

Arbeidsvilkår i instituttsektoren

Forskerforbundets medlemsundersøkelse i
instituttsektoren (2023)



Skriftserien
3/2023

Innhold

1.	Innledning og oppsummering av funn	3
1.1	Oppsummering av funn	3
2.	Om sektoren, undersøkelsen og respondentene	6
2.1	Forskerforbundet og instituttsektoren i denne undersøkelsen	7
2.2	Undersøkelsen og metode	7
2.3	Respondentene	8
3.	Arbeidstid, merarbeid og godtgjørelse	12
3.1	Registrering av arbeidstiden	12
3.2	Hvor mye jobber instituttansatte?	14
3.3	Merarbeid	17
3.4	Fordeling av arbeidstid på ulike oppgaver	24
4.	Arbeidssituasjon	25
4.1	Arbeidsmiljø	25
4.2	Finansiering	27
4.3	Støttefunksjoner og kontorfasiliteter	31
4.4	Lønnsvilkår	34
5.	Karriereutvikling og anledning til egen FoU	35
5.1	Faglig utvikling og karriere	35
5.2	Tid og ressurser til egen FoU	36
6.	Konsekvenser av fusjoner i sektoren	40
7.	Stillingsstruktur	43
8.	Åpen forskning og opphavsrett	47
8.1	Digitalisering og åpen forskning	47
8.2	Opphavsrett	53
9.	Forskningsfrihet og ytringsklima	57
9.1	Hvordan ivaretas den faglige friheten ved virksomhetene?	57
9.2	Faglig frihet og interessekonflikter i forskningsoppdrag	58
9.3	Formidlingspolitikk og ytringsfrihet	60
9.4	Trakassering, trusler og utilbørlig press	63
10.	Eksternt samarbeid	66
10.1	Samarbeid med universitet- og høyskolesektoren	66
10.2	Utfordringer med internasjonalt samarbeid	68
11.	Mobilitet og ønske om jobbskifte	71
12.	Appendiks med tabeller	73

1. Innledning og oppsummering av funn

Norge står foran en krevende, men nødvendig omstilling av nærings- og samfunnsliv, og forskningsinstituttene har en nøkkelrolle i denne omstillingen. Gjør vi nok for å sikre at forskningsinstituttene, og forskerne som arbeider der, kan lykkes med oppgaven?

Tema for denne rapporten er arbeidsvilkårene i instituttsektoren slik de oppfattes av Forskerforbundets medlemmer som har svart på en omfattende undersøkelse våren 2023. Denne undersøkelsen viser at forskerne opplever noen hindringer i arbeidshverdagen som gjør jobben unødvendig krevende.

Arbeidspresset og merarbeidet er stort, blant annet på grunn av tidkrevende søknadsarbeid og underfinansierte oppdrag. En rekke fusjonsprosesser og omstillinger har ikke gitt forskerne en bedre arbeidssituasjon, snarere tvert imot. Mer enn hver femte forsker opplever dessuten ikke å ha tilstrekkelig faglig frihet i forskningen. En del kommer også ut for interessekonflikter – særlig knyttet til gjennomføringshastighet.

1.1 Oppsummering av funn

Stort arbeidspress og mye merarbeid

Arbeidspresset er for stort og mange ansatte utfører mye uønsket merarbeid på fritiden. Bare rundt halvparten av forskerne arbeider innenfor normal arbeidstid og får tatt ut ferie og avspasering. Den andre halvparten arbeider i gjennomsnitt 44,5 timer i uka – og for langt de fleste, uten at det kompenseres. Nesten alle ender opp med å jobbe en del uten å føre timer, eller med å stryke plusstimer ved årets slutt. Årsakene til merarbeidet kan oppsummeres slik:

- Ni av ti mener det samlede arbeidspresset er for stort til at det lar seg løse innenfor normal arbeidstid.
- Tre av fire bruker mer av fritiden enn ønskelig på arbeidet
- Halvparten bruker uforholdsmessig mye tid på akkvisisjonsarbeid/søknader
- Tre av fire mener oppdragene de tar på seg ofte er underfinansierte og at de må legge inn ekstra innsats for å levere med god kvalitet eller få publisert resultatene
- Halvparten angir at merarbeidet skyldes ønske om egen karriereutvikling
- 65 % oppgir at merarbeidet har sesongmessige variasjoner
- Seks av ti sier likevel også at de jobber mer fordi de ønsker det

Fordeling og registrering av arbeidstid

Det ordinære FoU-arbeidet utgjør halvparten av arbeidstiden til de vitenskapelig ansatte, mens akkvisisjonsarbeid og administrasjon utgjør en firedel. Konsulent- og utredningsarbeid og egentid utgjør den siste firedelen.

Litt over halvparten av de ansatte registrerer arbeidstiden – langt flere ved statlige institutter enn ved de private. Det er likevel prosjektorganiseringen og det å føre timer på prosjekter som i størst grad styrer de ansattes arbeidshverdag.

Arbeidssituasjonen er for øvrig ganske bra

De ansatte framstår i hovedsak som fornøyde med ulike sider av arbeidssituasjonen. Tre av fire er over middels fornøyde med det sosiale arbeidsmiljøet, de administrativt ansatte marginalt mer enn de vitenskapelige. De vitenskapelige er i hovedsak også godt fornøyd med det faglige miljøet, hvor 30 % gir det toppkarakter, mens 4 % vurderer det som dårlig. De administrativt ansatte er i hovedsak fornøyde med arbeidsoppgavene: 70 % er over

middels fornøyd. De vurderer også sitt sosiale arbeidsmiljø som jevnt over bra. Her er det kun 6 % som vurderer det som dårlig. Når det gjelder hvor fornøyd man er med arbeidet sitt, plasserer ansatte i instituttsektoren seg inn på snittet i arbeidslivet for øvrig.

