

**Forskerforbundet:
Faglig utvikling og arbeidsvilkår
i instituttsektoren**

INNHOLD

1.	INNLEDNING	3
1.1	Oppsummering av funn:	3
	Tid og mulighet til egen faglig utvikling	3
	Arbeidsvilkår, arbeidssituasjon og karrierevilkår	4
	Finansiering	4
	Forskningsfrihet	4
1.2	Kort beskrivelse av instituttsektoren	5
1.3	Organisering og finansiering	6
2.	BESKRIVELSE AV UTVALGET	8
	Alder	8
	Instituttarena og sektor	8
	Kjønn	9
	Stillingskategorier og jobbtilknytning	10
	Hvor lenge de har vært ansatt og hvor	11
3.	DELTAKELSE I FAGLIGE AKTIVITETER	13
3.1	Vurderinger av påstander om egen faglig utvikling	15
3.2	Finansiering av egen faglig utvikling	16
4.	ARBEIDS- OG KARRIEREVILKÅR	18
4.1	Interne retningslinjer for ivaretagelse av faglig utvikling	20
4.2	Mentorordning	20
4.3	Medarbeidersamtaler	21
5.	FAGLIG FRIHET	21
5.1	Interne retningslinjer	21
5.2	Forskernes opplevelse av forskningsfrihet i gjennomføring av oppdrag	22
5.3	Opplevd konflikt på ulike stadier i gjennomføring av prosjekt	23
5.4	Resultater av konfliktene	24
5.5	Konflikt eller forhandlinger, flaks eller uflaks?	24
6.	VURDERING AV EGEN ARBEIDSSITUASJON	25
6.1	Mest fornøyd	25
6.2	Minst fornøyd	26
7.	ARBEIDSTID	26
7.1	Tid til akkvisisjon	30
8.	SYKEFRAVÆR	32
9.	HAR MULIGHETENE TIL EGEN FAGLIG UTVIKLING ENDRET SEG?	35
10.	AVSLUTNING	39

1. INNLEDNING

Tema for denne rapporten er forskningsansatte i instituttsektoren sine oppfatninger og erfaringer med tid og mulighet til egen faglig utvikling, arbeids- og karrierevilkår, faglig frihet, arbeidstid, arbeidsbelastning med mer. Undersøkelsen belyser disse temaene ved å be respondentene om å vurdere sin arbeidssituasjon knyttet til de forskjellige temaene. Inntektene til majoriteten av virksomhetene i instituttsektoren kommer fra oppdragsvirksomhet. Det innebærer at ansatte bruker tid og ressurser på å hente inn driftsmidler ved å søke om midler til prosjekter og utarbeide tilbud på utlyste midler. Det er bakgrunnen for at vi stiller spørsmål om tid brukt til akkvisisjon. I tillegg er det i undersøkelsen spurt om en vurdering av ulike sider ved personalpolitikk og arbeidssituasjonen og om erfaringer knyttet til opplevde endringer i muligheter for egen faglig utvikling de siste fem årene. I undersøkelsen var det også en åpen svarkategori der respondentene kunne komme med egne betraktninger. Kommentarene presenteres underveis, men mest til slutt i rapporten.

Hva som defineres som «egen faglig utvikling» i en variert sektor, der FoU utgjør en stor del av arbeidsoppgavene, kan være problematisk. Innledningsvis i undersøkelsen ble egen faglig utvikling definert slik:

«Egen faglig utvikling kan være forskning, publisering og prosjektutvikling som ikke er eksternt finansiert, deltakelse på faglige kurs og konferanser og andre former for egeninitiert faglig fordypning».

Spørsmålene ble sendt til alle medlemmer i instituttsektoren via e-post. Det var 801 personer som besvarte undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 34. Faglig utvikling er viktig for alle ansatte i forskning, men i denne undersøkelsen var det **forskningsansattes** situasjon som var gjenstand for undersøkelse. De som ikke arbeidet med forskningsoppgaver ble derfor sluset ut av undersøkelsen etter første spørsmål. Denne rapporten er basert på svar fra 637 respondenter fordelt på ulike stillingskategorier.

Det er ujevn kjønnsfordeling mellom de ulike instituttarenaer og i stillingskategorier. Kvinner dominerer på de samfunnsvitenskapelige instituttarenaer og «annen institusjon som utfører FoU» og i stillingskategorier som postdoktor, Forsker III og Forsker II. Omtrent halvparten av respondentene tilhører privat sektor. Sektortilhørighet varierer fra Helseforskningsinstitutt der 100 prosent tilhører statlig sektor, til samfunnsforsknings- og miljøinstitutt der 75 prosent tilhører privat sektor.

1.1 OPPSUMMERING AV FUNN

Tid og mulighet til egen faglig utvikling

- De fleste (til sammen 88 prosent) vil ha mer tid til egen faglig utvikling.
- 36 prosent av forskerne vurderer sine muligheter til egen faglig utvikling i løpet av arbeidstiden som dårlig eller relativt dårlig. 31 prosent vurderer muligheten som tilfredsstillende, mens 33 prosent vurderer mulighetene som gode eller relativt gode.
- Av aktiviteter knyttet til egen faglig utvikling prioriterer forskerne i instituttsektoren meritterende aktiviteter og deretter annet formidlingsarbeid. Meritterende arbeid vurderes som den viktigste aktiviteten for egen faglig utvikling, mens deltakelse på kurs, seminar og konferanser internasjonalt og nasjonalt vurderes som viktigere enn annet formidlingsarbeid.

- Knappt en tredel synes påstanden om at de opplever støtte fra sin leder når det gjelder faglig utvikling passer godt.
- 68 prosent mener at egen faglig utvikling helt eller i noen grad må gjennomføres på fritiden.
- Et flertall av respondentene (56 prosent) mener at egen faglig utvikling innebærer uønsket bruk av fritid.
- Kvinner synes i større grad enn menn at det er problematisk å bruke fritiden til egen faglig utvikling.

Arbeidsvilkår, arbeidssituasjon og karrierevilkår

- 60 prosent kjenner ikke til om det er utarbeidet interne retningslinjer i virksomhetene for å ivareta forskernes egen faglige utvikling.
- Kun en tredel av utvalget oppgir at mulighet til egen faglig utvikling er nedfelt i skriftlig avtale, stillingsinstruks eller liknende.
- Kun 11 prosent har deltatt i en faglig mentorordning på sin arbeidsplass.
- Under halvparten, 47 prosent, oppgir at egen faglig utvikling alltid er et tema i medarbeidersamtaler, mens 11 prosent oppgir at de ikke har medarbeidersamtaler overhodet.
- Det er kun 16 prosent som oppgir at de kjenner til om det er utarbeidet interne retningslinjer for å ivareta forskernes faglige frihet.
- Forskerne er i stor grad fornøyd med det faglige miljøet ved de virksomhetene de arbeider. Kun 10 prosent oppgir dette som dårlig.
- Forskerne er minst fornøyde med mulighet til sammenhengende tid til faglig utvikling.
- Én av fire oppgir at de så å si alltid arbeider ut over normal arbeidsdag. Det er flest av dem som oppgir at de så å si alltid arbeider overtid ved samfunnsvitenskapelige og miljøinstitutter.
- Omtrent 70 prosent oppgir at de bruker opp til 20 prosent av arbeidstiden på akkvisisjonsoppgaver. En liten andel, omtrent 10 prosent, oppgir at de bruker mer enn 40 prosent av arbeidstiden til akkvisisjon. Det er særlig ved de samfunnsvitenskapelige forskningsinstitutter og primærnæringsinstituttene at det arbeides mer enn 40 prosent av arbeidstiden med akkvisisjon.
- Det er 21 prosent som oppgir at høy arbeidsbelastning har vært årsak til sykdom i perioder, mens 10 prosent gir uttrykk for at de er usikre på om det er tilfelle.

Finansiering

- Finansiering av egen faglig utvikling varierer. 47 prosent av utvalget oppgir at egen faglig utvikling finansieres gjennom en kombinasjon av eksterne midler og grunnbevilgningen. 26 prosent oppgir at egen faglig utvikling i hovedsak finansieres gjennom grunnbevilgning, mens 16 prosent oppgir at egen faglig utvikling i hovedsak finansieres av eksterne midler.
- En tredel av respondentene vurderer tilgangen på forskningsmidler som dårlig.

Forskingsfrihet

- Til sammen 80 prosent opplever alltid eller som regel å ha full forskningsfrihet i gjennomføringen av forskningsoppdrag. Der er bra, men at 60 prosent oppgir at de ikke kjenner til om det er utarbeidet interne retningslinjer for å ivareta forskernes faglige frihet på arbeidsplassen gir grunn til bekymring.
- Det er særlig når det gjelder «tid og gjennomføringshastighet» at forskerne har opplevd interessekonflikter. Dernest kommer «tolkning av funn og resultat», der 21 prosent opp-

gir at de i stor grad eller noen grad har opplevd interessekonflikt. Som konfliktområde nummer tre kommer «valg av gjennomføring og metode».

- Interessekonflikten ender som regel med kompromiss, men 17 prosent oppgir at de bøyde av i konflikten.

Rapporten viser at det er en del utfordringer når det gjelder å få på plass gode rammer for faglig utvikling, karriereutvikling og faglig frihet i mange virksomheter. Selv om mange oppfatter sitt eget fagmiljø som godt, preges sektoren av høyt arbeidspress som gjør mange syke. Egen faglig utvikling må i stor grad gjennomføres på fritiden og det er særlig kvinner som opplever dette som uønsket bruk av sin fritid. Det er usikkerhet knyttet til muligheter til egen faglig utvikling blant annet fordi ekstern finansiering er avgjørende når det gjelder mulighet til egen faglig utvikling. Mer stabile og forutsigbare rammer for finansiering kan også bidra til å redusere nivået på interessekonflikter mellom oppdragstaker og oppdragsgiver der oppdragstaker bøyer av fordi de frykter for framtidige finansieringsmuligheter.

1.2 KORT BESKRIVELSE AV INSTITUTTSEKTOREN

Instituttsektoren består av selvstendige institusjoner som ikke er en del av UH-sektoren eller næringslivet og som utfører forskning og utviklingsarbeid (FoU). Instituttsektoren er en sammensatt sektor med ulike aktører. Forskningsinstituttene har ulike eierstrukturer og finansieringsmåter og de skal dekke ulike behov. Forskningsinstituttene tilbyr anvendt forskning med relevans for næringsliv, forvaltning og samfunnet for øvrig i et oppdragsmarked.

Betegnelsen forskningsinstitutt omfatter ulike typer av institusjoner både når det gjelder faglig orientering, kunde- og brukergrupper, finansieringskilder samt eierstruktur og organisasjonsform. Ulikheter i faglig innretning betyr også ulikheter i forskningsporteføljen. Det er videre stor variasjon i størrelse på instituttene. Mens enkelte av instituttene er store organisasjoner med flere hundre ansatte, er andre små med et fåtall ansatte. Samlet sett er den norske instituttsektoren relativt stor sammenlignet med andre land.

Noen forskningsinstitutt ble opprettet som bransjeforskningsinstitutter som skulle skape samarbeid mellom industri og offentlig myndigheter. Andre ble etablert som nærings- og velferdspolitiske virkemiddel innen spesifikke felt som teknologi, velferd, miljø. De regionale forskningsinstituttene ble etablert på 1980-90-tallet. Mange med utgangspunkt i fylkeskommuner, høyskoler og universitet.

Instituttsektoren i Norge utfører nesten $\frac{1}{4}$ av all forskning i Norge målt som andel av samlet investering i FoU. For å løse slike oppgaver må instituttene gis rom for ansattes mulighet for faglig utvikling og oppdatering. Instituttsektoren har i tillegg ansvar for å utvikle kunnskap på nasjonalt prioriterte områder. Forskningsinstituttene skal også ha en rolle i forhold til innovasjon og kobling av grunnforskning og anvendt forskning. Mer enn 40 prosent av Forskningsrådets midler og vel en tredjedel av de totale offentlige FoU-midler går til instituttsektoren. Norsk næringsliv har et omfattende FoU-samarbeid med instituttsektoren. Norges Forskningsråd utarbeider årsrapport for forskningsinstituttene som mottar basisbevilling. Ifølge årsrapporten for 2012 utgjør forskningsinstituttene i dag en viktig del av det norske forskningssystemet og er i omfang nesten like stor som UH-sektoren målt i ressurser til FoU. (NFR: Årsrapport for forskningsinstituttene 2012).

1.3 ORGANISERING OG FINANSIERING

Det er ingen entydig avgrensing av hva som definerer et forskningsinstitutt. Evalueringer gjennomført av NFR viser at instituttsektoren i nasjonal FoU-statistikk omfatter omtrent 60 institutter. Av disse er det 50 enheter (53 ettersom noen deltar på flere arenaer; IRIS, Norut og NTNU Samfunnsforskning AS) som omfattes av **basisfinansieringssystemet**. Norges Forskningsråd (NFR) fordeler de forskningsinstitutter som mottar basisbevilgning på fire forskningsarenaer: primærnæringsinstitutter, teknisk-industrielle institutter, miljøinstitutter, og samfunnsvitenskapelige institutter.

Primærnæringsinstituttene er en del av det offentlige apparatet som er bygget opp for å dekke forvaltningen og primærnæringsens behov for forskningsbasert kunnskap. De spiller en viktig rolle i å overføre og implementere forskningsbasert kunnskap til utøverne i næringen. De får statlig basisfinansiering gjennom NFR. Det er Nærings- og fiskeridepartementet og Landbruks- og matdepartementet som finansierer primærnæringsinstituttene. Instituttene utfører også oppgaver definert av departementene. Bioforsk får strategiske midler fra Klima- og miljødepartementet.

De teknisk-industrielle instituttene er den klart største instituttgruppen. Driftsinntektene for denne gruppen har de siste årene utgjort mer enn halvparten av sektorens samlede inntekter.

Samlet dekker de teknisk-industrielle instituttene et bredt spekter av fag og disipliner innenfor naturvitenskap, teknologi, miljøfag og teknologiledelse. Oppdragsmarkedet for disse instituttene domineres av bedrifter og næringer med høy FoU-aktivitet. Finansieringen av basisbevilgningen til de teknisk-industrielle instituttene kommer fra Nærings- og fiskeridepartementet.

Miljøinstituttene spiller en svært viktig rolle når det gjelder forskning knyttet til forvaltning av naturressursene våre, og for kunnskapsbasert utforming av miljøpolitikken. Miljøinstituttene arbeider med anvendt forskning innenfor miljø, kulturhistorie, samfunnsfag og naturvitenskap. Instituttene er sentrale aktører for å frembringe kunnskap for å utvikle samfunnet i bærekraftig retning. I tillegg til å utføre forskning, bidrar instituttene med forskningsbasert ekspertise, utredninger, rådgivning og bistand til Klima- og miljødepartementet i nasjonale og internasjonale fora. Det er i hovedsak Klima- og miljødepartementet som finansierer miljøinstituttene. Samferdselsdepartementet finansierer deler av basisbevilgningen til Transportøkonomisk institutt (TØI).

De samfunnsvitenskapelige forskningsinstituttene leverer forskning for politikkutforming til sentrale og lokale deler av forvaltningen. De samfunnsvitenskapelige instituttene har svært ulik forskningsprofil. Forskningen spenner fra grunnforskning til anvendt forskning, og favner et bredt spekter av temaer og problemstillinger. De samfunnsvitenskapelige instituttene deles inn i nasjonale og regionale institutter. De regionale instituttene har en sterkere forankring til regionen der de er lokalisert, både når det gjelder forskningstemaer og oppdragsgivere, enn de nasjonale instituttene. Felles for alle de samfunnsvitenskapelige instituttene er at offentlig sektor, på nasjonalt eller lokalt nivå, er viktig oppdragsgiver. I denne undersøkelsen er det i tillegg tatt med helsefaglige forskningsinstitutter som et svaralternativ.

Helsefaglige forskningsinstitutter er i tillegg til Folkehelseinstituttet også institutt i tilknytning til de fire helseforetakene. Samfunnsoppdraget til Folkehelseinstituttet er å bidra til bedre helse, livskvalitet og rettssikkerhet i befolkningen. Instituttet driver med helseovervåking for å følge befolkningens helsetilstand. Forskning og annen kunnskapsutvikling gir instituttet innsikt i hvilke forhold som påvirker folks helse og hvordan den kan forbedres. Helse- og omsorgsdepartementet har det overordnede sektoransvaret for medisinsk og helsefaglig forskning.

Hensikten med inndelingen i undersøkelsen er å kartlegge på hvilke arenaer en kan identifisere ulike problemer. Instituttsektoren består av flere institutter enn de som får basisbevilgning fra NFR. Inndelingen er grov og gjenspeiler ikke mangfoldet av institutter innen alle kategorier. Det er store variasjoner mellom og innenfor de fire arenaene, både når det gjelder instituttens størrelse, arbeidsområder, oppdragsgivere, markeder, konkurrenter og økonomiske og organisatoriske rammebetingelser. Det er i tillegg en del forskningsinstitutter som befinner seg i gråsoner mellom disse forskningsarenaene. Norges geologiske undersøkelser (NGU) er f.eks. plassert i kategorien primærnæringer. De får sin basisbevilgning direkte fra Nærings- og fiskeridepartementet.

Det er 25 samfunnsvitenskapelige institutter som får statlig basisfinansiering gjennom Norges forskningsråd finansiert av Kunnskapsdepartementet og Utenriksdepartementet. Tre institutter får basisbevilgning direkte fra sine sektordepartement.

Instituttsektoren er en heterogen sektor. Hvilken rolle sektoren skal ha i FoU-systemet har vært omdiskutert og er vanskelig å fastsette en gang for alle. Ulike institutter kan ha ulike roller i FoU systemet. I 2013 var det 50 institutter som fikk basisfinansiering fra Forskningsrådet etter Retningslinjer for statlig basisfinansiering av forskningsinstitutter (Fastsatt ved kongelig resolusjon av 19. desember 2008. Reviderte retningslinjer fastsatt av Kunnskapsdepartementet 1. juli 2013). Dette finansieres i hovedsak av de fem departementene som har hovedansvar for de respektive instituttene. Formålet med basisfinansieringen er å «sikre en sterk instituttsektor som kan tilby næringsliv og offentlig sektor relevant kompetanse og forskningstjenester av høy internasjonal kvalitet gjennom langsiktig kunnskaps- og kompetansebygging».

Instituttene konkurrerer (og samarbeider) med institusjoner i UH-sektoren, konsulentbransjen og næringslivet om å utøve forskningsoppgavene. Forskningsinstituttene skiller seg fra de andre aktørene ved at de har FoU-arbeid som primær oppgave. De er selvstendige enheter med relativt lav grunnbevilgning. Basisbevilgningen for de norske forskningsinstituttene er i gjennomsnitt 10-11 % mens de fleste europeiske konkurrenter har 25-50 %. Det er pekt på at basisbevilgningen må styrkes og nivået må justeres årlig for lønns- og prisvekst (Forskerforbundets innspill til statsbudsjett 2012). Forskningsinstituttene har ansvar for sin egen faglige og økonomiske utvikling, og er dermed helt avhengige av å kunne konkurrere om bidrags- og oppdragsmidler.

I grunnlagsdokumentene for evalueringen av basisfinansiering gjennomført av NFR var det også et ønske om at evalueringen skulle belyse i hvilken utstrekning endringen i basisbevilgninger har bidratt til å klargjøre instituttens rolle i forskningssystemet og samfunnet forøvrig. Selv om det kan hevdes å være et økende overlapp mellom UH-sektoren og instituttsektoren, er det viktige prinsipielle forskjeller mellom de to sektorene. UH-sektoren ivaretar samfunnets behov for akademisk utdanning og norsk grunnforskning på en rekke områder. Ansvar er tydeliggjort ved at sektoren i hovedsak er statlig finansiert.

Instituttene skal dekke behov for bl.a. anvendt forskning og må i langt større grad ta ansvaret for egne inntekter. Dette gjelder uavhengig av størrelsen på basisfinansieringen.

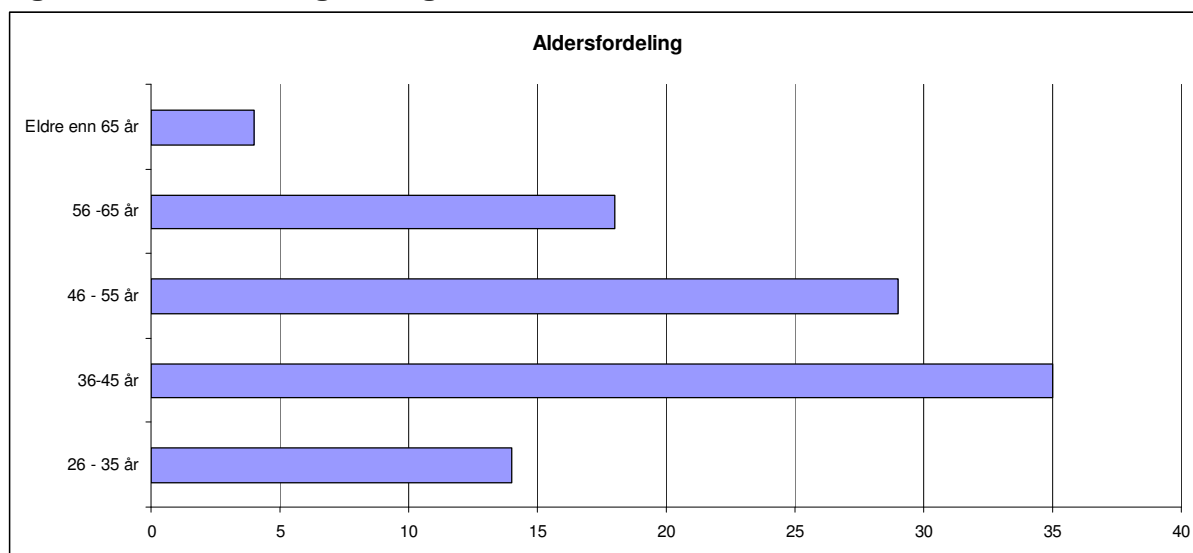
2. BESKRIVELSE AV UTVALGET

I dette kapitlet gis en nærmere beskrivelse av de som har svart på spørsmålene i undersøkelsen. Vi har anvendt bakgrunnsvariabler som alder, kjønn, instituttarena, sektor, stillingskategori, hvor lenge de har arbeidet i instituttsektoren og hvor lenge de har vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver.

Alder

Aldersmessig fordeler de seg slik figuren under viser:

Figur 1: Aldersfordeling i utvalget

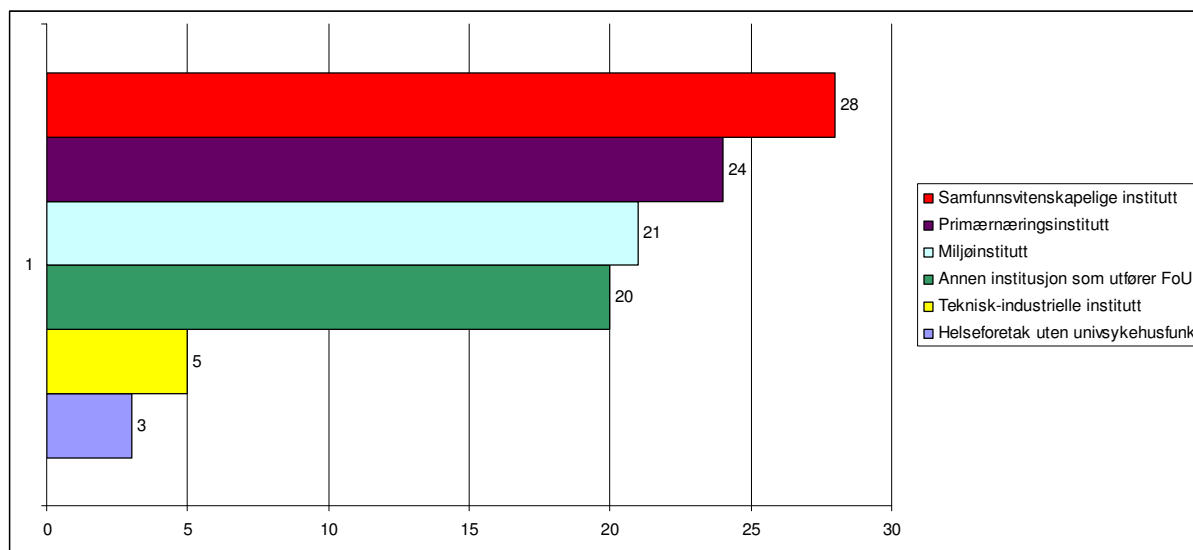


- 14 prosent er mellom 26-35 år
- 35 prosent er mellom 36 -45 år
- 29 prosent er mellom 46 – 55 år
- 18 prosent er mellom 56 – 65
- 4 prosent er eldre enn 65

Instituttarena og sektor

Figuren under viser hvordan respondentene var fordelt på de ulike forskningsinstituttarenaene i prosent.

Figur 2: Respondenter fordelt på instituttarena (prosent)



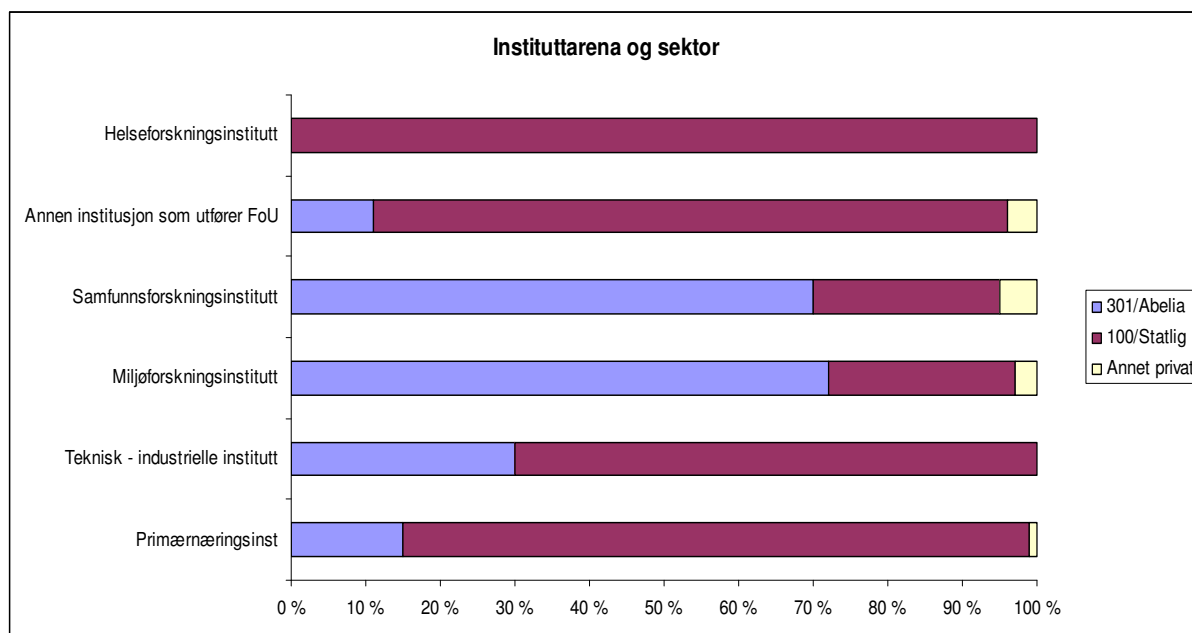
Den største andelen respondenter er ansatt ved samfunnsvitenskapelige institutt og utgjør 178 personer. Den minste andelen respondenter er ansatt ved helseforetak og utgjør 17 personer. Det er 112 respondenter i kategoriene «annen institusjon som utfører FoU» som utgjør 20 prosent av utvalget. Av disse arbeider 108 i statlig sektor. Dette er institusjoner som Forsvarets Forskningsinstitutt, Norges Geologiske Undersøkelse (NGU), Veterinærinstituttet med flere.

Når det gjelder fordeling mellom privat og offentlig sektor er utvalget omtrent delt på midten.

- 51 prosent tilhører statlig sektor
- 44 prosent tilhører privat sektor
- 5 prosent oppgir annet/privat på spørsmål om sektortilhørighet

Fordelt på instituttarena er variasjonene i sektorfordelingen derimot store. Figuren under viser fordelingen mellom instituttarena og sektortilhørighet.

Figur 3: Instituttarena og sektor



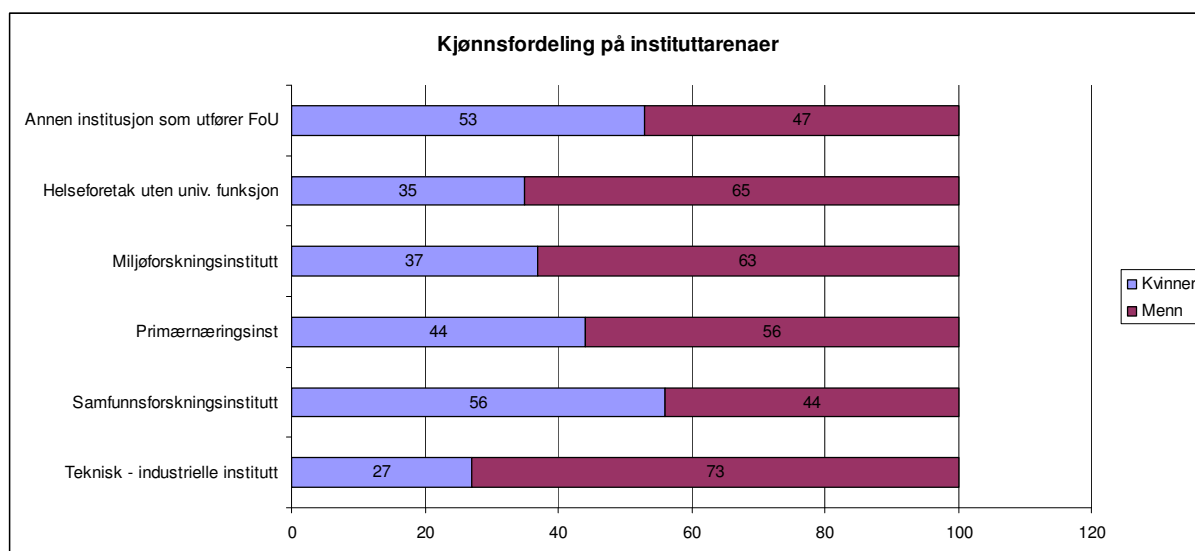
Sektorfordelingen varierer mellom helseforetak som driver forskningsoppgaver utenom universitetssykehusfunksjon, som er 100 prosent statlig, til samfunnsforskningsinstitutt og miljøforskningsinstitutt der en fjerdedel (25 prosent) befinner seg i statlig sektor og resten i privat.

Kjønn

Av de som har svart er 46 prosent kvinner og 54 prosent menn. Både når det gjelder alder og kjønn avviker ikke dette stort fra fordelingen blant Forskerforbundets medlemmer i sektoren.

Neste figur viser variasjonen når det gjelder kjønnsfordeling på instituttarenaene. Tallene inne i kolonnene viser prosent.

Figur 4: Kjønn og instituttarena



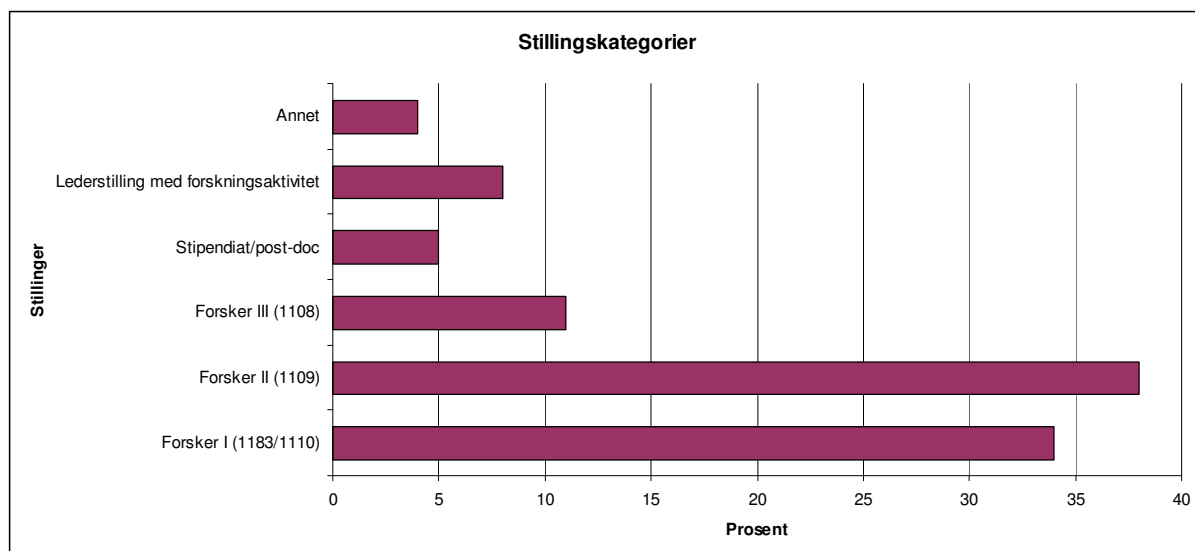
Figuren viser at det er en større andel menn på alle instituttarenaer utenom den samfunnsvitenskapelige og instituttarenaen kalt «annen sektor som utfører FoU».

Det er særlig ved de teknisk-industrielle instituttene, helseforetak uten universitetssykehusfunksjon og miljøinstituttene vi finner ubalanse mht. kjønnsfordeling blant respondentene.

Stillingskategorier og jobbtilknytning

De ansatte ved instituttene er fordelt på ulike stillingskategorier. I figuren under er kategorier som forskningsassistenter, rådgivere, senioringeniør, bibliotekar, meteorolog og annet slått sammen i kategorien «annet», da de utgjorde relativt få respondenter.

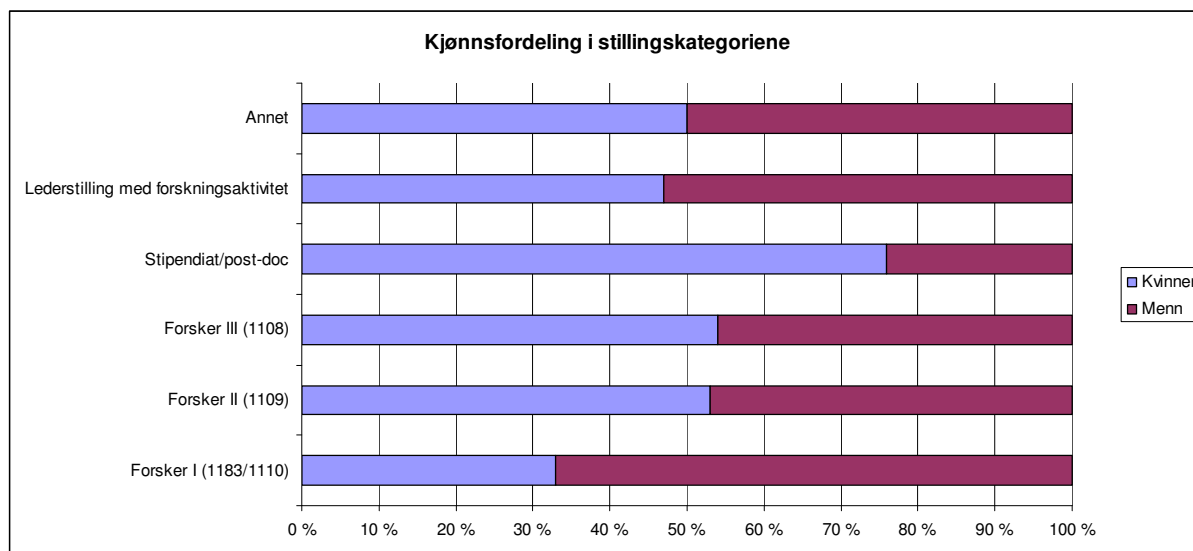
Figur 5: Utvalget fordelt på stillingskategorier



- 38 prosent innehar stillinger som Forsker II (mellomnivå/1109)
- 34 prosent har stillinger som Forsker I (toppstilling/1183/1110)
- 11 prosent har stillinger som Forsker III (grunnivå/1108)
- 8 prosent har lederstillinger som også innebærer forskningsarbeid
- 5 prosent arbeider som stipendiat/postdoktor
- 4 prosent utgjør kategorier annet (Meteorolog, prosjektleder etc.)

Ser vi på kjønnsfordelingen innen de enkelte stillingskategoriene får vi en fordeling som vist i figuren under.

Figur 6: Stillingskategorier fordelt på kjønn i instituttsektoren



Den største ubalansen mht. kjønn finner vi i stillingskategoriene Stipendiat/postdoktor, der kvinner utgjør 76 prosent, og i kategorien Forsker I, der kvinner utgjør 33 prosent av de ansatte i undersøkelsen.

De aller fleste arbeider **full stilling**. Det er kun 10 prosent av utvalget som oppgir at de arbeider deltid.

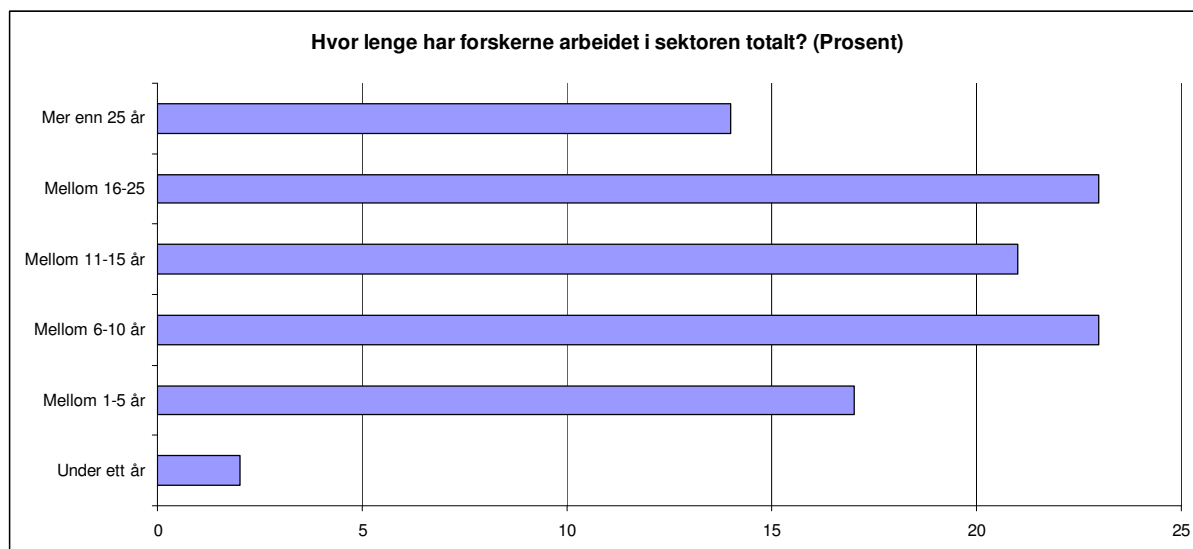
Det er 13 prosent som oppgir at de har **bistilling** ved siden av jobben i instituttsektoren. Dette er i liten grad årsak til at de jobber deltid. Bare en fjerdedel av de som oppgir at de jobber deltid, oppgir også at de har bistilling ved annen virksomhet. De fleste som har bistilling, har dermed dette i tillegg til full stilling i instituttsektoren. Det vanlige er å ha bistillingen i universitets- og høyskolesektoren, men noen har også bistillinger ved et annet forskningsinstitutt eller ved annen virksomhet.