Under halvparten av forskerne (47 %) vurderer imidlertid tilgangen på oppdragsmidler som ganske bra eller bra, og en tredjedel er helt eller delvis misfornøyd med muligheten for ekstern forskningsfinansiering fra EU eller Forskningsrådet.

Forskerne er spesielt fornøyd med jobbfleksibilitet og i hovedsak også godt fornøyd med sine kontorfasiliteter, selv om nesten én av fem er utilfredse. De administrativt ansatte er litt mindre fornøyd med sine muligheter for jobbfleksibilitet og kontorfasilitetene sammenliknet med de vitenskapelig ansatte, men et klart flertall er også her tilfredse.

Samarbeidet mellom forskere og TA-ansatte vurderes også som ganske bra fra begge sider, men her er det få som gir det toppkarakter.

Muligheten til egen faglig utvikling og karriere er ok, men avhenger av egeninnsats

Forskerne er ganske fornøyd med utviklingsmulighetene ved eget institutt samlet sett, men én av fire mener de er blitt forverret siste fem år. De er mest fornøyd med publiseringsmulighetene, men også brukbart fornøyd med mulighetene for egen faglig utvikling og karriereutvikling ved instituttet. Omtrent halvparten av forskerne oppgir at arbeidsgiver setter av midler til fagutvikling som fordeles etter søknad, men bare én av fem har avtalefestet tid til egenutvikling/egen FoU. Den vanligste måten å tilegne seg tid og mulighet til egen faglig utvikling, er ved selv å søke eksterne midler til egeninitiert forskning, eller å arbeide på egen fritid. Administrativt ansatte er ganske fornøyd med mulighetene til faglig kompetanseheving, men middels fornøyd med karriereutviklingsmulighetene ved eget institutt.

Fusjoner gir ikke bedre arbeidsvilkår

To av fem oppgir at institusjonene de er ansatt ved, har gjennomgått en fusjonsprosess eller større omstilling. Kun 19 % av disse har erfart at arbeidssituasjonen totalt bedret seg etter fusjonen. 28 % mener arbeidssituasjonene ble dårligere. De fleste erfarer ingen endring i arbeidssituasjonene etter fusjonen eller omstillingen. Det er på områdene medvirkning, fagmiljøets identitet, arbeidsprosesser og arbeidsmiljø vi finner den største andelen respondenter som vurderer disse arbeidsvilkårene som dårligere etter fusjonen (fra 31-37 prosent). Når det gjelder fagmiljøets styrke, mener omtrent én av tre at dette har bedret seg etter fusjonen.

Stillingsstrukturen er grei nok, men burde vært helhetlig for hele sektoren

Majoriteten er fornøyd med stillingsstrukturen ved eget institutt, men én av tre oppgir at det ikke finnes et vel-fungerende system for kompetansevurdering og opprykk i vitenskapelig stilling der. Et klart flertall ønsker seg også et helhetlig system for forskerstillingene i hele instituttsektoren. Selv om de fleste er fornøyd med stillingstitlene, er det og mange som synes forskertitlene er lite informative og ønsker seg endring.

Åpen vitenskap og opphavsrett – ikke uten problemer

Flertallet framstår som positive til digitalisering og datadeling, men det er en del hindre. Én av tre har ikke tilgang til tilfredsstillende forskningsinfrastruktur og digitale plattformer for åpen forskning, og én av tre får heller ikke dekket sitt behov for lesetilgang og publisering gjennom forlagsavtaler. Én av fire opplever at arbeidsgiver ikke dekker nødvendige publiseringsutgifter (APC).

Bare halvparten av respondentene har god eller brukbar kjennskap til opphavsrett. Også blant faglige ledere er det mange som mangler denne kunnskapen. Én av fire er ikke fornøyd med hvordan arbeidsgiver ivaretar opphavsretten.

Manglende faglig frihet i gjennomføringen av forskningsoppdrag

Det er over 20 % av forskerne som ikke opplever å ha nødvendig faglig frihet i gjennomføringen av forskningsoppdrag. Noe skyldes tilsynelatende uklarhet hos arbeidsgiver, for bare én av fem oppfatter at eget institutt har utarbeidet interne retningslinjer for å ivareta forskernes faglige frihet.

Det er et mindretall, men likevel mange forskere som opplever interessekonflikt mellom oppdragsgiver og seg selv som oppdragstaker. Flest opplever interessekonflikt knyttet til gjennomføringshastighet (40 %) og færrest knyttet til publisering (17 %).

Problemer med ytringsfrihet og trakassering

Én av fire har opplevd ubehageligheter som følge av egen forskning eller offentlig forskningsformidling, men få er utsatt for alvorlige trusler. De fleste opplever å ha eget institutt i ryggen når det gjelder formidling og publisering av kontroversielt fagstoff, men ikke alle (30 % svarer bare delvis eller nei). 22 % opplever dessuten at eget institutt har retningslinjer som helt eller delvis innskrenker ytringsfriheten. Det er også bare én av fire som er klare på at eget institutt har rutiner for å håndtere press og ubehageligheter i forbindelse med formidling av forskningsresultater.