Majoriteten er også **fast ansatt**, og kun sju prosent oppgir at de ikke er fast ansatt.

Hvor lenge de har vært ansatt og hvor

Respondentene ble spurt om hvor lenge de hadde arbeidet i instituttsektoren og hvor lenge de hadde vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver. En stor andel av respondentene har lang fartstid i instituttsektoren.

Figur 7: Hvor lenge forskerne har vært ansatt i instituttsektoren

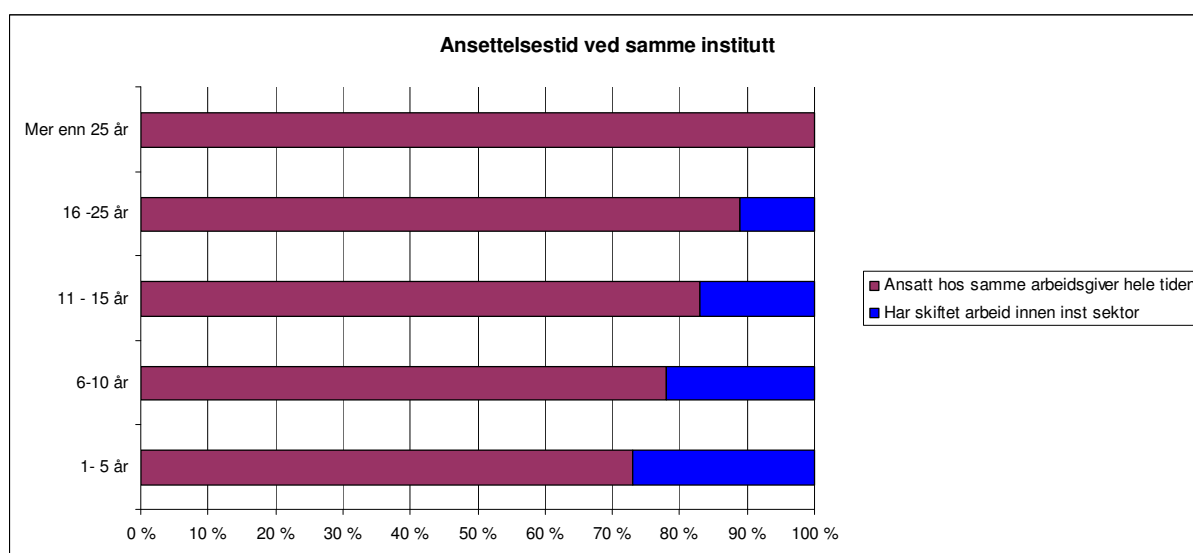


Omtrent to prosent av respondentene har arbeidet i sektoren i mindre enn ett år

- 17 prosent har arbeidet i sektoren i mindre enn seks år
- 23 prosent har arbeidet i sektoren mellom 6-10 år
- 21 prosent har arbeidet i sektoren mellom 11- 15 år
- 23 prosent har arbeidet i sektoren mellom 16 -25 år
- 14 prosent har arbeidet i sektoren i mer enn 25 år

De fleste har vært ansatt hos samme arbeidsgiver den tiden de har arbeidet i sektoren.

Figur 8: Hvor lenge forskerne har vært ansatt hos samme arbeidsgiver/ved samme institutt



Av dem som oppgir at de har vært ansatt i instituttsektoren i mer enn 25 år, er det ingen som har byttet arbeidsgiver i løpet av den tiden.

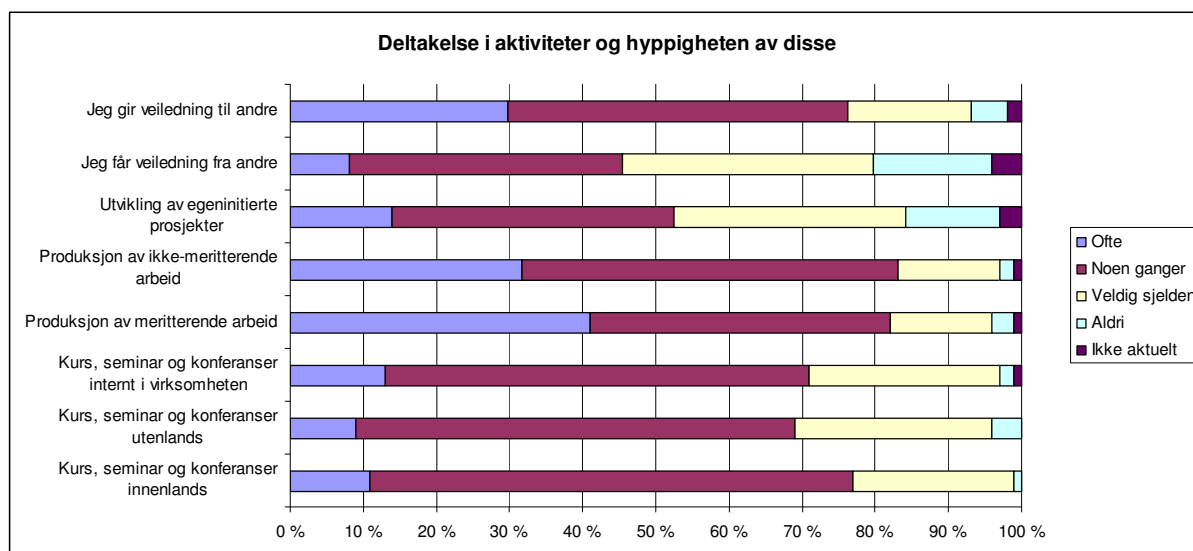
Av de som har vært ansatt i sektoren mindre enn seks år, har nesten én av fire skiftet arbeidsgiver i løpet av perioden.

3. DELTAKELSE I FAGLIGE AKTIVITETER

Respondentene ble spurt om hvor ofte de i **gjennomsnitt i løpet av et år**, deltok på aktiviteter som kurs, seminarer og konferanser innenlands og utenlands, internt og eksternt i virksomheten, produksjon av meritterende arbeid og ikke-meritterende formidlingsarbeid, utvikling av egeninitierte prosjekter samt faglig veiledning til og fra andre. Denne oppramsingen av aktiviteter er ikke utfyllende, men er ment å dekke de vanlige aktivitetene vi knytter til egen faglig utvikling i sektoren. Aktivitetene er ment å dekke definisjonen av egen faglig utvikling som er brukt i undersøkelsen som er «*forskning, publisering og prosjektutvikling som ikke er eksternt finansiert, deltakelse på kurs og konferanser og andre former for egeninitiert faglig fordypning*». Deltakelse på kurs og konferanser, i innland og utland, har betydning for nettverksbygging, for den enkelte forsker og for institusjonen.

Spørsmålene skal fange opp faktisk deltakelse og prioritering av oppgaver som knyttes til egen faglig utvikling i sektoren. Figuren under viser hvordan respondentene vurderer sin deltakelse i de ulike aktivitetene.

Figur 9: Deltakelse i aktiviteter og hyppigheten av disse



Figuren viser at det først og fremst er produksjon av meritterende arbeid som prioriteres og som oftest utføres av de oppgavene som knyttes til egen faglig utvikling.

41 prosent oppgir at de ofte deltar i meritterende produksjon. En like stor andel (41 prosent) oppgir at de noen ganger deltar i slike aktiviteter. Det er 17 prosent som oppgir at de veldig sjelden eller aldri deltar i meritterende produksjon.

Deretter er det produksjon av ikke-meritterende art, formidlingsoppgaver og liknende som forskerne bruker mest tid på. 32 prosent oppgir at de ofte deltar i produksjon av ikke-meritterende arbeid, mens over halvparten, 52 prosent, oppgir at de noen ganger deltar i slik aktivitet. Det er 16 prosent som oppgir at de veldig sjelden eller aldri deltar på slike aktiviteter.

Kurs, seminarer og konferanser er sentralt for faglig utvikling og er naturlig nok høyt prioritert i løpet av et år. Nesten 66 prosent deltar noen ganger på kurs, seminar og konferanser innenlands. De nasjonale arenaer for utveksling av erfaringer og formidling av egen forskning er prioritert høyest, men deltakelse på kurs, seminarer og konferanser utenlands ligger ikke langt bak. 60 prosent oppgir at de noen ganger i løpet av et år deltar på kurs, seminarer og konferanser utenlands.

Kun 14 prosent oppgir at de ofte deltar i utviklingen av egeninitierte prosjekter, mens en nesten like stor andel (13 prosent) oppgir at de aldri gjør det. På dette punktet er det størst avstand, eller polarisering, mellom respondentene. Dette illustrerer at instituttene er ulike, med ulike rammebetingelser for å arbeide med prosjekter som ikke er eksternt finansiert.

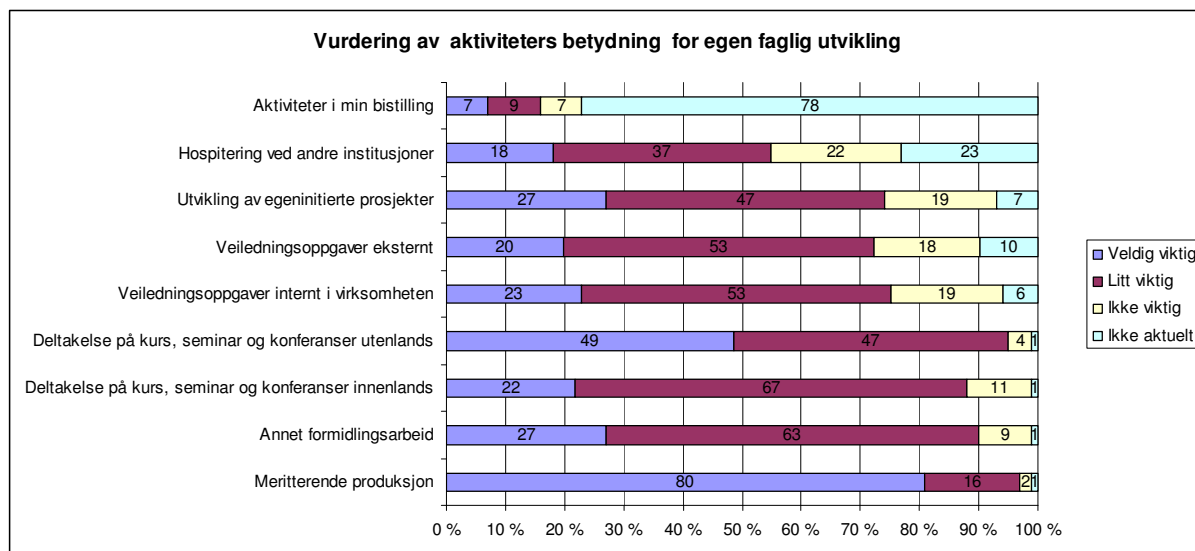
Når det gjelder punktene om veiledning, ser det ut til at de ansatte i instituttsektoren er flinke til å gi veiledning til andre, men ikke i like stor grad mottar veiledning fra andre. Å gi og få veiledning fra andre kan knyttes til opplæringsoppgaver, men ofte er det også snakk om veiledning ved at kollegaer gir hverandre tilbakemeldinger på hverandres arbeider. I en hektisk hverdag med føring av timer og lite egentid, kan det være at slike oppgaver som det å gi og få veiledning uten en form for kompensasjon er vanskelig å prioritere. Det er 45 prosent som oppgir at de ofte eller noen ganger får veiledning fra andre, mens 50 prosent oppgir at de veldig sjelden eller aldri får veiledning fra andre. Fem prosent oppgir at dette ikke er aktuelt for dem.

Det å gi veiledning ser det ut til at respondentene lettere får til. Hele 77 prosent oppgir at de ofte eller noen ganger gir veiledning til andre, mens 22 prosent oppgir at de veldig sjelden eller aldri gir veiledning. Resten oppgir at det å gi veiledning ikke er aktuelt for dem.

Faktisk deltakelse i ulike aktiviteter og **ønsket deltakelse** er ikke alltid sammenfallende. Respondentene ble også spurt om hvilke aktiviteter de selv mente var viktigst for deres faglige utvikling. Her var de samme svarkategoriene som i spørsmålet om faktisk deltakelse. I tillegg er det tatt med svaralternativer som «hospitering ved andre institusjoner» og «aktiviteter i bistilling». Spørsmålene var ikke knyttet til noen tidsbegrensning.

Figuren under illustrerer hvordan respondentene vurderer viktigheten av aktiviteter for egen faglig utvikling.

Figur 10: Vurdering av viktigheten av aktiviteter for egen faglig utvikling



Figuren viser at forskerne deltar i de aktiviteter som de også vurderer som viktigst for deres egen faglig utvikling, nemlig meritterende produksjon. Hele 80 prosent vurderer dette som veldig viktig. Tre prosent vurderer dette som ikke viktig eller som uaktuelt for dem.

Hospitering ved andre institusjoner vurderes som veldig viktig for 18 prosent av utvalget, mens 45 prosent vurderer et slikt tiltak som ikke viktig eller uaktuelt. Det ser ut til å være det minst utbredte tiltaket for egen faglig utvikling i sektoren.

Det er 41 prosent av utvalget oppgir at de ofte deltar i meritterende produksjon, mens det er en langt større andel (80 prosent) som oppgir at denne aktiviteten er veldig viktig for egen faglig utvikling. Dette tyder på at flere gjerne skulle deltatt mer i slik aktivitet, dersom vi tar for gitt at det som vurderes som veldig viktig er noe en ideelt sett burde delta ofte på.

Det samme gjelder for deltakelse på kurs, seminar og konferanser utenlands, Omtrent halvparten, 49 prosent, vurderer deltakelse på kurs, seminarer og konferanser *utenlands* som veldig viktig. Samtidig er det bare ni prosent som oppgir at de ofte deltar på slik aktivitet.

Tabellen under viser en oppsummering av disse poengene:

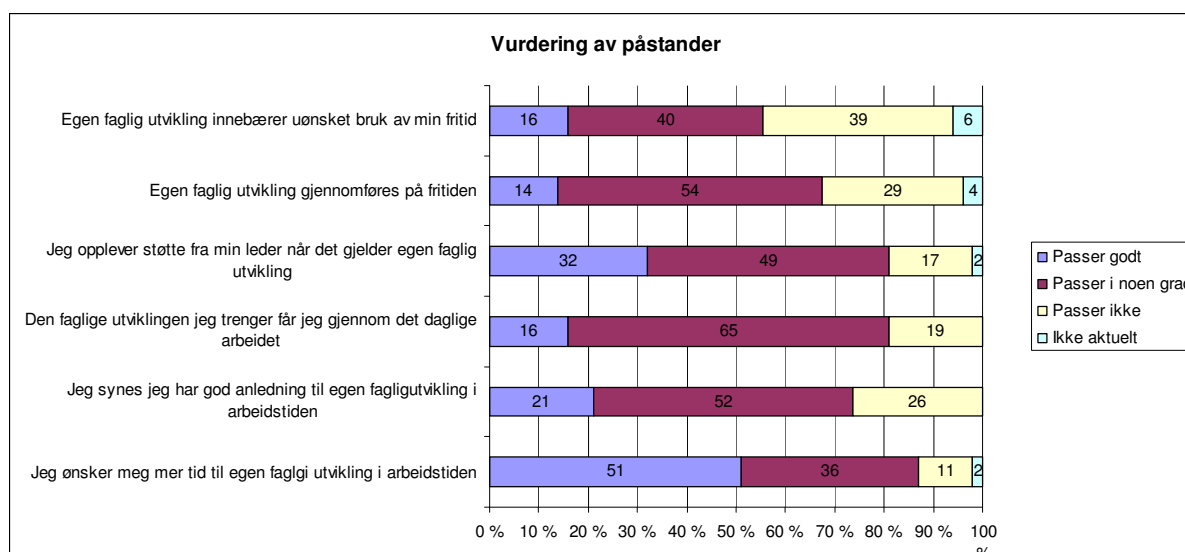
Tabell 1: Deltakelse og vurdering av aktiviteter

	Vurderes som veldig viktig	Deltar ofte
Meritterende produksjon	80 prosent	41 prosent
Ikke meritterende produksjon/ annet formidlingsarbeid	27 prosent	32 prosent
Deltakelse kurs, seminar og konferanser utenlands	49 prosent	9 prosent
Deltakelse kurs, seminar og konferanser innenlands	22 prosent	11 prosent

3.1 VURDERINGER AV PÅSTANDER OM EGEN FAGLIG UTVIKLING

Respondentene ble også bedt om å vurdere hvordan de syntes noen oppgitte påstander knyttet til egen faglig utvikling passet for dem. Påstandene de skulle ta stilling til var «jeg ønsker meg mer tid til egen faglige utvikling i arbeidstiden», «Jeg synes jeg har god anledning til egen faglig utvikling i arbeidstiden», «Den faglige utviklingen jeg trenger får jeg gjennom det daglige arbeidet», «Jeg opplever støtte fra min leder når det gjelder faglig utvikling», «Egen faglig utvikling gjennomføres på fritiden», «Egen faglig utvikling innebærer uønsket bruk av min fritid». Påstandene skulle respondentene vurdere på en tredelt skala fra 1-3 som var oppgitt som: Passer godt, passer i noen grad og passer ikke.

Figur 11: Vurdering av påstander om egen faglig utvikling



Ønsker om mer tid til faglig utvikling får støtte i utvalget. Det er 51 prosent som synes denne påstanden passer godt.

Det er relativt få som synes påstanden om at de får den faglige utviklingen de trenger gjennom det daglige arbeidet passer godt. Bare 16 prosent synes påstanden passer godt, mens 19 prosent synes den passer dårlig eller er uaktuell.

Mer enn hver fjerde ansatt i instituttsektoren synes ikke påstanden om at de har god anledning til egen faglig utvikling passer til deres arbeidssituasjon.

Omtrent en tredel av utvalget synes påstanden om at de opplever støtte fra sin leder når det gjelder faglig utvikling passer godt, mens resten synes den passer i noen grad, passer ikke eller er uaktuell.

Uten støtte fra leder kan det være vanskelig for den enkelte å finne muligheter til egen faglig utvikling. En mulighet er naturligvis dersom en har forskningsprosjekter med rause rammer for forskernes egen faglige utvikling med tid til artikkel skriving og liknende. Egen faglig utvikling må ofte foregå utenom arbeidstiden. Dette bildet bekreftes av at 68 prosent av utvalget synes påstanden om at faglig utvikling gjennomføres på fritiden passer godt eller i noen grad.

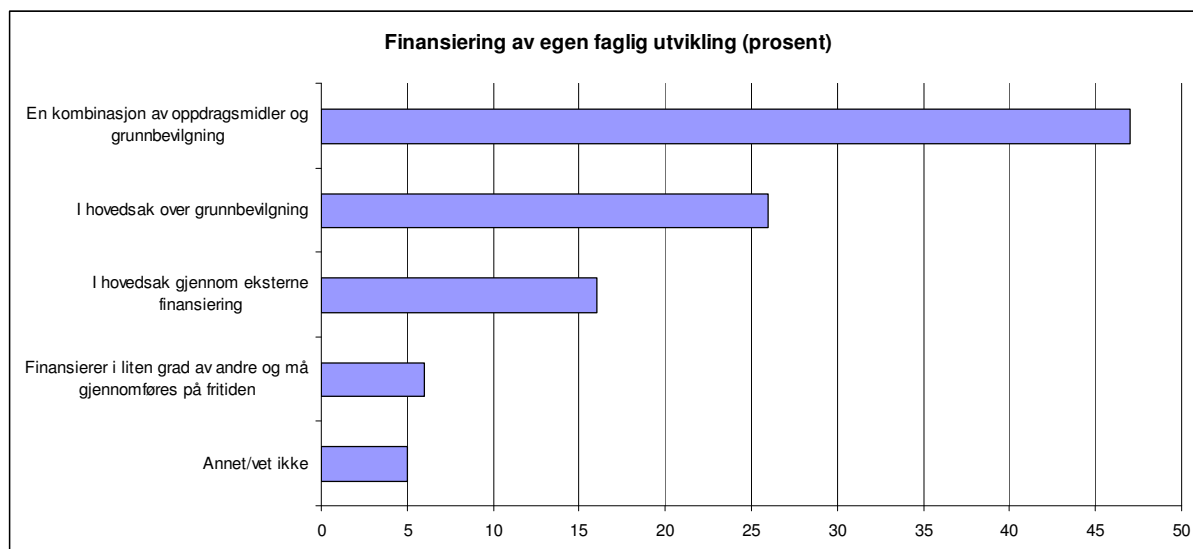
Mange bruker dermed fritiden på egen faglig oppdatering. Dette er ikke ønskelig eller mulig for alle, og for noen innebærer tid til egen faglig utvikling uønsket bruk av fritid. Av de som mener at påstanden om at «faglig utvikling innebærer uønsket bruk av fritid» passer godt, er det overvekt av kvinner (53 prosent kvinner og 47 prosent menn), mens av de som mener påstanden ikke passer er det overvekt av menn (59 prosent menn og 43 prosent kvinner). Det er en like stor andel kvinner og menn som svarer at påstanden om at egen faglig utvikling innebærer uønsket bruk av fritid passer i noen grad eller er uaktuell for dem.

3.2 FINANSIERING AV EGEN FAGLIG UTVIKLING

Det er mye som tyder på at tid til egen faglig utvikling fungerer og praktiseres ulikt. Det nevnes også i avviksanalysen. Forskerforum (5/14) skriver f eks om ordninger for faglig egen tid i instituttsektoren og beskriver disse som «høyst variable». Det er gjerne ulike finansieringsordninger, grunnbevilgning og eksterne finansieringsmuligheter som er avgjørende for hvilke ordninger en har for de ansattes tid til egen faglig utvikling.

I undersøkelsen ble det stilt spørsmål om hvordan egen faglig utvikling finansieres.

Figur 12: Hvordan finansieres egen faglig utvikling på arbeidsplassen?



- 47 prosent oppgir at egen faglig utvikling finansieres gjennom å kombinere oppdragsmidler og grunnbevilgning.
- 26 prosent oppgir at egen faglig utvikling i hovedsak finansieres over grunnbevilgningen.
- 16 prosent oppgir av egen faglig utvikling i hovedsak finansieres gjennom eksterne oppdragsmidler.
- 6 prosent oppgir at egen faglig utvikling i liten grad blir finansiert av arbeidsgiver og må gjennomføres på fritiden.
- Til sammen 5 prosent oppgir svaralternativene «annet» og «vet ikke» på spørsmål om hvordan egen faglig utvikling finansieres ved arbeidsplassen.

Dette underbygger oppfatningen om variasjon i praksis og gjennomføring av ordninger for egen faglig utvikling for de ansatte i instituttsektoren. Det gir videre støtte til en påstand om at ansatte i instituttsektoren er avhengige av eksterne midler for å få tid og mulighet til egen faglig utvikling. Hvordan prosjekter finansieres og gjennomføres, størrelse og varighet, kan dermed i stor grad være bestemmende for den enkeltes muligheter til egen faglig utvikling. Dette kan gi uforutsigbarhet og dårlige muligheter for faglig utvikling og dermed for karriereutvikling for de ansatte som opplever prosjektørke, og det motsatte for de som opplever god prosjekttilgang, noe denne kommentaren kan illustrere:

«Jeg tilhører de heldige som stort sett har vært finansiert av egeninitierte prosjekter fra NFRs programmer. Andre folk ved mitt arbeidssted opplever nok muligheten for faglig utvikling som et langt større problem. Folk som jobber på korte oppdrag sier ofte at de tørker inn faglig.»

At prosjektfinsiering utgjør forutsetning og danner vilkår for faglig utvikling for forskerne i sektoren bidrar til at forskerne opplever muligheter til faglig utvikling ulikt, noe disse kommentarene illustrerer:

«På mitt forskningsinstitutt har vi store eksterntfinansierte prosjekter med gode rammer, tid til artikkelskriving, konferansedeltakelse osv. Grunnbevilgningen gir i tillegg muligheter for artikkelproduksjon og utvikling av egne ideer, innenfor klart definerte rammer og tidsfrister.»

«Jeg følte meg tvunget til å ta 2 måneders permisjon for å få anledning til å skrive to pape-re som ville øke muligheten til innhenting av nye prosjektmidler. Uten dette tiltaket ville jeg blitt gående i en negativ spiral.»

«Min største utfordring i forhold til egen faglig utvikling er antallet ulike prosjekter jeg deltar i eller leder på samme tid, som i stor grad er et resultat av knapp finansiering på hvert enkelt prosjekt i forhold til timepriser og inntjeningskrav.»

«Mye konsulentbasert forskning fra kunder med lav betalingsmulighet svekker muligheter for faglig utvikling.»

Finansiering av prosjekter er i stor grad bestemmende for ansattes faglige utvikling. Ved forskningsinstitutter med lav grunnbevilgning og stor avhengighet av eksterne driftsinntekter vil ansatte kunne havne i en situasjon der de arbeider på relativt korte og underfinansierte prosjekter, som dermed ikke gir tid til faglig utvikling eller fordypning, blant annet fordi behovet for driftsinntekter gjør at forskeren må gi seg i kast med neste søknads- eller innle- ringsfrist. Dette er en situasjon som er lite fruktbar i lengden, både for virksomheten og for individet.

4. ARBEIDS- OG KARRIEREVILKÅR

Gode arbeids- og karrierevilkår er avgjørende for at en forskerkarriere i sektoren skal fremstå som attraktiv. I dette kapittelet skal vi se nærmere på prinsipper, krav og rettigheter som står sentralt for å skape gode arbeidsvilkår, faglig utvikling og mobilitet for forskerne i sektoren, ikke bare nasjonalt men også internasjonalt. Innledningsvis i kapittelet vises det til sentrale prinsipper for gode arbeids- og karrierevilkår og avslutningsvis presenteres spørsmål og svar fra undersøkelsen knyttet til disse prinsippene.

EU har utviklet en anbefaling i «*The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment for Researchers*» (C&C). Dokumentet inneholder generelle prinsipper og krav til forskere, arbeidsgivere og andre relevante aktører. C&C beskrives som et sentralt virkemiddel for å fremme mobilitet, bedre arbeidsvilkår og karriereveier for fors- kere i instituttsektoren i Europa. I den norske utgaven står det at «*målet med erklæringen er å sikre et forhold mellom forskere og arbeidsgivere eller finansieringskilder som ansporer til gode resultater når det gjelder å skape, overføre, dele og formidle kunnskap og teknolo- gisk utvikling, samt til karriereutvikling for forskere.*» Dokumentet har først og fremst til hensikt å bedre rekrutteringen av forskere og forskermobiliteten i Europa, men omhandler også viktige prinsipper for faglig utvikling for forskerne i sektoren og i den enkelte virksom- het.

Forskningsinstituttene fellesarena (FFA) nedsatte i mars 2013 et utvalg som skulle utarbeide en avviksanalyse for C&C for den norske instituttsektoren. Der sammenliknes norsk regel- verk og vanlig praksis i sektoren med prinsipper og krav i C&C.

Å slutte seg til C&C er en frivillig sak for institusjonene. Det er meningen at instituttene selv skal gjennomgå interne prosedyrer, målstyringsdokumenter og vurdere disse opp mot prin- sippene i C&C, og de som signerer må selv utvikle relevante prosedyrer på områder som defineres som å være svakt regulert. Avviksanalysen som utvalget gjennomførte brukte vurde- ringen som «kan være problematisk» som betyr at ordningen er svakere regulert og vurde- ringen «som regel uproblematisk», som innebærer at punktet er godt regulert i relevant lovverk og i overensstemmelse med vanlig praksis i norsk instituttsektor.

I denne undersøkelsen har vi derfor tatt med spørsmål som er knyttet til viktige prinsipper som er omhandlet i C&C for å undersøke nærmere om det som anses å være vanlig praksis i instituttsektoren samsvarer med erfaringene til våre medlemmer.

Del I av C&C beskriver noen overordnede og generelle prinsipper for og krav til forskerne som faglig frihet, etiske prinsipper, ansvarlighet og forskningspraksis. Punkter som er særlig relevante for faglig utvikling for forskere i instituttsektoren er **punkt 1.12 og 1.20 og 1.22.**

Punkt 1.12 omhandler «*kontinuerlig faglig utvikling*». Det er beskrevet slik: «*Forskerne bør på alle stadier i karrieren kontinuerlig søke å forbedre seg ved regelmessig å oppdatere og styrke sine ferdigheter og kompetanse. Dette kan oppnås på en rekke ulike måter, herunder men ikke begrenset til formell opplæring, seminarer, konferanser og e-læring*». Punktet vurderes som «*som regel uproblematisk*». Forskere ønsker som regel kontinuerlig faglig utvikling. Utfordringen i instituttsektoren kan være å finne tid til dette i en hverdag preget av akkvisisjon og prosjektarbeid. Som avviksanalysen påpeker, berører ikke dette punktet arbeidsgiveres ansvar for å tilrettelegge for at staben får mulighet til faglig utvikling. Det er likevel rimelig å tolke punktet som en oppfordring til instituttene om å finne virkemidler, for eksempel gjennom å sette av midler til faglig utvikling for de ansatte.

Punkt 1.20 omhandler karriereutvikling. Her står det: «*Forskeres arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal utarbeide en spesifikk karriereutviklingsstrategi, fortrinnsvis innenfor rammen av sin personalledelsesstruktur, for alle forskere på alle stadier i karrieren, uavhengig av deres kontraktsmessige situasjon og inklusive forskere som er midlertidig ansatt. Strategien bør omfatte tilgang til mentorer som kan gi forskerne støtte og veiledning med sikte på personlig og faglig utvikling, for på den måten å motivere dem og bidra til å redusere den eventuelle usikkerheten de måtte føle i forhold til sin yrkesmessige framtid. Alle forskere bør gjøres kjent med slike bestemmelser og ordninger.*»

Dette punktet vurderes som «kan være problematisk». Det er altså et punkt som krever presisering fordi det kan tolkes på flere måter. I vurderingen av dette punktet pekes det på at punktet er formulert som et «skal»-punkt, (det «skal utarbeides en spesifikk karriereutviklingsstrategi»), og et «bør»-punkt, (en mentorordning). I det alminnelige arbeidsgiveransvaret ligger det et pålegg om å gjennomføre medarbeidersamtaler. «*Disse vil typisk omfatte en diskusjon av ønsker og planer for ansettelsesforholdet videre*», heter det i vurderingen. Videre er situasjonen vurdert slik at «instituttene har også etablert rutiner for å vurdere opprykk» og at «instituttene kan i tillegg velge å etablere mer uformelle strukturer med mentorordninger.» Det tas i avviksanalysen for gitt at medarbeidersamtaler omhandler karriereutviklingsplaner og at det er etablert en eller annen form for mentorordning ved de fleste institutter.

Punkt 1.22 omhandler adgang til forskeropplæring og kontinuerlig faglig utvikling. Her heter det: «*Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal sikre at alle forskere på ethvert stadium i karrieren, uavhengig av sin kontraktsmessige situasjon, gis mulighet til faglig utvikling og til å forbedre sine muligheter på arbeidsmarkedet gjennom tilgang til tiltak for kontinuerlig utvikling av sine ferdigheter og kompetanse. Tilgjengeligheten av, oppslutningen om og effekten av slike tiltak med hensyn til bedring av kompetanse, ferdigheter og attraktivitet på arbeidsmarkedet, bør vurderes regelmessig.*»

Dette punktet vurderes som «stort sett uproblematisk» og ses i sammenheng med punkt 1.12 om «kontinuerlig faglig utvikling». Det som påpektes her er imidlertid arbeidsgivers ansvar for forskeres mulighet til faglig utvikling. Dette punktet krever også oppfølging fra instituttene som signerer.

Som for de fleste dokumenter som omhandler implementering av gode intensjoner, er også den praktiske betydningen av C&C diskutert. Faglig utvikling er en kontinuerlig prosess og er ikke noe en får på plass en gang for alle. Norsk arbeidsliv er godt regulert og de fleste punkter vil det derfor formelt sett være uproblematisk å slutte seg til. Punktene blir ikke problematiske før det knyttes forventninger til dem om at de faktisk skal etterleves.

4.1 INTERNE RETNINGSLINJER FOR IVARETAKELSE AV FAGLIG UTVIKLING

Spørsmål om karriereutvikling, medarbeidersamtaler og mentorordninger var en del av undersøkelsen for å få en pekepinn på hvordan antakelsene i vurderingene i C&C samsvarer med våre medlemmers erfaringer.

- 40 prosent oppgir at de er kjent med slike retningslinjer på arbeidsplassen.
- 60 prosent oppgir at de ikke kjenner til om det er utarbeidet interne retningslinjer for faglig utvikling på arbeidsplassen.

Interne retningslinjer trenger ikke være den eneste muligheten for at de ansatte faktisk har retningslinjer for faglig utvikling på sine arbeidsplasser. I noen tilfeller er slike retningslinjer gjort kjent gjennom individuelle skriftlige avtaler, stillingsinstruksjoner eller liknende.

- 34 prosent oppgir at mulighet til egen faglig utvikling er nedfelt i skriftlig avtale, stillingsinstruks eller liknende på arbeidsplassen.
- Det er imidlertid en nesten like stor andel av utvalget (31 prosent) som oppgir at mulighet til egen faglig utvikling ikke er nedfelt i skriftlig avtale, stillingsinstruks eller liknende på arbeidsplassen.
- En like stor andel (34 prosent) oppgir at de ikke vet om mulighet for faglig utvikling er nedfelt i skriftlig avtale, stillingsinstruks eller liknende på arbeidsplassen.

4.2 MENTORORDNING

Mentorordning er et tiltak som er spesifikt nevnt i C&C og som det tilsynelatende tas høyde for at de fleste institutter har etablert i en eller annen form. Respondentene i undersøkelsen hadde imidlertid lite erfaring med deltakelse i mentorordninger på arbeidsplassen.

- Kun 11 prosent svarer at de har deltatt i mentorordning på arbeidsplassen.
- 58 prosent svarer at de ikke har deltatt i en faglig mentorordning på arbeidsplassen.
- Til sammen 31 prosent oppgir at de ikke vet eller at de ikke har slik ordning på arbeidsplassen.

Dette kan tyde på at en antakelse om at de fleste har en eller annen form for mentorordning på arbeidsplassen er noe misvisende.

De respondentene som oppgir at de har deltatt i mentorordninger på sin arbeidsplass er ikke ansatt på en spesifikk instituttarena og befinner seg heller ikke i en spesifikk alderskategori. De er spredt på alle alderskategorier og instituttarenaer. Det er imidlertid 45 prosent av de som har deltatt i mentorordninger som er i stillingskategori Forsker I, mens 27 prosent befinner seg i stillingskategori Forsker II. Dette kan tyde på at mentorordning er et fruktbart virkemiddel for en videre karriere og faglig utvikling for ansatte i instituttsektoren.

4.3 MEDARBEIDERSAMTALER

I C&C legges det vekt på at de ansattes muligheter for karriereutvikling og faglig utvikling skal ivaretas gjennom medarbeidersamtaler som «typisk vil omfatte en diskusjon av ønsker og planer for ansettelsesforholdet videre», slik det står i avviksanalysen. Dette skal gi forskerne gode muligheter til å diskutere sin karriere. Resultatene av undersøkelsen viser at det er under halvparten som opplever at egen faglig utvikling alltid er et tema i medarbeidersamtaler.

- 47 prosent oppgir at egen faglig utvikling alltid er et tema i medarbeidersamtaler.
- 36 prosent oppgir at egen faglig utvikling noen ganger er tema i medarbeidersamtaler
- 11 prosent oppgir at de sjelden eller aldri har noen medarbeidersamtale med sin leder
- 6 prosent oppgir at egen faglig utvikling aldri er et tema i medarbeidersamtaler eller at de ikke vet.

5. FAGLIG FRIHET

Faglig frihet og forskningsfrihet er et sentralt punkt i C&C og et viktig prinsipp i academia. Det har også vært gjenstand for debatt på vår hjemlige instituttarena. Medlemmenes opplevelse og erfaring med forskningsfrihet i gjennomføring av forskningsoppdrag er også et tema i denne undersøkelsen. Forskningsinstituttene utfører i stor utstrekning anvendt forskning der det er vanlig at resultatene skal publiseres og gjøres tilgjengelige for bruk og etterprøving. Å sikre den akademiske frihet, også for forskere i instituttsektoren, er en viktig oppgave.

Sektoren er preget av at den har lite grunnforskning og mye oppdragsforskning, ofte med korte frister. En stor del av instituttene må stadig være på jakt etter oppdrag for å sikre nok inntjening for å sysselsette egne forskere. De aller fleste instituttene samarbeider tett med oppdragsgivere som finansierer prosjektet. Dette kan lede til konflikt for forskerne knyttet til akademisk frihet og oppdragsgivers ønsker og krav. Noen av forskningsinstituttene er eid av staten gjennom departementene og er opprettet for å gi forvaltningen og myndigheter forskningsbasert kunnskap innen f.eks. helse og fiskeri. Gjennom å gi råd til forvaltningen er instituttene viktige premissleverandører for myndighetene og for samfunnsdebatten. Andre institutter har utgangspunkt i universitetssektoren og er mer rettet mot næringslivet, f.eks. SINTEF.