Det er et omfattende samarbeid med UH-sektoren og internasjonale akademiske miljøer

Over halvparten av respondentene er klare på at eget institutt har et formalisert samarbeid med universitets- og høyskolesektoren. Litt under halvparten ønsker seg dessuten et enda tettere samarbeid, mens bare én av fire ønsker en klarere grenseoppgang og tydeligere arbeidsfordeling mellom instituttsektoren og UH-sektoren.

To av tre forskere er involvert i samarbeid om forskningsprosjekter med miljøer i UH-sektoren og nesten like mange melder om at de også samarbeider med akademiske institusjoner i utlandet. Nesten halvparten deltar i samarbeid om undervisning og veiledning og hver tiende forsker har en bistilling ved et universitet eller en høyskole.

Likevel stigende hindre for internasjonalt samarbeid

43 % av de det er aktuelt for, sier de i høy eller noen grad er blitt mer tilbakeholdne med å søke forskningsmidler gjennom Horisont Europa som følge av usikkerheten rundt Retur-EU-ordningen i Forskningsrådet.

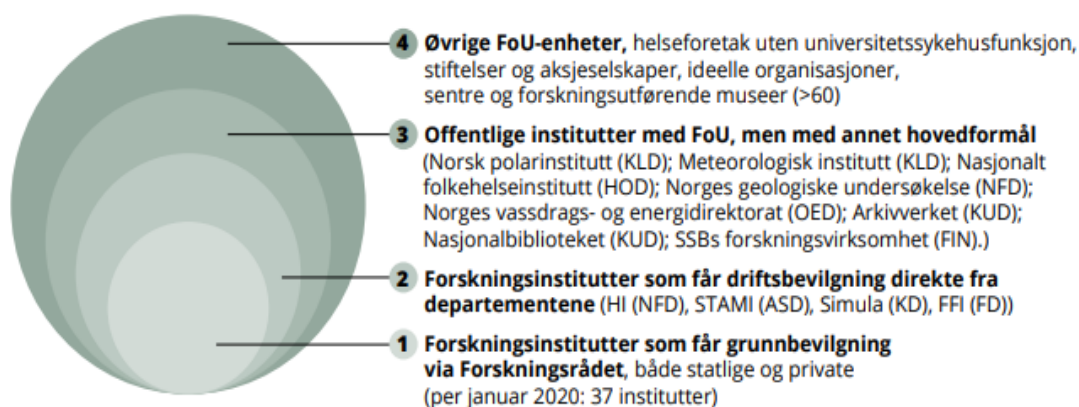
Mange har også opplevd problemer med internasjonalt forskningssamarbeid som følge av Brexit og nye eksportkontrollregler.

Mange ønsker seg over i UH eller helt ut av akademia

28 % av instituttforskerne ønsker å bytte jobb til et universitet eller en høyskole, og mer enn én av tre fast ansatte vurderer å slutte helt i akademia.

2. Om sektoren, undersøkelsen og respondentene

Som en essensiell leverandør av forsknings- og utviklingstjenester (FoU) til både offentlig og privat sektor nasjonalt og regionalt, har forskningsinstituttene en sentral rolle i det norske forskningssystemet, for forvaltningen og omstillings- og innovasjonsevnen. Instituttsektorens samfunnsmandat er å utvikle kunnskapsgrunnlag for politikkutforming og bidra til bærekraftig utvikling og omstilling, gjennom forskning av høy kvalitet og relevans. De skal tilby næringsliv og offentlig sektor relevant kompetanse og forskningstjenester av høy internasjonal kvalitet.¹ Instituttsektoren er følgelig sammensatt og representerer variasjon og bredde i fagtema, organisering og finansiering. I de offentlige statistikkene fra SSB og Indikatorrapporten inkluderer instituttsektoren imidlertid en del virksomheter som vi vanligvis ikke betrakter som forskningsinstitutter, som det framkommer av denne figuren fra Norges forskningsråd:



Kilde: Norges forskningsråd

Når man snakker om instituttsektoren i mer snever forstand, er det gjerne gruppene 1 og 2 som menes. Det har skjedd strukturelle endringer i denne delen av instituttsektoren de siste årene, særlig som følge av fusjoner. Det er derfor i Norge i dag langt færre forskningsinstitutter enn det var for 10 år siden. Ifølge Indikatorrapporten har imidlertid FoU-aktiviteten i sektoren vært stabil, med en svak økning i antall FoU-årsverk.

33 av de 37 instituttene i gruppe 1 er underlagt retningslinjer for grunnbevilgning til forskningsinstitutter og forskningskonsern (som administreres av Forskningsrådet). Her deles instituttene/konsernene inn i fem arenaer etter hvilke departementer som finansierer grunnbevilgningen:

1. Miljøarenaen (Klima- og miljødepartementet)
2. Primærnæringsarenaen (Nærings- og fiskeridepartementet)
3. Primærnæringsarenaen (Landbruks- og matdepartementet)
4. Samfunnsvitenskapelig arena (Kunnskapsdepartementet)
5. Teknisk-industriell arena (Nærings- og fiskeridepartementet)

NORCE og SINTEF tilhører flere arenaer, og flere av de andre instituttene driver også forskning på andre arenaer enn der de her står oppført.

¹ Regjeringens strategi for helhetlig instituttpolitikk.