5.1 INTERNE RETNINGSLINJER

Respondentene ble spurt om de kjente til interne retningslinjer for ivaretagelse av forskernes faglige frihet. Dette ser ikke ut til å være veldig utbredt:

- 16 prosent av respondentene oppgir at de kjenner til at det er utarbeidet interne retningslinjer for å ivareta forskernes faglige frihet på arbeidsplassen
- 84 prosent oppgir at de ikke er kjent med at det er utarbeidet interne retningslinjer for å ivareta forskernes faglige frihet på arbeidsplassen

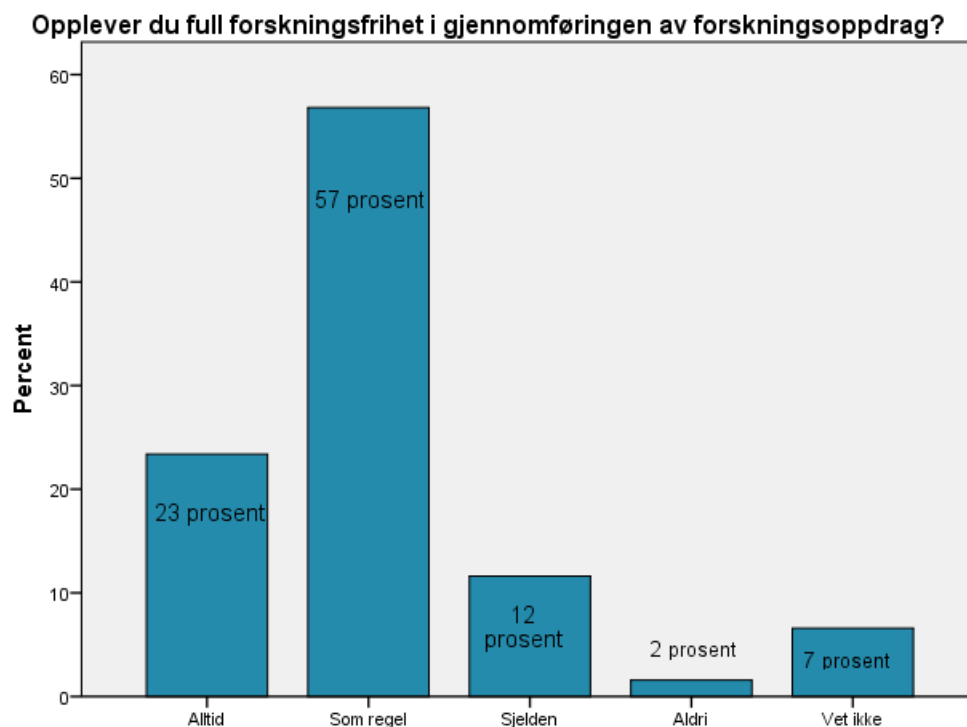
Interne retningslinjer for å ivareta forskernes faglige frihet ser dermed ikke ut til å være vanlig eller kjent. Det er politisk bred enighet om at det er ønskelig å styrke den akademiske friheten til forskere i instituttsektoren og arbeide for å unngå at forskningen blir forsøkt styrt av oppdragsgiver. Kunnskapsdepartementet utarbeidet ny standardavtale for forsknings- og utredningsoppdrag i 2012. Bakgrunnen for den nye standardavtalen var blant annet avisopp-

slag om at enkelte offentlige oppdragsgivere på utilbørlig vis hadde forsøkt å påvirke konklusjonene i forskningsrapporter. Samtidig ble det satt søkelys på at mange offentlige oppdragsgivere bruker konsulentoppdragsavtalen (Direktoratet for forvaltning og IKT – DIFIs standardavtale for konsulent tjenester) også til oppdrag der de burde benyttet Kunnskapsdepartementets standardkontrakt for oppdragsforskning. Det som stod sentralt var forskningens behov for en sterkere understreking av den akademiske friheten og oppdragsforskningens legitimitet. Dette er avgjørende for å produsere uavhengig oppdragsforskning med høy legitimitet, slik at tillit til forskning og kunnskapsbaserte beslutninger ivaretas. Avtalen skal tydeliggjøre og ivareta forskernes akademiske frihet, rett til å publisere og rett til selv å konkludere innenfor rammene av oppdraget. Resultatene skal være uavhengig og troverdige, samtidig som oppdragsgiverne har behov for en avtale som er enklere å bruke og bedre tilpasset deres behov (Standardavtale for forsknings- og utredningsoppdrag 2012). Offentlig sektor er oppfordret til alltid først å vurdere bruk av denne avtalen når en inngår avtaler om forsknings- og utredningsarbeid. At interne retningslinjer for ivaretagelse av forskernes faglige frihet ikke synes å være utbredt, kan skyldes at eksisterende sentralt avtaleverk ivaretar dette godt nok. Dette kommer til uttrykk i hvordan forskerne opplever faglig frihet i det daglige arbeidet.

5.2 FORSKERNES OPPLEVELSE AV FORSKNINGSFRIHET I GJENNOMFØRING AV OPPDRAG

Om den faglige friheten til forskerne er godt ivaretatt i praksis vil gjenspeiles i erfaringer fra forskernes gjennomføring av forskningsoppdrag. Respondentene ble stilt spørsmål om de opplevde full forskningsfrihet i gjennomføringen av forskningsoppdrag.

Figur 13: Opplevd forskningsfrihet



Som figuren viser opplever forskerne i instituttsektoren som regel full forskningsfrihet i gjennomføringen av forskningsoppdrag.

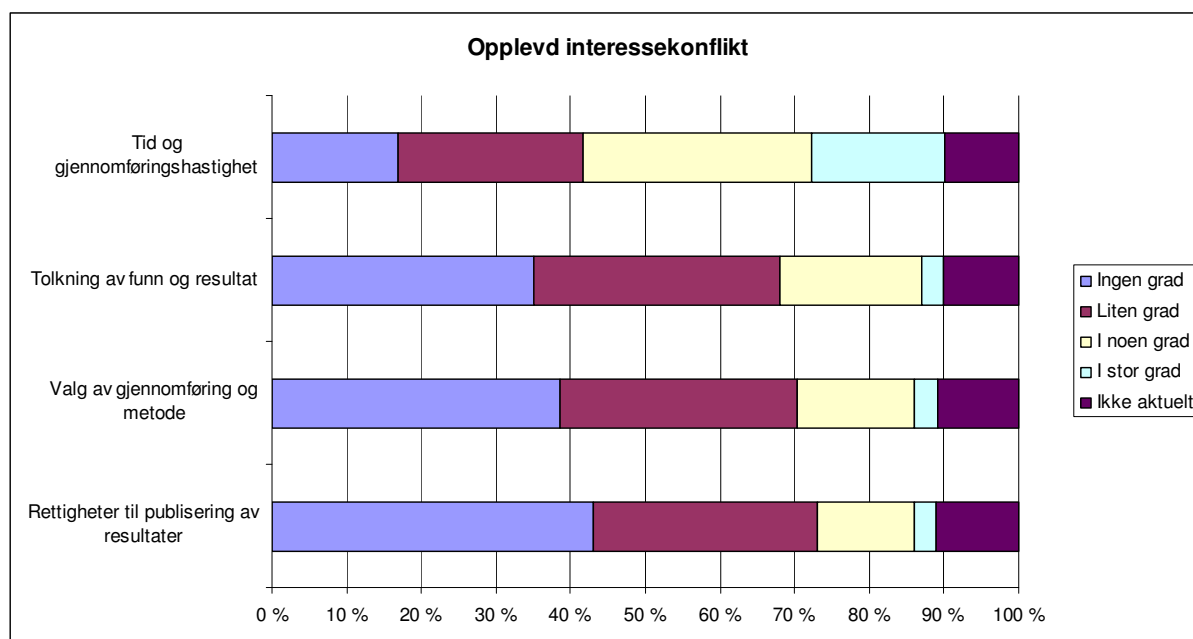
- Til sammen 80 prosent oppgir at de alltid eller som regel opplever full forskningsfrihet.
- 14 prosent oppgir at de sjelden eller aldri opplever full forskningsfrihet.

Det er f.eks. ti respondenter som oppgir at de aldri opplever full forskningsfrihet. Dette kan knyttes til tolkning av uttrykket «full forskningsfrihet» og typen prosjekter forskerne jobber med. Som oppdragsforsker må du som regel forholde deg til rammer som settes av oppdragsgiver. Dersom spørsmålet tolkes som å få gjennomført prosjektet helt etter egne ønsker uten rammer eller korrigeringer fra andre, er det nok flere som opplever at de ikke har full forskningsfrihet. Et forskningsprosjekt gjennomføres gjerne i nært samarbeid eller dialog med oppdragsgiver, og det er i mange tilfeller naturlig med korrigeringer fra oppdragsgiver til oppdragstaker og vice versa. Det er likevel grunn til å være bevisst det som mange tar for gitt, akademisk frihet og forskningsfrihet.

5.3 OPPLEVD KONFLIKT PÅ ULIKE STADIER I GJENNOMFØRING AV PROSJEKT

Et forskningsprosjekt består av flere stadier og det kan være en opplever ulik grad av frihet eller konflikt ettersom hvor i arbeidet man er. Vi har derfor stilt spørsmål til de som hadde opplevd konflikter i noen grad, om hvilke typer konflikter de har erfart. Typer konflikter som er knyttet til stadier i forskningsprosessen som er brukt i spørsmålsskjemaet er rettigheter til publisering, tolkning av funn og resultat, tid og gjennomføringshastighet samt valg av metode.

Figur 14: Opplevd interessekonflikt mellom oppdragsgiver og oppdragstaker



Som figuren viser er det som i størst grad oppgis som konfliktområde mellom oppdragsgiver og oppdragstaker knyttet til temaet «tid og gjennomføringshastighet». Det er 18 prosent som oppgir at de i stor grad har opplevd konflikt på dette området, mens 17 prosent oppgir at de ikke har erfart konflikt på dette området.

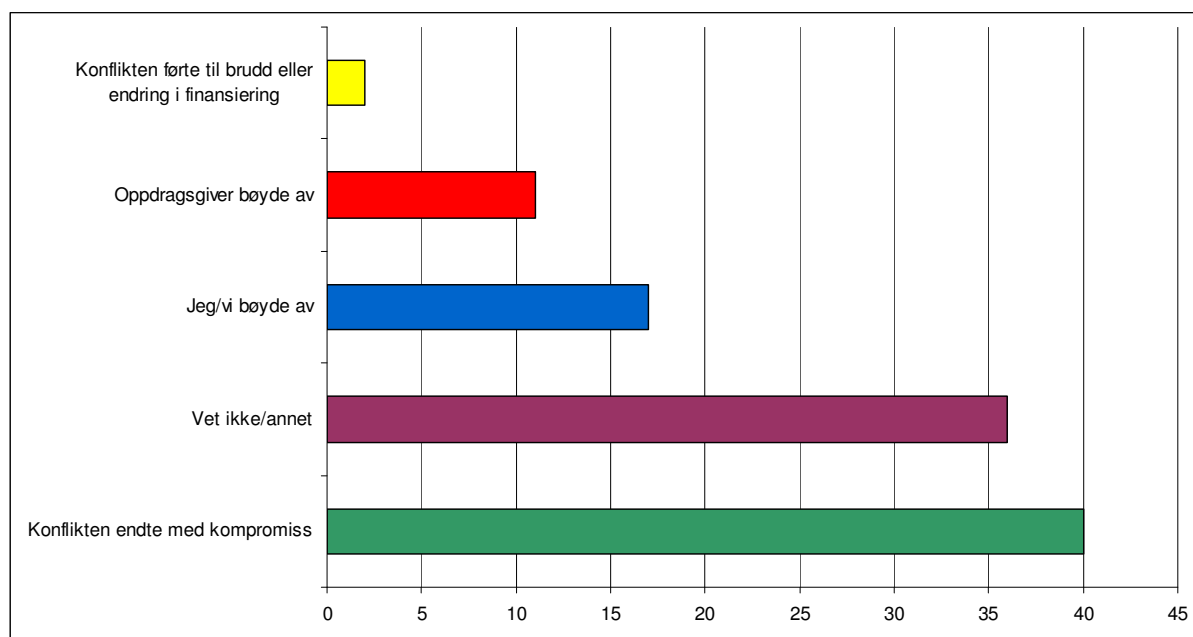
På et område som «tolkning av funn og resultater», som er av avgjørende betydning for den akademiske frihet, er det til sammen 21 prosent som oppgir at de i noen eller stor grad har opplevd interessekonflikt med oppdragsgiver. Dette er et viktig prinsipp som er særlig påpekt i standardreglementet for forsknings- og utredningsoppgaver.

Minst konflikter synes det å være knyttet til «rettigheter til publisering av resultater». Her oppgir 43 prosent at de ikke har erfart konflikt, mens 13 prosent oppgir at de i noen grad har opplevd konflikt på dette området.

5.4 RESULTATER AV KONFLIKTENE

Vi har videre spurt de respondentene som hadde opplevd konflikt, om resultatene av den eller de konfliktene de hadde opplevd.

Figur 15: Resultat av interessekonflikter med oppdragsgiver



Figuren viser at konflikter i de fleste tilfeller endte med et kompromiss mellom partene. Respondentene kunne krysse av for flere svaralternativer, da konflikter med ulike oppdragsgivere kan ha ulike utfall. Det er 36 prosent som oppgir at de ikke vet hvordan konflikten endte eller ingen av svarkategoriene svarer til deres erfaringer. Ifølge respondentene er det oftere slik at forskerne bøyer av enn omvendt. 17 prosent av svarene dreier seg om at forskerne bøyde av i konflikten, mens 10 prosent av svarene dreier seg om at oppdragsgiver gjorde det samme. I sjeldne tilfeller (2,4 prosent) endte konflikten med brudd eller endring i finansiering av prosjektet.

5.5 KONFLIKT ELLER FORHANDLINGER, FLAKS ELLER UFLAKS?

Åpne svarkategorier i undersøkelsen ga respondentene mulighet til å utdype synspunkter på disse spørsmålene. Spørsmål om konflikt kan også forstås som forhandlinger, og flere av respondentene har reagert på at en bruker begrepet konflikt, når det de opplever i realiteten er forhandlinger med oppdragsgiver om hvordan prosjektet skal gjennomføres. Dette er en vanlig del av prosjektgjennomføringen. Ofte løses det gjennom forhandlinger og faglige diskusjoner. I en innledningsfase er det alltid forhandlinger, skriver noen, mens andre peker på at det ofte er forhandlinger mht. fremdrift underveis i prosjektet. Noen melder om konflikt mht. publisering som gjelder medieoppslag og omtale på oppdragsgivers hjemmesider. Ikke sjelden meldes det om at en inngår kompromisser for å få prosjektet i havn. Svarene viser at forholdene når det gjelder opplevelse av full forskningsfrihet er variable.

En skriver f eks:

«I løpet av de 17 årene jeg har arbeidet som forsker har den akademiske friheten stadig blitt innskrenket. Diskusjoner som burde vært offentlige tas internt. Man må kjempe for å kunne trekke konklusjoner som ikke krenker ens egen integritet som forsker.»

Andre skriver:

«Forskningsfrihet gjelder tid og budsjett til gjennomføring, særlig av den type virksomhet som er dyrt, her er ledelsen nådeløs og dette går ut over kvalitet»

«Oppdragsgiver har flere langsiktige prosjekt hos oss. Min sjef kunne ikke stå opp for prosjektet eller meg som prosjektleder da det var fare for at det kunne få konsekvenser for de øvrige prosjektaktivitetene hos oppdragsgiver. Jeg måtte trekke meg unna og har i dag andre arbeidsoppgaver».

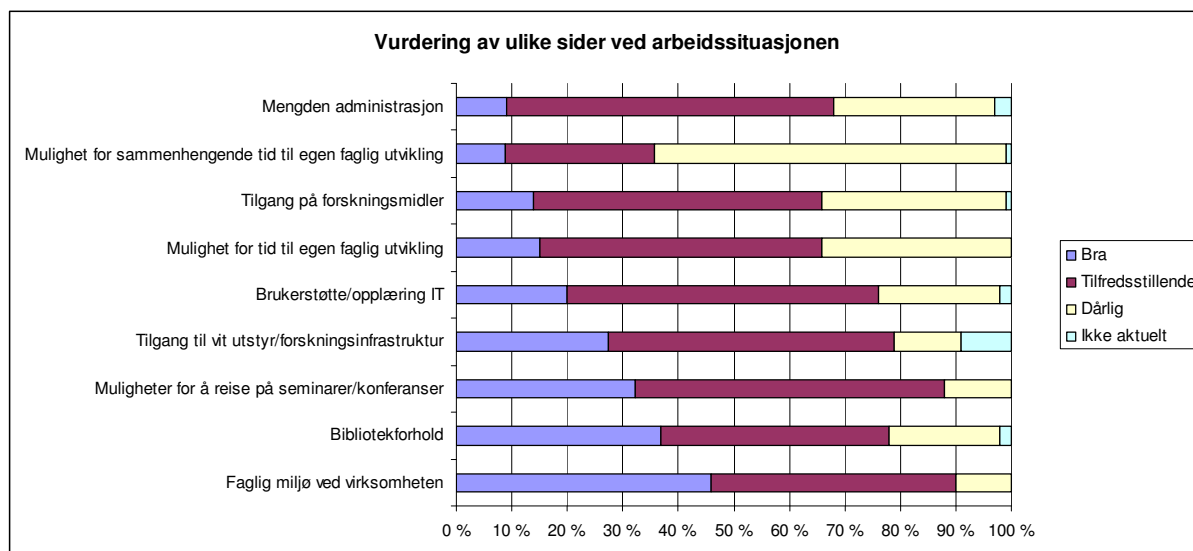
Noen melder om masse støy i forskningsprosessen som fører til ekstra arbeid, mens andre oppgir at de leverer innenfor de rammer som er satt, og ferdig med det.

Forskningsfrihet er ikke nedfelt og oppnådd en gang for alle selv om en formelt sett har fått fastlagte rammer. Dette er et område som hele tiden må være gjenstand for oppmerksomhet, fordi det blant annet hele tiden pågår forhandlinger om og fortolkninger av grensene for forskningsfrihet innenfor de gitte rammene. Selv om de fleste oppgir at de opplever faglig frihet i gjennomføring av prosjekter, er dette et tema som stadig må være gjenstand for oppmerksomhet for å sikre forskningskvalitet og forskningsfrihet. Mye tyder på at det også er en høy bevissthet om dette blant forskerne.

6. VURDERING AV EGEN ARBEIDSSITUASJON

Respondentene ble bedt om å vurdere ulike sider ved sitt arbeidsmiljø og sin arbeidssituasjon, som faglig miljø ved virksomheten, tilgang på forskningsmidler, muligheter for tid til egen faglig utvikling, muligheter for sammenhengende tid til egen faglig utvikling, bibliotekforhold, muligheter til å reise på seminarer/konferanser, tilgang til vitenskapelig utstyr og forskningsinfrastruktur, mengden administrasjon og brukerstøtte/opplæring IT. De er bedt om å vurdere disse forholdene som bra, tilfredsstillende, dårlige eller som uaktuelle.

Figur 16: Vurdering av ulike sider ved arbeidssituasjonen



6.1 MEST FORNØYD

Respondentene var mest fornøyde med det faglige miljøet ved virksomhetene der de arbeidet. Mens 46 prosent vurderer dette som bra, er det 10 prosent som vurderer det faglige miljøet på arbeidsplassen som dårlig.

En stor andel var også ganske fornøyde med bibliotekforholdene, der 37 prosent vurderer dette som bra, mens 20 prosent vurderer dette som dårlig. Her var det dermed stor variasjon.

Mulighet for å reise på seminar/konferanser ble vurdert som bra av 32 prosent av utvalget, mens 12 prosent vurderte dette som dårlig.

Tilgang til vitenskapelig utstyr og forskningsinfrastruktur ble vurdert som bra av 27 prosent, mens 12 prosent vurderte dette som dårlig og ni prosent som ikke aktuelt.

6.2 MINST FORNØYD

Muligheter for sammenhengende tid til egen faglig utvikling var det respondentene var minst fornøyde med. Det er 64 prosent som vurderer mulighetene som dårlige, mens ni prosent vurderer mulighetene som bra.

Når det gjaldt muligheter til egen faglig utvikling var det 34 prosent som vurderte dette som dårlig, mens 15 prosent vurderte det som bra.

Tilgang på forskningsmidler ble vurdert som dårlig av en tredel av respondentene, mens 14 prosent vurderer dette som bra.