2.1 Forskerforbundet og instituttsektoren i denne undersøkelsen

Forskerforbundet er landets største fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling med 25 000 medlemmer. Vi har medlemmer i alle de fire gruppene nevnt over, men vi regner sykehus og helseforetak som egen sektor og det samme med arkiv, bibliotek og museum. Vi har derfor ikke inkludert noen av disse virksomhetene i denne undersøkelse. Vi har kun rettet den mot virksomheter som har forskning og utviklingsarbeid som primær oppgave. Kjerneinstituttene i gruppe 1 og 2 er dermed dekket, og noen i gruppe 3 og 4. Ut over disse har vi inkludert forskningsinstitutter innfusjonert i UH-sektoren, hvor rollen som forskningsinstitutt er bevart, og noen andre virksomheter med FoU-arbeid som primær oppgave. Forskerforbundet organiserer ansatte i alle de fem ulike arenaene, men det er historiske og profesjonsmessige grunner til at vi ikke er like godt representert ved alle virksomheter. Man bør følgelig merke seg at andelen medlemmer vi har ved de teknisk-industrielle er lavere enn for andre institutt. For en oversikt over institutter og respondenter, se Tabell 36.

Ansvarlig for gjennomføringen av undersøkelsen og denne rapporten er spesialrådgiver Jon W. Iddeng. Bidragsyttere har også vært spesialrådgiver Kari Folkenborg og fagsjef Jorunn Dahl Norgård.

2.2 Undersøkelsen og metode

Denne undersøkelsen er en bred kartlegging av våre medlemmers oppfatning av arbeidsvilkårene ved eget forskningsinstitutt. Den er en oppfølging av medlemsundersøkelsen fra 2014, hvor vi rettet særlig oppmerksomhet på forskningsansattes tid og mulighet til egen faglig utvikling.² I denne undersøkelsen er utvalget utvidet til å gjelde alle ansatte som Forskerforbundet organiserer i sektoren, ettersom vi også ønsker å vite noe om arbeidsvilkårene til ledere og TA-ansatte, og fordi det ved mange institutter finnes ansatte som jobber med forskning og utviklingsoppgaver (FoU) som en vesentlig del av stillingen, men ikke har en rendyrket forskerstilling.

De som kun har bistilling i sektoren er ikke i målgruppa, og er holdt utenom undersøkelsen. Undersøkelsen ble gjennomført i form av et spørreskjema som ble sendt direkte på e-post til alle yrkesaktive medlemmer i Forskerforbundet som er registrert som ansatt ved et forskningsinstitutt (som avgrenset over). Oversendelses-e-posten hadde en unik lenke til en Questback-survey med bakgrunnsdata om vedkommendes alder, kjønn og arbeidssted.

Undersøkelsen ble sendt ut til 2 730 ansatte i februar 2023. Da undersøkelsen ble lukket (26/2) var det kommet inn 843 svar, noe som gir en **svarprosent på 31**. To av respondentene hadde kun bistilling og ble ledet ut, slik at det reelle antallet respondenter som har gjennomført undersøkelsen er 841.

Ifølge Indikatorrapporten 2022 utgjorde FoU-personalet i instituttsektoren 13 500 ansatte i 2020. Dette inkluderer imidlertid en utvidet instituttsektor, med ansatte i gruppene 3 og 4 (over), og bistillinger. Noen annen oversikt over ansatte i en mer snever instituttsektor har ikke vi. Det er dermed vanskelig å si i hvilken grad antallet respondenter speiler hele populasjonen og om den er noenlunde representativ.

Selve spørreskjemaet ble utviklet i samarbeid med tre tillitsvalgte fra ulike deler av instituttsektoren for å forsøke å fange opp aktuelle saker og variasjoner i sektoren. Det bestod av spørsmål med oppgitte svar og mulighet for å krysse av og/eller gradere svarene. Det var åpne svarfelt til hvert tema, hvor respondentene kunne kvalifisere sitt svar eller gi en kommentar til tema. Respondentene kunne velge å åpne spørreskjemaet på engelsk eller norsk (bokmål).

² Forskerforbundet: Faglig utvikling og arbeidsvilkår i instituttsektoren ([Skriftserien nr. 7/2014](#))

2.3 Respondentene

Respondentene som har besvart undersøkelsen er fordelt på 44 ulike virksomheter i ulike deler av sektoren (se appendiks, Tabell 36). Det er 478 (57 %) i staten og 363 (43 %) i privat sektor.

2.3.1 Stilling, kjønn og alder

Majoriteten av Forskerforbundets medlemmer i sektoren, og dermed også respondentene i denne undersøkelsen, er ansatt i ordinær forskerstilling. Med ordinær forskerstilling sikter vi her til alle ansatte i forskerstilling med forsknings- og utviklingsarbeid (FoU) som sine kjerneoppgaver, og som ikke er i lederstilling, bistilling eller rekrutteringsstilling. I tillegg til disse, er det et mindre antall ansatte i annen stilling med FoU, som her er beskrevet som andre ansatte som utfører FoU eller direkte forskningsstøtte (som ingeniører, forskningsteknikere, forskningsassistenter eller faglige rådgivere). Videre er 10 % av respondentene i en faglig lederstilling; her spesifisert som forskerlederstillinger, faglige mellomledere og andre som i stor grad driver fagligstrategisk ledelse. Det er også omtrent 5 % i rekrutteringsstilling (stipendiat og postdoktor). Dermed er det i sum om lag 90 % av respondentene som er direkte involvert i FoU-virksomhet.

Utenom disse er det en håndfull respondenter (2 %) i administrativ lederstilling, forstått som ledere med personalansvar, men uten ansvar for forskningsledelse, og 7 % i teknisk/administrativ (TA) stilling uten FoU, her spesifisert som ansatte i drift og administrasjon eller i spesielle fagstillinger som ikke inkluderer leder- eller FoU-oppgaver.