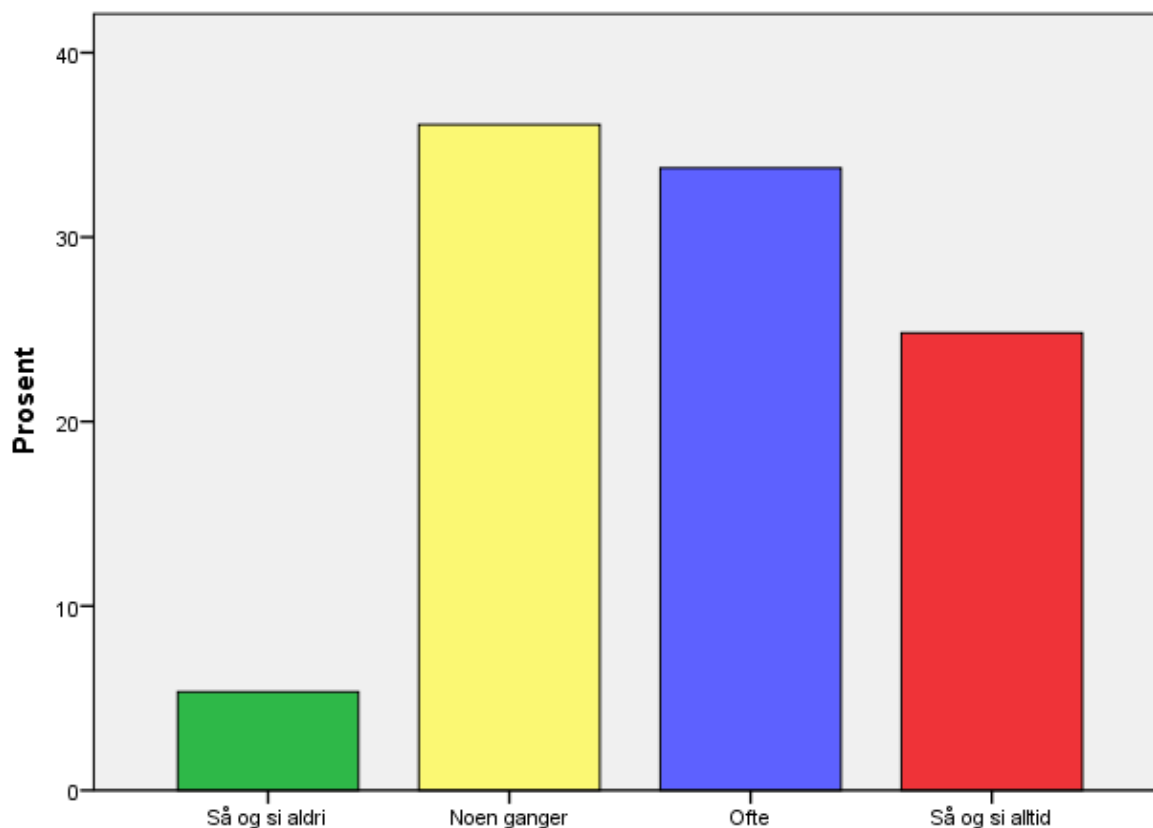
Mengden administrasjon ble vurdert som dårlig av 29 prosent av respondentene, mens ni prosent vurderte dette som bra.

Administrasjon er en arbeidsoppgave som ofte sies å gå på bekostning av utfakturerbare oppgaver, forskningsoppgaver eller prosjektarbeid i løpet av en arbeidsdag. Dette kan forklare den store misnøyen med administrative oppgaver.

7. ARBEIDSTID

Arbeidstid er et gjennomgangstema i norsk UH-sektor og andre sektorer som sysselsetter såkalte frie yrker. At det arbeides ut over normalarbeidsdag i instituttsektoren, som i UH-sektoren og andre, er noe vi kjenner til. Det er likevel ikke en ønskelig situasjon at ansatte over tid skal arbeide mye mer enn normal arbeidsdag. Respondentene ble spurt om de arbeidet ut over normal arbeidstid og om hvor ofte de arbeidet ut over normal arbeidsdag.

Figur 17: Jobber du utover normal/ordinær arbeidstid?

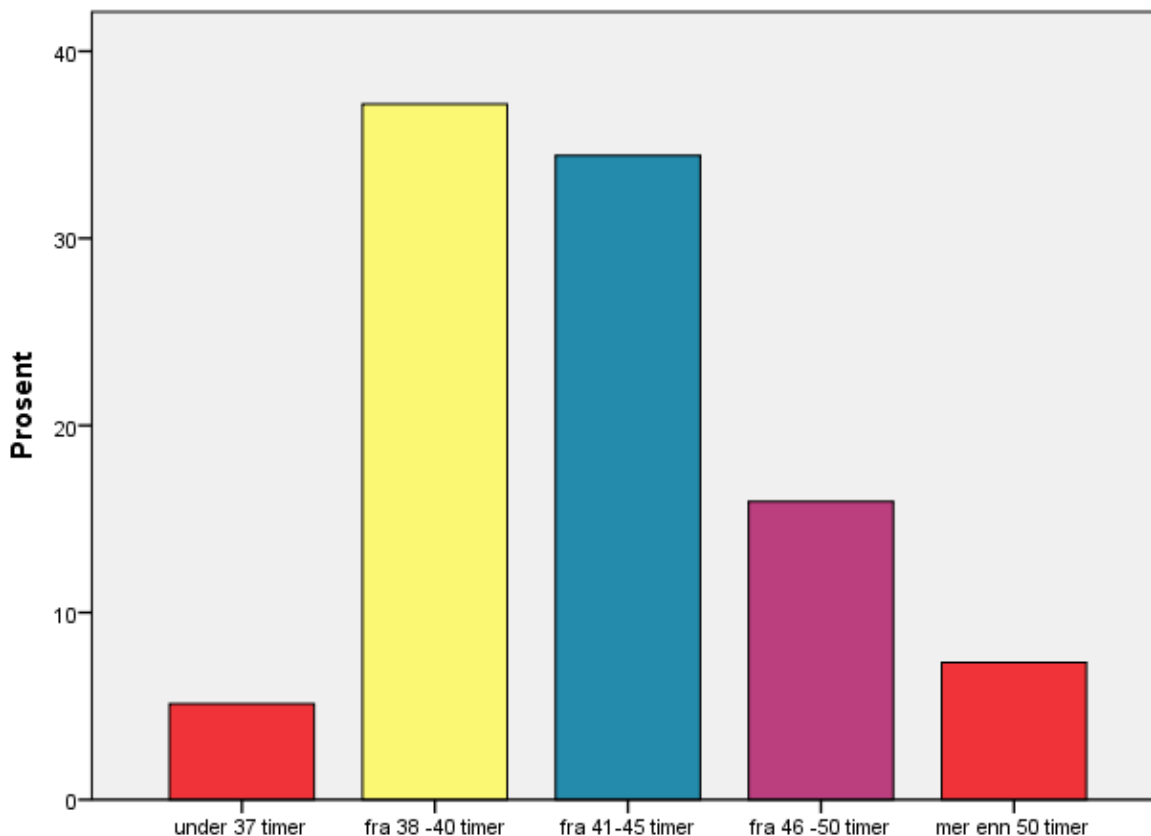


- En fjerdedel av respondentene oppgir at de så å si alltid arbeider ut over normal arbeidsdag.
- 36 prosent oppgir at de noen ganger arbeider ut over normal arbeidsdag
- 34 prosent oppgir at de ofte arbeider ut over normal arbeidsdag
- 5 prosent oppgir at de aldri arbeider ut over normal arbeidsdag

At det i stor grad arbeides ut over normal arbeidsdag i instituttsektoren er ikke uventet.

Respondentene ble så bedt om å oppgi antall timer de i gjennomsnitt arbeidet pr uke. Her var det stor variasjon. De som er med i denne beregningen er de som arbeider full tid og som oppgir en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på mellom 35–70 timer. Dette er dermed variasjonene, mens gjennomsnittlig arbeidstid er 44 timer. Medianverdien, altså den verdien som er vanligst innenfor dette intervallet er 42 timer. I neste figur er derimot hele utvalget med, også de som oppgir at de arbeider deltid.

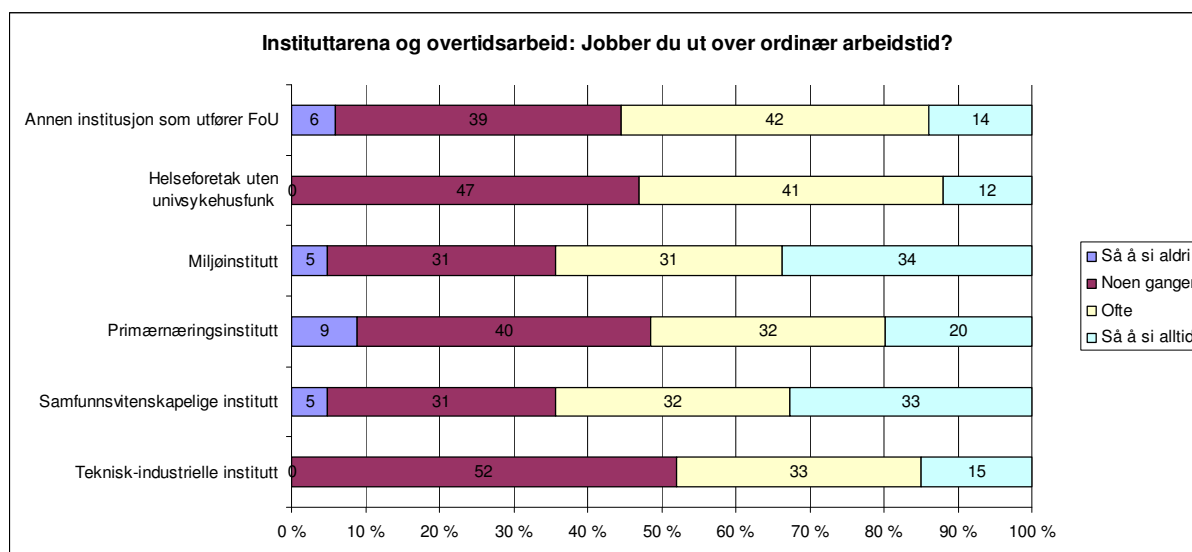
Figur 18: Gjennomsnittlig arbeidstid pr uke



- 37 prosent arbeider 38–40 timer i gjennomsnitt pr uke
- 34 prosent arbeider 41–45 timer i gjennomsnitt pr uke
- 16 prosent arbeider 46–50 timer i gjennomsnitt pr uke
- 7 prosent oppgir at de arbeider mer enn 50 timer pr uke
- Det er 5 prosent som jobber mindre enn 37 timer i uka.

Det kan være av interesse å se på hvilken instituttarena det i størst grad jobbes ut over ordinær arbeidstid.

Figur 19: Instituttarena og arbeid ut over ordinær arbeidstid



Som figuren viser jobber de fleste forskerne på alle instituttarenaer ut over ordinær arbeidstid. Hvor ofte de gjør det varierer noe. Her varierer antall respondenter i hver kategori mye, fra 17 respondenter i helseforetak uten universitetssykehusfunksjon til 178 på den samfunnsvitenskapelige instituttarenaen. Tolkninger av figuren må derfor gjøres med dette i bakhodet. Vi ser at det er på instituttarenaer som domineres av privat sektor, det i størst grad arbeides ut over ordinær arbeidstid, men dette gjelder alle. I kategorien «annen institusjon som utfører FoU», som i stor grad omfatter statlige institutt, oppgir f.eks. 42 prosent at de ofte arbeider ut over ordinær arbeidstid.

- Av de respondentene som jobber ved samfunnsvitenskapelige institutt og miljøinstitutt er det til sammen 65 prosent som oppgir at de ofte eller så å si alltid arbeider ut over ordinær arbeidstid.

Fra andre undersøkelser fra UH-sektoren (AFI) kjenner vi til at arbeid ut over normal arbeidsdag er viktig for egen karriereutvikling, samtidig som det er problematisk å kombinere med familieliv og omsorgsforpliktelser. I beskrivelsen av utvalget så vi at kjønnsfordelingen på de ulike instituttarenaene viste at det ved miljøinstitutt var mannsdominans, mens det ved de samfunnsvitenskapelige instituttene var kvinnedominans. Vi vet også fra tidligere undersøkelser at overtidsarbeid får ulike konsekvenser for kvinner og menn. Det er selvsagt problemer knyttet til å overføre konklusjoner fra en sektor til en annen, men det er grunn til å tro at de problemer og utfordringer kvinner opplever i UH-sektoren knyttet til arbeid ut over normal arbeidsdag, både når det gjelder karriereutvikling og å kombinere dette med omsorgsarbeid, også vil gjelde i instituttsektoren.

En av respondentene skriver:

«Småbarnsliv gjør det umulig å jobbe mye ut over normalarbeidsdagen. Det går ut over faglig utvikling, som artikkelskriving og tenkning.»

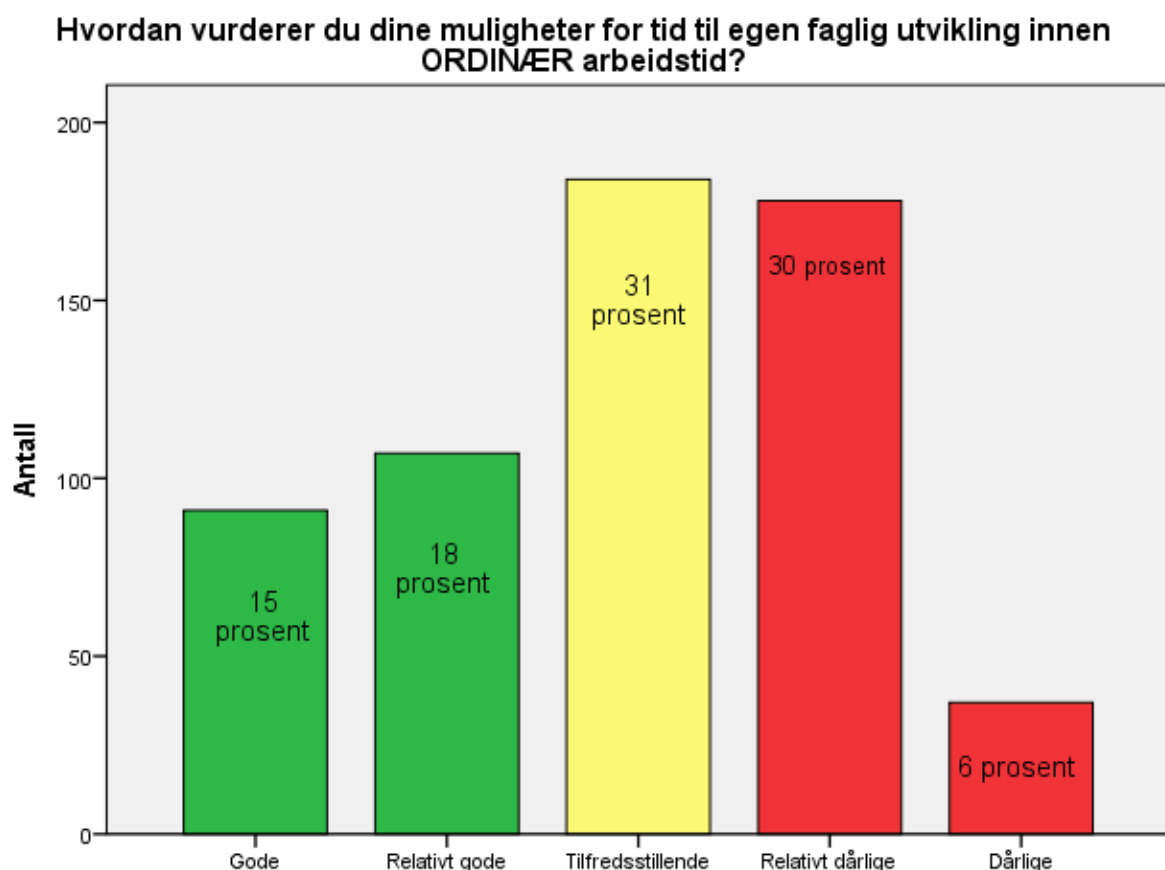
En annen har en liknende kommentar:

«Jobben som hobby? Jo takk, men det fungerer dårlig i småbarnsperioden.»

Selv om vi vet at kvinner statistisk sett tar mesteparten av omsorgsoppgaver, er det grunn til å tro at arbeid ut over ordinær arbeidstid skaper problemer og utfordringer for alle ansatte i sektoren.

Når det gjelder karriereutvikling og muligheter til faglig utvikling er det et mål at dette skal kunne la seg gjennomføre innenfor rammene av en normalarbeidsdag. Respondentene ble bedt om å vurdere mulighetene for egen faglig utvikling innen ordinær arbeidstid. Spørsmålet kan være problematisk jf. diskusjonen om faglig utvikling og arbeidsoppgaver knyttet til instituttsektoren som nevnt i kap 1. Faglig utvikling skjer ideelt sett gjennom det daglige arbeidet, men vi vet at faglig oppdatering, bearbeiding av innsamlede data, artikkelskriving og annet arbeid ofte skjer utenfor rammene av normal arbeidsdag.

Figur 20:
Vurdering av muligheter til egen faglig utvikling innenfor normalarbeidsdagen



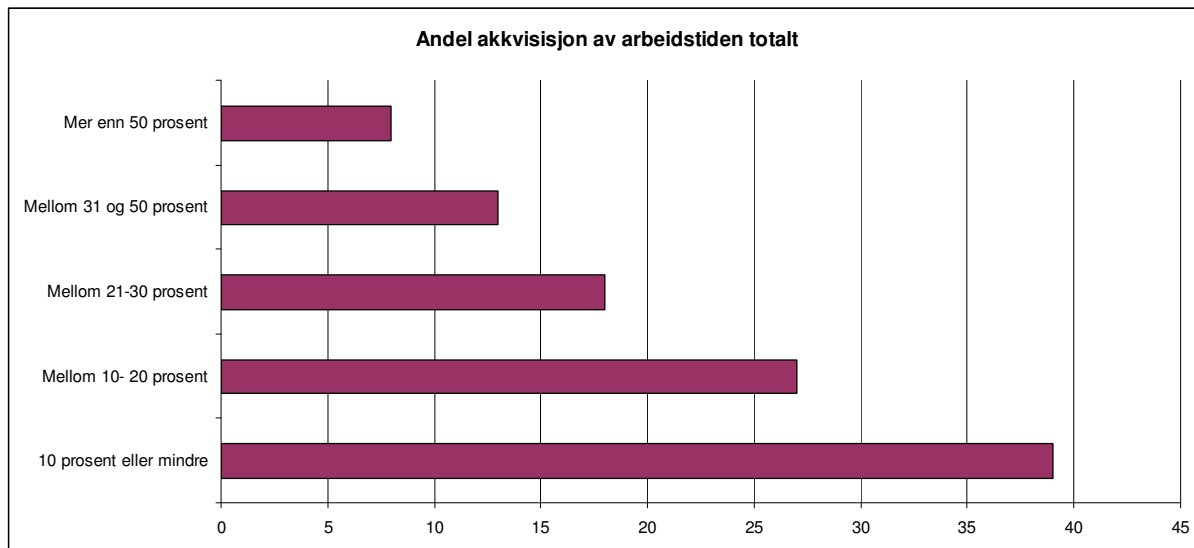
- Til sammen en tredel av respondentene oppgir at de har gode eller relativt gode muligheter for tid til egen faglig utvikling innen ordinær arbeidstid.
- Omtrent en tredel vurderer sine muligheter til egen faglig utvikling innenfor normal arbeidsdag som tilfredsstillende.
- Til sammen 36 prosent av utvalget vurderer sine muligheter for egen faglig utvikling innenfor normal arbeidsdag som relativt dårlige eller dårlige.