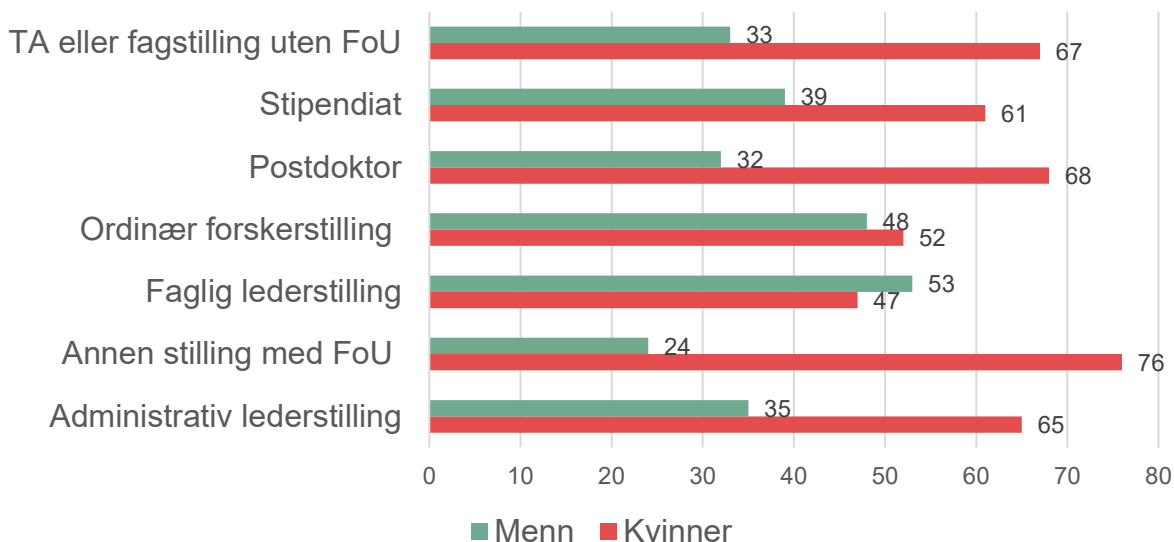
Tabell 1 Respondenter etter stillingskategori

	Antall	Andel
Ordinær forskerstilling	600	71 %
Administrativ lederstilling	20	2 %
Annen stilling med FoU	41	5 %
Faglig lederstilling	83	10 %
Postdoktor	19	2 %
Stipendiat	18	2 %
TA eller fagstilling uten FoU	60	7 %
Sum	841	100 %

Kvinner utgjør samlet sett majoriteten av utvalget med 55 prosent, og menn utgjør 45 prosent.

Vi ser av Figur 1 at kvinner er i flertall i alle stillingskategorier, utenom i faglige lederstillinger.

Figur 1 Prosentandel respondenter etter stillingskategorier og kjønn



Gjennomsnittsrespondenten er 48 år; men kvinnene er 3,5 år yngre i gjennomsnitt enn menn. Ansatte i staten er noe eldre enn ansatte i privat sektor.

Tabell 2 Gjennomsnittsalder

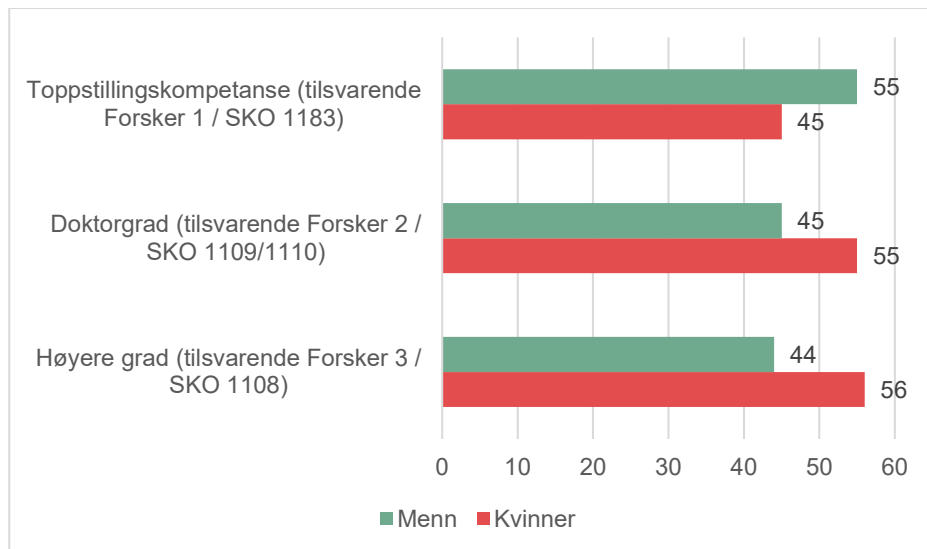
Kjønn/sektor	Snittalder
Kvinne	46,5
Privat	44,8
Staten	48,0
Mann	50,0
Privat	47,5
Staten	51,6
Alle Privat	45,9
Alle Staten	49,7
Snittalder alle	48,1

Respondentene som er i stillingskategoriene forskerstilling eller faglig lederstilling fikk spørsmål om kompetansenivå, som er definert som masternivå (Forsker 3 / SKO 1108), doktorgrad (Forsker 2 / SKO 1109/1110) og toppstillingskompetanse (Forsker 1 / SKO 1183).