7.1 TID TIL AKKVISISJON

Instituttene må i stor grad ta ansvaret for egne inntekter. Som beskrevet innledningsvis utgjør grunnbevilgning en relativt liten del av instituttens driftsinntekter. Dette gjelder særlig instituttene i privat sektor. Instituttene konkurrerer og samarbeider med hverandre. De senere årene er det stilt strengere krav til virksomheter i UH-sektoren om å hente inn mer eksterne midler, både fra NFR, EU, næringsliv og andre. Antall søknader til NFRs programmer blir stadig flere og innvilgelsesprosenten lavere. I tillegg har vi opplevd en voksende konsulentbransje som i mange tilfeller opererer på de samme områdene som mange av virksomhetene i instituttsektoren. Fra flere hold hevdes det at konkurransen om midler hardner til.

Å søke på prosjektmidler utgjør en sentral arbeidsoppgave for ansatte i sektoren, og er i mange tilfeller en forutsetning for virksomhetens eksistens. Respondentene ble bedt om å angi hvor stor andel av arbeidstiden som brukes til innhenting av eksterne midler i form av å søke på prosjekter og liknende.

Figur 21: Andel av arbeidstiden som går med til akkvisisjonsarbeid

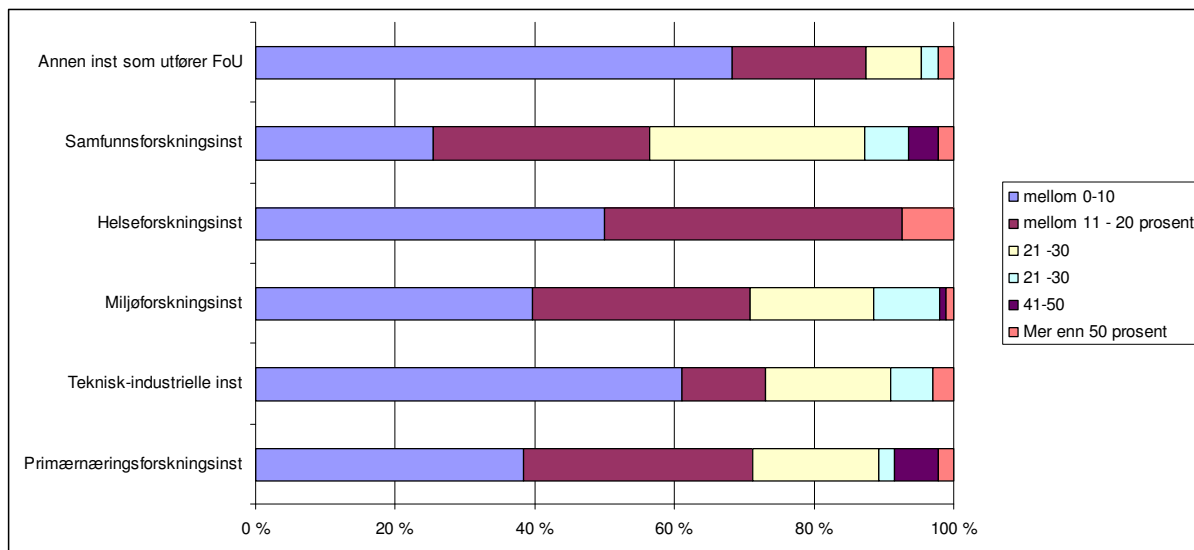


Figuren viser at det er stor variasjon blant respondentene når det gjelder andel av arbeidstiden som går med til akkvisisjonsarbeid. De fleste bruker rundt 20 prosent av arbeidstiden totalt til akkvisisjonsarbeid. Gjennomsnittet ligger noe høyere, men det er de respondentene som jobber mer enn 50 prosent som trekker opp snittet. Dette viser også at noen jobber mye mer med innhenting av driftsinntekter enn andre.

- Til sammen 66 prosent oppgir at de bruker opp til 20 prosent av arbeidstiden til akkvisisjonsoppgaver.
- 8 prosent oppgir at 50 prosent eller mer av arbeidstiden går med til akkvisisjonsoppgaver.

Konsekvensen av at mye tid går med til akkvisisjonsarbeid blir mindre tid til egen faglig utvikling. Neste figur viser andel akkvisisjon fordelt på instituttarena.

Figur 22: Instituttarena og andel akkvisisjon av arbeidstid



En andel akkvisisjon på ti prosent eller mindre ser ut til å være vanligst ved de teknisk-industrielle instituttene og ved institutter i kategorien «annen institusjon som utfører FoU». Her er det rundt 60 prosent av de ansatte som oppgir at akkvisisjonsarbeid utgjør ti prosent eller mindre.

Fordelt på instituttarena ser vi at det er ved de samfunnsvitenskapelige instituttene at den største andelen av ansatte arbeider mellom 10 og 30 prosent med akkvisisjonsarbeid i løpet av arbeidstiden.

Det er ved de samfunnsvitenskapelige instituttene og primærnæringsinstituttene at vi finner den største andelen av dem som oppgir at de arbeider mer enn 40 prosent av arbeidstiden med akkvisisjonsoppgaver.

Antall respondenter (N) i hver kategori instituttarena) varierer fra 17 (Helseforetak) til 178 (samfunnsvitenskapelige institutt) slik at individuelle forskjeller kan gjøre store utslag i de kategorier som har få respondenter. Mange av kommentarene i den åpne svarkategorien med mulighet for utfyllende kommentarer omhandler arbeid med akkvisisjon. Mange peker på at konkurransen er blitt tøffere:

«Jeg opplevde at denne undersøkelsen ikke fikk frem at det blir et stadig større press og tempo i sektoren. Pga. måling og jobbing med å få eksterne oppdragsmidler. For mange går det svært mye tid med til akkvisisjon.»

«Tilgangen til forskningsmidler begynner å bli prekær. Av de tre søknader som mitt team sendte til NFR, fikk en av dem topp score, men det var ikke nok penger på programmet til å prioritere den. Utrolig demotiverende og et godt forskningsmiljø står i fare for å rakne. Sett i lys av antall søknader til NFR må dette gjelde svært mange av instituttene (...) Mine fremtidige muligheter til faglig utvikling avhenger av NFRs og EU finansiering. Når NFRs prosjektmuligheter tørker inn, så spises man opp av underfinansierte prosjekter med kort tidshorison og ikke-eksisterende muligheter for meritterende arbeid. Konsekvensen er at instituttsektoren råtner på rot.»

«Når det gjelder grunnbevilgning så oppleves det sett fra vårt institutt at det er en skeivfordeling mellom noen institutt som er tett knytta til bestemte departement og fagområder som har mye høyere grunnbevilgning i prosent som skaper ulike konkurransevilkår, særlig i forhold til tid og kostnad brukt på søknadsskriving.»

«Det er hovedsakelig det evige maset om finansiering og evig pågående søknadsrunde for forskningsmidler som gjør det vanskelig med lange tanker, tid til forskning og fordypning.»

«Det er vanskelig å få midler fra NFR og EU. Den tid som en forsker i instituttsektoren har til rådighet står ikke i forhold til de krav som stilles for å nå opp i søknadskonkurransen»

«Mye av problemet i instituttsektoren er økt konkurranse om eksterne midler, hvor UH-sektoren får fortrinn fordi de kan levere like mye for mindre penger.»

«Utfordringen er at basisbevilgningen utgjør 10 prosent og det er for lite. Sterk konkurranse fra konsulentmiljøer og UH-sektoren skviser instituttsektoren. Derfor brukes det mye tid på akkvisisjonsarbeid som igjen ikke gir noe tid til faglig utvikling.»

8. SYKEFRAVÆR

De fleste i sektoren arbeider mer enn normal arbeidsuke. Dette gjør de også i liknende sektorer som UH-sektoren. Instituttsektoren er i stor grad preget av hyppige tidsfrister på grunn av finansieringsordninger og gjeldende anbudsregimer. Finansiering av driftsinntekter er avhengig av et marked som ikke alltid er like stabilt. Sektoren har også vært gjennom end-

ringer og omorganisering, momsreform, endring av anbudsordninger med mer. At arbeidspresset varierer i en sektor som er avhengig av markedet, som i mange tilfeller opererer med knappe tidsfrister på korte prosjekter, krav til inntjening og i noen tilfeller trussel om nedbemanning er ikke uventet. For å si noe sikkert om hvorvidt dette faktisk har endret seg over tid, må en gjennomføre nærmere undersøkelser.

Sammenhengen mellom visse arbeidsforhold og sykdom er godt dokumentert. Forhold som knappe tidsfrister, hyppige søknadsfrister og annet kan bidra til ubalanse mellom jobbkrav og ressurser. Sammen med lav kontroll over arbeidssituasjonen (Mehlum 2011, Allebeck P, Mastekaasa A. 2004)¹ bidrar disse forholdene til å forverre helse, arbeidsmiljø og vilkår. Nedbemanning og omorganisering er også faktorer som kan påvirke sykefravær. I undersøkelsen har vi tatt med et spørsmål om sykefravær. Dette har vi gjort fordi det kan si noe om arbeidsvilkår og arbeidsbelastning i sektoren. Spørsmål som gjelder sykefravær er alltid forbundet med usikkerhet, og det vil være en mengde nyanser som ikke kommer fram. Det kan også oppfattes som et sensitivt og personlig spørsmål. I denne undersøkelsen er det respondentene selv som vurderer sin egen situasjon og oppgir hvorvidt de har erfart at høy arbeidsbelastning har vært årsak til at de er blitt syke. Mange er skeptiske til slik selvrapporing og mener personene selv overvurderer sammenhengen med arbeidet. Studier viser imidlertid at selvrapporing gir et rimelig godt mål på hvor stor andel av helseproblemer som er arbeidsrelatert, men at dette vil variere med type helseproblem og kriterier for vurdering av arbeidssituasjonen (Mehlum 2011).

- 21 prosent oppgir at høy arbeidsbelastning har vært årsak til at de har vært syke i perioder.
- 10 prosent svarer at de ikke vet om høy arbeidsbelastning har vært årsak til at de har vært syke i perioder.
- 69 prosent oppgir at høy arbeidsbelastning ikke har vært årsak til at de har vært syk i perioder.

Årsak til sykdom er gjerne sammensatt og det er ofte problematisk å si med sikkerhet hva som skyldes det ene og det andre. Det finnes ingen sikre tall på hvor stor del av sykefraværet som skyldes arbeidet. Ifølge Mehlum (2011) rapporterte 18 prosent av yrkesaktive i levekårsundersøkelsen fra 2006 at de hadde hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager de siste 12 måneder, der 40 prosent av disse oppga helseproblemer som skyldtes jobben som årsak til sykefraværet. Dette varierer betydelig innen ulike yrkesgrupper. Sykefraværet i Norge som helhet ligger pr i dag (1. kvartal 2014) på 6,5 prosent.

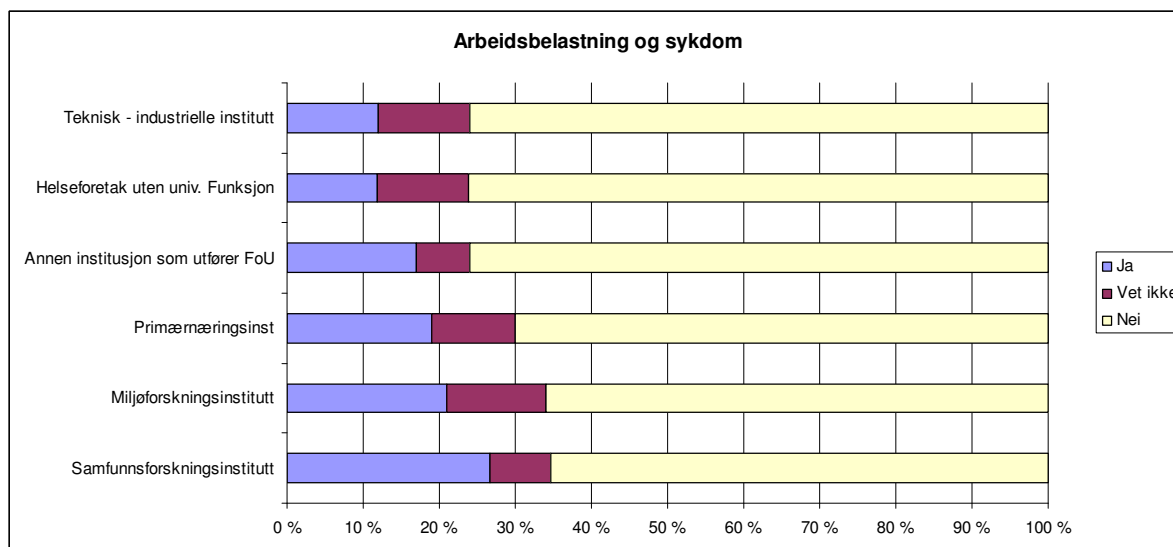
Det er en relativ stor andel ansatte som oppgir at høy arbeidsbelastning har ført til at de i perioder har vært syke. At de har vært syke, behøver ikke å bety at de ikke har vært på arbeid, men vi vet at personer som har arbeidsrelaterte helseproblemer i større grad blir sykemeldt enn personer med tilsvarende helseproblemer av andre årsaker. En person som blir syk av jobben, vil naturlig nok ha behov for ikke å være der.

Vi har sett at det er ulik kjønnsfordeling og arbeidsbelastning i form av at en ofte arbeider ut over normal arbeidsdag på de ulike instituttarenaene. Det er derfor grunn til å tro at sykdom på grunn av høy arbeidsbelastning vil variere avhengig av instituttarena. Neste figur viser høy arbeidsbelastning og sykdom knyttet til instituttarena.

¹ Mehlum, I. S. (2011): «Hvor mye av sykefraværet er arbeidsrelatert?» i Tidsskrift for Den norske legeförening nr.2, 2011:131:122-5.

Allebeck, P., Mastekaasa, A. (2004): Chapter 5. Risk factors for sick leave - general studies. Scandinavian Journal of Public Health Suppl 2004:63:49-108.

Figur 23: Arbeidsbelastning og sykdom, fordelt på instituttarena



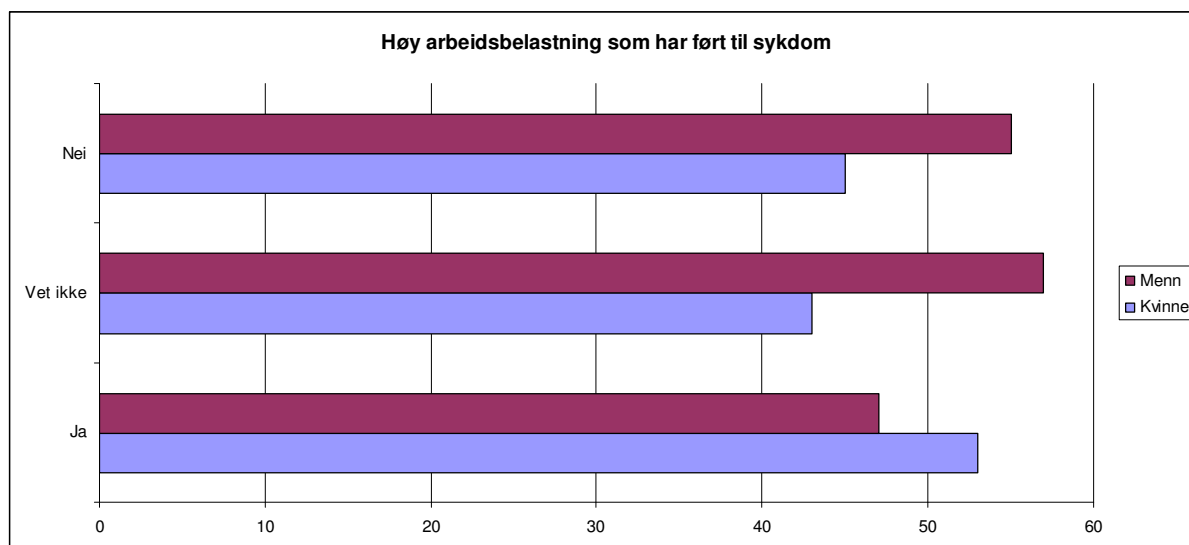
Som figuren viser er det sykdom knyttet til høy arbeidsbelastning på alle instituttarenaer. De varierer imidlertid noe.

- Størst andel som oppgir at de har vært syke som en følge av høy arbeidsbelastning finner vi ved de samfunnsvitenskapelige forskningsinstituttene. Her oppgir 27 prosent av respondentene at de har vært syke på grunn av høy arbeidsbelastning.
- Ved miljøinstituttene er det 21 prosent som oppgir at de har vært syke som følge av høy arbeidsbelastning.
- Ved primærnæringsinstituttene er det 19 prosent som oppgir at de har vært syke som en følge av høy arbeidsbelastning.

Størst andel av de som svarer at de ikke har vært syke som en følge av høy arbeidsbelastning finner vi i det som er kalt «Helseforetak uten universitetsfunksjon» (77 prosent), ved de teknisk- industrielle forskningsinstituttene (76 prosent), samt i kategorien «annen institusjon som utfører FoU» (76 prosent).

Når det gjelder kjønn fordeler svarene seg noe ulikt slik neste figur viser:

Figur 24: Arbeidsbelastning som har ført til sykdom, fordelt på kjønn

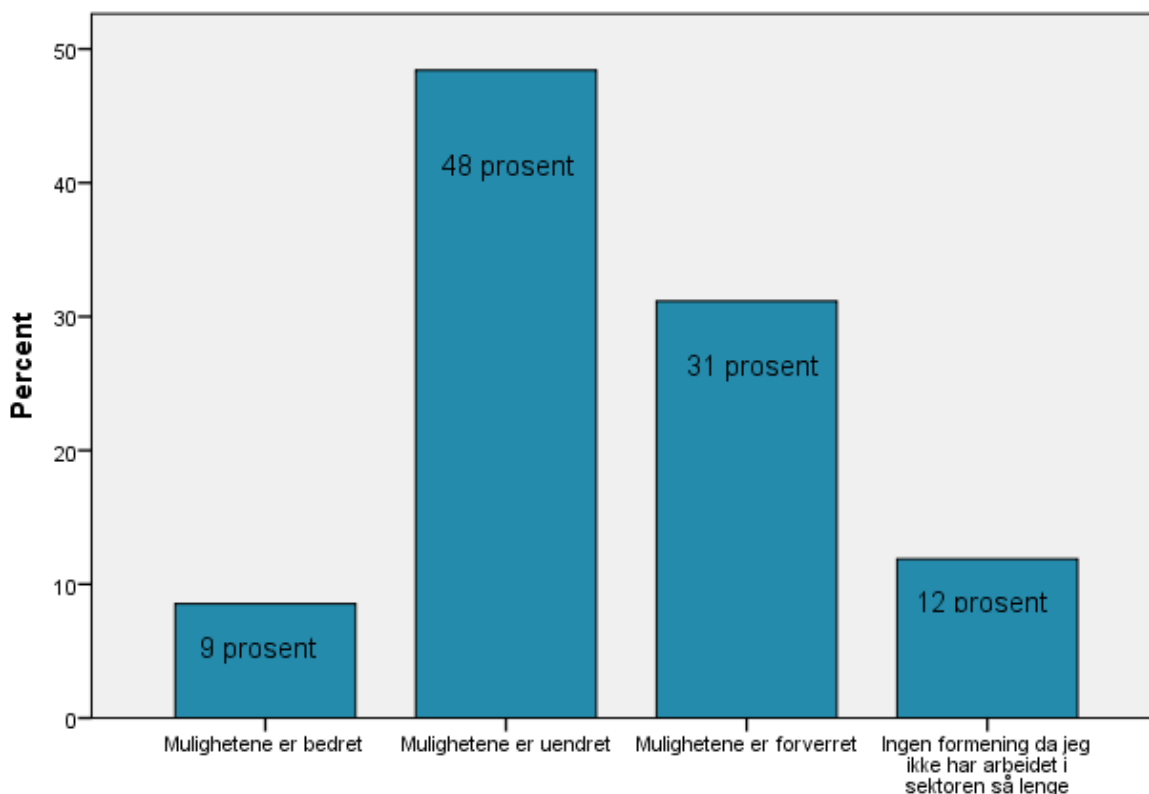


- Av de som svarer nei på spørsmålet om høy arbeidsbelastning har ført til at de har blitt syk i perioder, er 56 prosent menn.
- Av de som ikke vet om det er høy arbeidsbelastning som har ført til at de har vært syk i perioder, er det 57 prosent menn
- Av de som svarer ja på spørsmål om høy arbeidsbelastning har ført til sykdom i perioder, er 47 prosent menn.
- Nesten én av fire kvinner i utvalget oppgir at de har vært syk i perioder som en følge av høy arbeidsbelastning (24 prosent).