- 12 % av utvalget innehar kompetanse på masternivå
- 52 % har doktorgradskompetanse
- 36 % har toppstillingskompetanse

Det er flest menn blant de med toppstillingskompetanse, mens kvinnene er i flertall i de andre kategoriene (Figur 2)

Figur 2 Prosentandel kvinner og menn fordelt på selvrapportert kompetansenivå



2.3.2 Midlertidighet og deltid

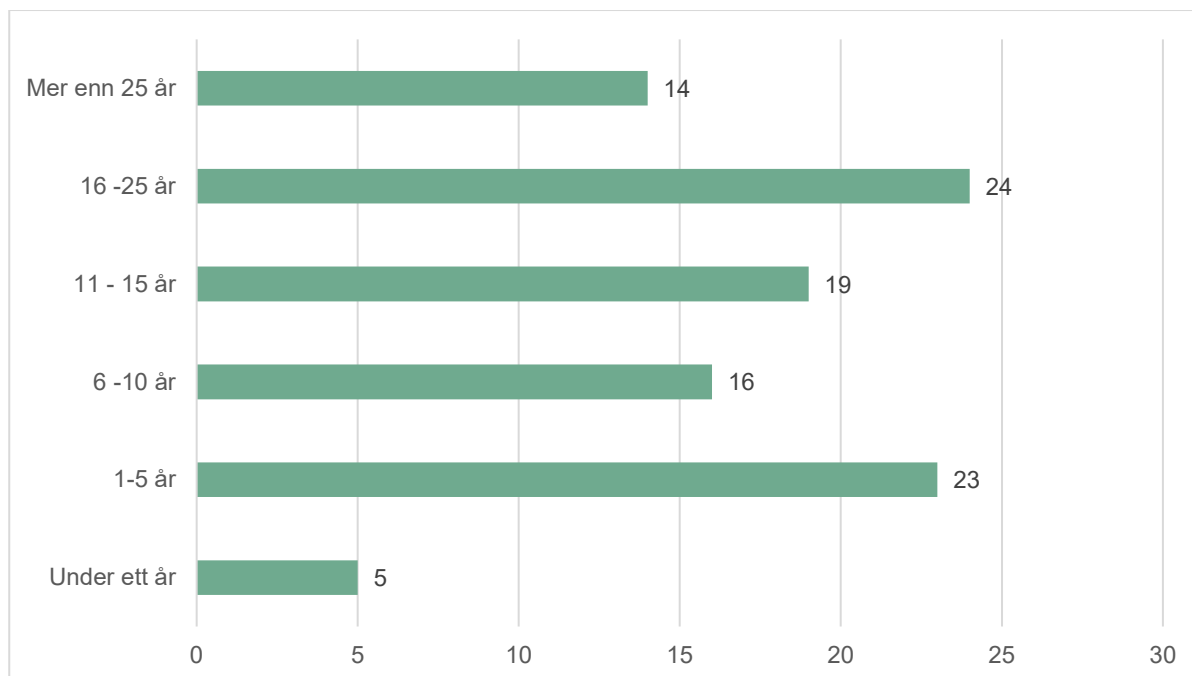
I motsetning til UH-sektoren, har ikke midlertidighet preget instituttsektoren i stor grad. Vi vet at noen av de store statlige institusjonene, som Havforskningsinstituttet og Folkehelseinstituttet, har en mer utstrakt bruk av postdoktor og midlertidig ansatte forskere enn de private instituttene, men noen samlet oversikt over midlertidigheten i sektoren finnes ikke. 95 % av respondentene våre er fast ansatt. I utvalget vårt er kun 40 respondenter midlertidig ansatt. De fleste er stipendiater eller postdoktorer (29), resten er fordelt på forskerstillinger, annen stilling med FoU og TA-stilling uten FoU. Av disse 40 har syv stykker (18 %) vært midlertidig ansatt i mer enn fem år.

Det store flertallet (94 %) av respondentene er i full stilling. 52 respondenter (6 %) oppgir en lavere stillingsbrøk (mellom 40 og 90 %), hvorav 8 også har en bistilling i universitets- og høyskolesektoren.

2.3.3 Fartstid i sektoren

Det er stilt spørsmål til alle de fast ansatte om hvor lenge de har vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver, inkludert fusjoner og omstillinger. Av Figur 3 ser vi at nesten fire av ti respondenter har arbeidet over 15 år ved samme arbeidsplass, mens en like stor andel har arbeidet mellom ett og ti år. Kun en liten andel (5 %) er nyan-satt. Det gir en pekepinn på relativt lav turnover i sektoren.

Figur 3 Hvor lenge respondentene har arbeidet på nåværende institutt



3. Arbeidstid, merarbeid og godtgjørelse

Arbeidstid er i Norge regulert i arbeidsmiljøloven og tariffavtaler. I arbeidsmiljøloven er det fastsatt grenser for den alminnelige arbeidstiden:

- 9 timer i løpet av 24 timer (normalarbeidsdag)
- 40 timer i løpet av 7 dager (normalarbeidsuke)

Alminnelig arbeidsuke er regulert til 37,5 timer ved alle forskningsinstitutter som har tariffavtale. I vår undersøkelse er 57 % av respondentene omfattet av hovedtariffavtalen i staten, 41 % av tariffavtalen for NHO/Abelia, mens bare 2 % er i andre private tariffområder. Én av fem oppgir at de har ledende eller særlig uavhengig stilling, og dermed er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Det gjelder over halvparten av de i lederstilling, men bare 13 % av forskerne. For alle de andre ansatte utgjør dermed en normalarbeidsuke 37,5 timer.

Dersom det blir arbeidet ut over avtalt arbeidstid, men innenfor lovens grenser for alminnelig arbeidstid, blir det kalt merarbeid. Overtid er arbeid ut over arbeidsmiljøloven sine grenser for alminnelig arbeidstid. Begrepet «samla arbeidstid» omfatter både alminnelig arbeidstid, merarbeid og overtidsarbeid. Denne undersøkelsen viser at forskere og andre som arbeider med FoU ved forskningsinstituttene, i gjennomsnitt jobber 41 timer i uka, altså 3,5 timer mer enn regulert arbeidstid (kap. 3.2).

3.1 Registrering av arbeidstiden

Arbeidsgiver er forpliktet til å føre kontroll med arbeidstiden. Vi spurte derfor våre medlemmer om de har en form for tidsregistrering (og stempler inn og ut). Over 70 % av de statsansatte har det, men bare 37 % ved private forskningsinstitutter (Tabell 3).

Tabell 3 Tidsregistrering etter sektor og stillingstype

Jeg har tidsregistrering av total arbeidstid («stempler inn og ut»)	Andel		
	Ja	Nei	N
Privat	37 %	63 %	363
Lederstillinger	33 %	67 %	39
Forskere og andre ordinære med FoU	34 %	66 %	280
Rekrutteringsstillinger	42 %	58 %	19
TA eller fagstilling uten FoU	68 %	32 %	25
Staten	71 %	29 %	478
Lederstillinger	67 %	33 %	64
Forskere og andre ordinære med FoU	70 %	30 %	361
Rekrutteringsstillinger	83 %	17 %	18
TA eller fagstilling uten FoU	83 %	17 %	35
Totalt	56 %	44 %	841

Tidsregistrering er vanlig blant nesten alle ansatte ved de store statlige instituttene som Folkehelseinstituttet, Forsvarets forskningsinstitutt, Havforskningsinstituttet og Polarinstituttet. Ved andre, som NIBIO og instituttene samlet ved OsloMet, er tidsregistrering imidlertid unntaket. Tidsregistrering er mindre vanlig ved private institutter, men ved noen av dem er det mange som faktisk registrerer arbeidstiden (se appendiks, Tabell 37). Det framkommer likevel ulike oppfatninger om tidsregistrering blant respondentene:

God fleksibilitet. Jeg jobber mer noen uker, men kan selv velge når jeg vil ta det ut som avspasering så lenge det ikke krasjer med viktige arbeidsoppgaver.

Hater timeregistrering med sjel og hjerte.

Jobber i perioder langt mer enn normal arbeidstid, men får som regel avspasere etter hvert.

3.1.1 Arbeidsplaner som verktøy

Tidsregistrering er ikke den eneste måten å føre kontroll med arbeidstiden. Fra universitet- og høyskolesektoren vet vi at det er vanlig med overordnede arbeidsplaner med avsatt tid til ulike oppgaver som til sammen skal beløpe seg til et årsverk. Vi spurte derfor om de ansatte i instituttsektoren arbeidet under et slikt system. Én av tre gjør det (Tabell 4). Dette fungerer i UH-sektoren som et alternativ til tidsregistrering, uten at reell arbeidstid måles. I denne undersøkelsen oppgir imidlertid over 60 % av respondentene som har tidsregistrering at de også har en overordnet arbeidsplan. I instituttsektoren fungerer derfor arbeidsplanene i stor grad som et supplement til annen form for arbeidstidskontroll. Vi kan se at det å bruke arbeidsplaner er mer vanlig i statlig sektor enn i privat. En høyere andel av ansatte i rekrutteringsstillinger har en slik ordning ved private institutter enn i staten.

Tabell 4 Arbeidsplan

Jeg har en overordnet arbeidsplan med fordeling av samlet arbeidstid	Andel		N
	Ja	Nei	
Privat	31 %	69 %	363
Lederstillinger	21 %	79 %	39
Forskere og andre ordinære med FoU	31 %	69 %	280
Rekrutteringsstillinger	47 %	53 %	19
TA eller fagstilling uten FoU	36 %	64 %	25
Staten	36 %	64 %	478
Lederstillinger	16 %	84 %	64
Forskere og andre ordinære med FoU	39 %	61 %	361
Rekrutteringsstillinger	17 %	83 %	18
TA eller fagstilling uten FoU	49 %	51 %	35
Totalt	34 %	66 %	841

3.1.2 Prosjektorganisering styrer arbeidstiden

I instituttsektoren jobbes det stort sett prosjektbasert og det er vanlig å føre timer på prosjekt. Dette kan også fungere som en måte å kontrollere arbeidstiden på. Heller ikke her måler man imidlertid reell tidsbruk, men det som omtales som fakturerbare timer. 85 % av respondentene oppgir at de fører timer på prosjekter. Det er faktisk 20 % av respondentene som oppgir at de både fører timer på prosjekt, registrerer arbeidstiden ved å stemple ut/inn og dessuten har en overordnet arbeidsplan. Det er særlig forskerne som fører timer på prosjekter, og det gjelder nesten alle ved private forskningsinstitutter (Tabell 5). Ved de statlige er det en noe større andel – også av forskerne – som ikke fører timer på prosjekt. Det er imidlertid verdt å merke seg at selv ved statlige forskningsinstitutter så fører halvparten av de TA-ansatte timer på prosjekt. Prosjektorganiseringen styrer arbeidstiden i hele sektoren. De timene som ikke kan føres på et prosjekt, må føres på en gitt kjernetid eller ikke i det hele tatt. Som en respondent sier det:

Artikkelskriving som ikke er prosjektrelatert tar opp veldig stor tid, men må gjøres utenfor "arbeidstida" siden jeg ikke kan fakturere timer på dette. Samme gjelder fagfellevurderinger, deltagelse i faglige nettverk, konferanser som ikke er finansiert av prosjekter, veiledning av studenter for å nevne få.