9. HAR MULIGHETENE TIL EGEN FAGLIG UTVIKLING ENDRET SEG?

Mange ansatte i instituttsektoren gir uttrykk for at de har opplevd endringer i konkurransevilkår og organisering av sektoren. Dette kan ha betydning for de ansattes muligheter til faglig utvikling. Respondentene i undersøkelsen ble bedt om å vurdere hvorvidt de synes de har opplevd endringer de siste fem årene når det gjelder muligheter for egen faglig utvikling i sektoren.

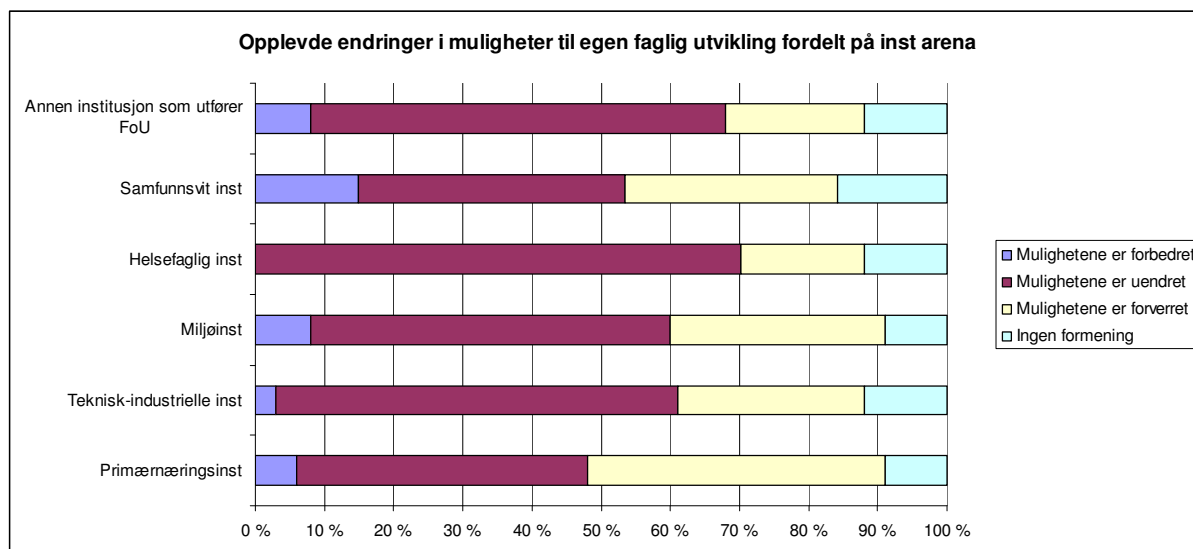
Figur 25: Har du opplevd endringer i mulighetene for egen faglig utvikling i instituttsektoren i de siste fem årene?



- Nesten halvparten opplever at muligheter til egen faglig utvikling er uendret de siste fem årene.
- 9 prosent oppgir at mulighetene til egen faglig utvikling er forbedret.
- Nesten en tredel opplever at mulighetene for egen faglig utvikling er forverret.

Det er langt flere som oppgir at mulighetene til egen faglig utvikling er forverret, enn de som mener de er bedret. Figuren under viser opplevd endring i muligheter for egen faglig utvikling fordelt på instituttarenaene.

Figur 26: Opplevd endring i egen faglig utvikling fordelt på ulike instituttarenaer



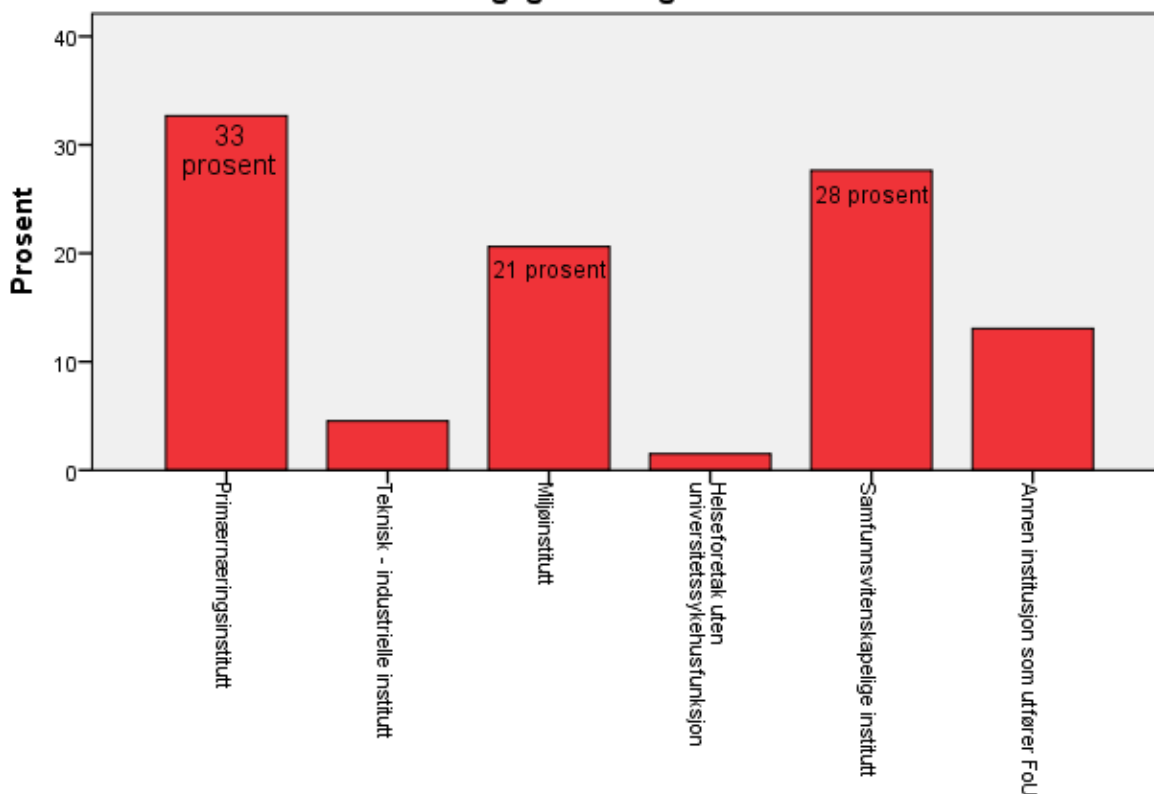
Som figuren viser er det noe variasjon mellom instituttarenaene. I helsefaglige institutter er det ingen som oppgir at de har erfart forbedringer i muligheter til egen faglig utvikling. Her er det imidlertid få respondenter. Antall respondenter i hver kategori varierer fra 178 på samfunnsvitenskapelige institutt til 17 på helseforetak uten universitetssykehusfunksjon. Resultatene må tolkes i lys av at jo færre respondenter, jo større betydning får kjennetegn ved den enkelte respondent.

Det er særlig ved primærnæringsinstitutter vi finner en markant større andel respondenter som oppgir at de erfarer forverrede muligheter i forhold til de som oppgir at de opplever uendrede eller forbedrede muligheter. Det er svært få som oppgir at de erfarer bedre muligheter ved teknisk-industrielle institutter, men her er det et flertall som oppgir uendrede muligheter de siste fem år. Det ser ikke ut til å være spesielle kjennetegn ved gruppen av respondentene som oppgir forbedrede eller forverrede muligheter til egen faglig utvikling. Vi finner ansatte som opplever forbedring og forverring innen alle instituttarenaer, stillingskategorier og også innen samme institusjon.

I de neste figurene ser vi nærmere på de 31 prosentene av respondentene som oppgir at de har opplevd forverrede muligheter til egen faglig utvikling. Figur 27 viser hvor i sektoren respondentene opplever dårligere muligheter for faglig utvikling.

Figur 27: Instituttarena og forverrede muligheter til egen faglig utvikling

På hvilken instituttarena arbeider de som erfarer dårligere muligheter for egen faglig utvikling?

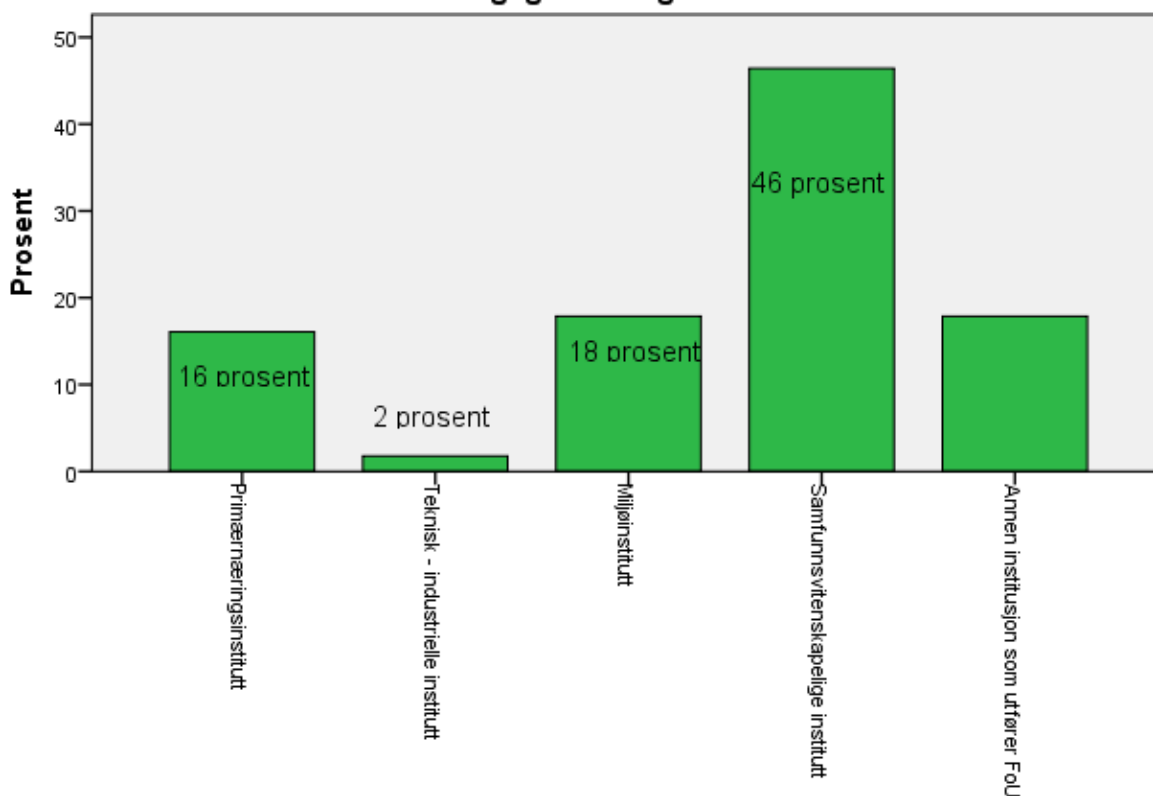


- En tredel av de som oppgir at de opplever forverrede muligheter til egen faglig utvikling arbeider ved primærnæringsinstitutter.
- 28 prosent av de som opplever forverrede muligheter arbeider ved samfunnsvitenskapelige institutt.
- 21 prosent av de som opplever forverrede muligheter til egen faglig utvikling er ansatt ved miljøinstitutter.

Fordelt på alder og antall år som ansatt i sektoren er det ingen store variasjoner. Fordelingen er omtrent lik på alle kategorier. Figur 28 viser andel respondenter som svarer at de har opplevd bedre muligheter for egen faglig utvikling fordelt på instituttarena. Disse utgjør 9 prosent av utvalget fordelt på ulike instituttarenaer.

Figur 28: Instituttarena og bedrede muligheter til egen faglig utvikling

På hvilken instituttarena arbeider de som erfarer bedrede muligheter for egen faglig utvikling?



- 46 prosent av de som oppgir at de opplever bedrede muligheter for egen faglig utvikling er ansatt ved samfunnsvitenskapelige institutt.
- 18 prosent av de som opplever bedrede muligheter er ansatt ved miljøinstitutter.
- 18 prosent av ansatte ved «annen institusjon som utfører FoU» har også opplevd bedrede muligheter for egen faglig utvikling.
- 16 prosent av de som opplever bedrede muligheter arbeider ved primærnæringsinstitutter.

Endringer i muligheter til egen faglig utvikling ble kommentert av respondentene i de åpne svarkategoriene:

«De siste fire-fem årene har det blitt mer fokus på kontroll og sjekkrutiner, og dermed mindre tid til faglig utvikling, samtidig som det ikke lenger er samme fokus på faglig utvikling.»

«Vi har for liten grunnbevilgning til å få sammenhengende faglig fordypning. Vi jager fra den ene prosjektsøknaden til den andre.»

«I instituttsektoren arbeider 'de nye slavene'. Det uttrykkes eksplisitte forventninger fra ledelsen om at vi skal dedikere fritid og vårt liv til produksjon, uten økonomisk kompensasjon, og det ligger også i rammebetingelsene.»

«Instituttsektorens arbeidsforhold er forverret de siste 5-10 årene pga. at det er svært vanskelig å finansiere prosjektene. Universitetene beveger seg også mer over på det som har vært instituttens arena, dvs. aktiviteter finansiert av næringslivet.»

Ikke alle gir uttrykk for at de opplever forverring eller endring:

«Instituttet jeg arbeider i nu er i prinsippet det samme som jeg har arbeidet ved siden 1973, men det har vært igjennom mange reorganiseringer og navneskifter».

10. AVSLUTNING

Denne undersøkelsen av arbeidsvilkår og tid til egen faglig utvikling i instituttsektoren viser at forholdene kan være like sammensatt som sektoren selv. Noen er svært fornøyde med sin arbeidssituasjon og egne muligheter til faglig utvikling, mens andre er svært misfornøyde. At bildet er sammensatt, kan imidlertid ikke være til hinder for å peke på de områder der det bør være grunn til bekymring, samt områder der det er grunn til å være fornøyde med situasjonen.

I en sektor som i stor grad har FoU som arbeidsoppgave kan forholdene ligge til rette for at de ansatte opplever å få den faglige utviklingen de trenger gjennom det daglige arbeidet. Dette gjelder for 16 prosent av forskerne. Det er litt flere, 21 prosent, som oppgir at de har god anledning til egen faglig utvikling i arbeidstiden. De fleste ønsker seg mer tid til egen faglig utvikling og 64 prosent vurderer mulighetene for sammenhengende tid til egen faglig utvikling som dårlig. Dette viser at potensiale for faglig utvikling i sektoren er stort og det burde være gode muligheter for å bedre muligheter til faglig utvikling, både når det gjelder tid og innhold i oppgaver, til det beste for den enkelte forsker, virksomheten og forskningsmiljøet som helhet.

Til sammen 71 prosent mener påstanden om at egen faglig utvikling foregår på fritiden passer godt eller i noen grad. 56 prosent mener det i noen grad innebærer uønsket bruk av fritid. At faglig utvikling og FoU-oppgaver gjennomføres på fritiden er ikke nytt. Det samme er tilfelle i UH-sektoren og andre steder der forskning er en arbeidsoppgave, f.eks. i ABM-sektoren. Arbeidsoppgavene er mange og tiden er begrenset. Dette innebærer prioriteringer og omkostninger knyttet til prioriteringene. Gjør en mer av en ting, blir det mindre tid til en annen. De aller fleste ønsker mer tid til egen faglig utvikling, og det er særlig tid til artikkelskriving og deltakelse på internasjonale konferanser som viser størst sprik mellom respondentenes faktiske deltakelse og ønsket deltakelse. Kun 14 prosent arbeider ofte med egeninitierte prosjekter.

Tid til egen faglig utvikling er i stor grad avhengig av ekstern finansiering. Dette fører til dårlige vilkår for egen faglig utvikling for de som f.eks. ikke er med på NFR-finansierte prosjekter. Det er 14 prosent av forskerne som mener tilgangen på forskningsmidler er god, men en av tre mener den er dårlig. Det kan være nødvendig med en diskusjon om hvorvidt dette fører til dårlige muligheter for egen faglig utvikling i instituttsektoren som hverken den enkelte, instituttene eller sektoren som helhet er tjent med i lengden.

Internasjonalt nettverk er av betydning dersom en skal nå målsettingen om flere norske søknader om EU-prosjekter, som jo er et satsingsområde jf. strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeid med EU. Internasjonale nettverk og kontakt med f.eks. industripartnere kan det også ta tid å bygge opp, slik at mulighetene til å etablere og knytte internasjonale nettverk til dette bør være av stabil og forutsigbar karakter. Dette vil innebære noen prioriteringsutfordringer som kan være nødvendige for å få til krevende endringer i Norges deltakelse i internasjonale forskningssamarbeid og i arbeidet med å skaffe midler fra EU.

De fleste opplever at de stort sett har faglig frihet i sine arbeidsoppgaver. Det er høy bevissthet knyttet til dette spørsmålet, men faglig frihet er ikke nedfelt en gang for alle. Undersøkelsen viser at utilbørlig press forekommer og det er nødvendig med stadig høy beredskap på feltet. I de tilfeller der det oppstår konflikt mellom oppdragsgiver og oppdragstaker, ender konflikten stort sett med et kompromiss. Mange oppgir at de likevel strekker seg langt for å få prosjekter og ønsker å unngå konflikt med oppdragsgiver for å unngå påvirkning av framtidige finansieringsmuligheter.

Undersøkelsen tyder på at det kan være en utfordring å få på plass viktige virkemidler som interne retningslinjer for egen faglig utvikling og faglig frihet og å gjøre disse kjent for alle ansatte. Videre skal alle ansatte ha medarbeidersamtaler der egen faglig utvikling bør være et tema. Faglige mentorordninger synes å være lite utbredt og kan være et godt virkemiddel for nyansatte når det gjelder karriereutvikling i sektoren. Tiltak som medarbeidersamtaler og interne retningslinjer for de ansattes muligheter til faglig utvikling burde bidra til å endre forhold som uønsket bruk av fritid til egen faglig utvikling og at høy arbeidsbelastning fører ansatte ut i sykdom.