Tabell 5 Timeføring på prosjekt

Jeg fører timer på prosjekter	Andel		N
	Ja	Nei	
Privat	95 %	5 %	363
Lederstillinger	97 %	3 %	39
Forskere og andre ordinære med FoU	97 %	3 %	280
Rekrutteringsstillinger	89 %	11 %	19
TA eller fagstilling uten FoU	76 %	24 %	25
Staten	78 %	22 %	478
Lederstillinger	63 %	38 %	64
Forskere og andre ordinære med FoU	84 %	16 %	361
Rekrutteringsstillinger	61 %	39 %	18
TA eller fagstilling uten FoU	49 %	51 %	35
Totalt	85 %	15 %	841

3.2 Hvor mye jobber instituttansatte?

I hele kunnskapssektoren jobbes det ofte mer enn normal arbeidstid. Vi ville forsøke å kartlegge hvor mye de ansatte jobber i tråd med tilsvarende undersøkelse i universitets- og høyskolesektoren.³ Vi ba derfor medlemmene om å anslå hvor mye de jobber i gjennomsnitt hver uke. Spørsmålet ble stilt til alle i 100 % stilling og med følgende tekst:

³ [NIFU Arbeidsnotat 2021:15](#): Når timene telles. Tidsbruksundersøkelsen 2021: En kartlegging av tidsbruk blant vitenskapelig og faglig tilsatte ved norske universiteter og høyskoler.

Her lurer vi på om du normalt arbeider utover det med arbeidsoppgaver knyttet til din hovedstilling som du ikke får avspasert seinere. Da tenker vi på alt type arbeid, også timer som ikke er fakturerbare, f.eks. knyttet til søknader, vitenskapelig publisering, veiledning og formidling. Vi ber deg følgelig anslå hvor mange timer du jobber i en normal arbeidsuke, uavhengig om arbeidet blir kompensert eller ikke.

Hvor mange timer i gjennomsnitt per uke vil du anslå at du arbeider i din hovedstilling?

Respondentene kunne krysse av for 37,5 timer eller skrive inn et annet samlet timetall. Om lag halvparten av respondentene krysset av for 37,5 t/u og oppgir dermed at de ikke arbeider ut over normalarbeidsdagen. Det betyr ikke at man ikke i perioder kan jobbe mer enn normal arbeidsuke, men at man i andre perioder jobber mindre, og får avspasert plusstid. Den andre halvparten arbeider mer enn normalarbeidsdagen. Blant disse er gjennomsnittlig arbeidsuke på 44,3 timer. Det høyeste anslag var på 70 timer. Slår vi sammen de to gruppene, får vi en gjennomsnittlig samlet arbeidstid på 41 timer i uka (Tabell 6). Det betyr at våre medlemmer i gjennomsnitt arbeider 3,5 timer ekstra hver uke. Menn oppgir å jobbe én time mer i uka enn kvinner. Ansatte i statlig sektor arbeider i snitt én time mer enn i privat sektor, og det er ledere og forskere som oppgir å jobbe flest timer (Tabell 7).

Tabell 6 Arbeidstimer i uka

Arbeidstid – timer i uka	%	N	Snitt timer	Snitt kvinne	Snitt mann
37,5	49 %	382	37,5	37,5	37,5
Mer enn 37,5	51 %	405	44,3	43,6	45,0
Totalt	100,0 %	787	41,0	40,5	41,6

Tabell 7 Gjennomsnittlig arbeidstid - timer i uka fordelt på sektor og stillingstype

Sektor – stillingstype	Snitt arbeidstimer i uka
Privat	40,4
Lederstillinger	40,9
Forskere og andre ordinære med FoU	40,6
Rekrutteringsstillinger	40,1
TA eller fagstilling uten FoU	38,5
Staten	41,4
Lederstillinger	43,5
Forskere og andre ordinære med FoU	41,3
Rekrutteringsstillinger	40,1
TA eller fagstilling uten FoU	38,7
Totalsum	41,0

Gjennomsnittlig arbeidsuke for alle respondenter i ordinære forskerstillinger er 41,1 timer. Nesten halvparten av forskerne oppgir at de arbeider innenfor 37,5-timersuken. Gjennomsnittlig arbeidsuke for de 52 prosentene av forskerne som ikke overholder 37,5-timersuka, er på 44,5 timer. Til sammenligning oppgir de vitenskapelig ansatte i førstestilling ved universiteter og høyskoler en gjennomsnittlig arbeidsuke på over 45 timer, i den siste tidsbruksundersøkelsen.⁴ Det jobbes altså for mye også i instituttsektoren, og ved noen institutter mer enn andre (jf. Tabell 38).

Det er liten sammenheng mellom det å registrere arbeidstiden og holde seg innenfor normal arbeidstid for forskerne (Tabell 8). Også forskere som registrerer arbeidstiden, jobber altså en del ut over vanlig arbeidstid og ender dermed opp med et merarbeid i form av plusstimer eller uregistrert arbeidstid.

Tabell 8. Andel normal arbeidsuke og mer for ansatte i ordinære forskerstillinger

Tidsregistrering	(N = 561)	37,5 t	Mer enn 37,5 t
Ja		50,0 %	50,0 %
Nei		45,6 %	54,4 %
Totalt		48,0 %	52,0 %

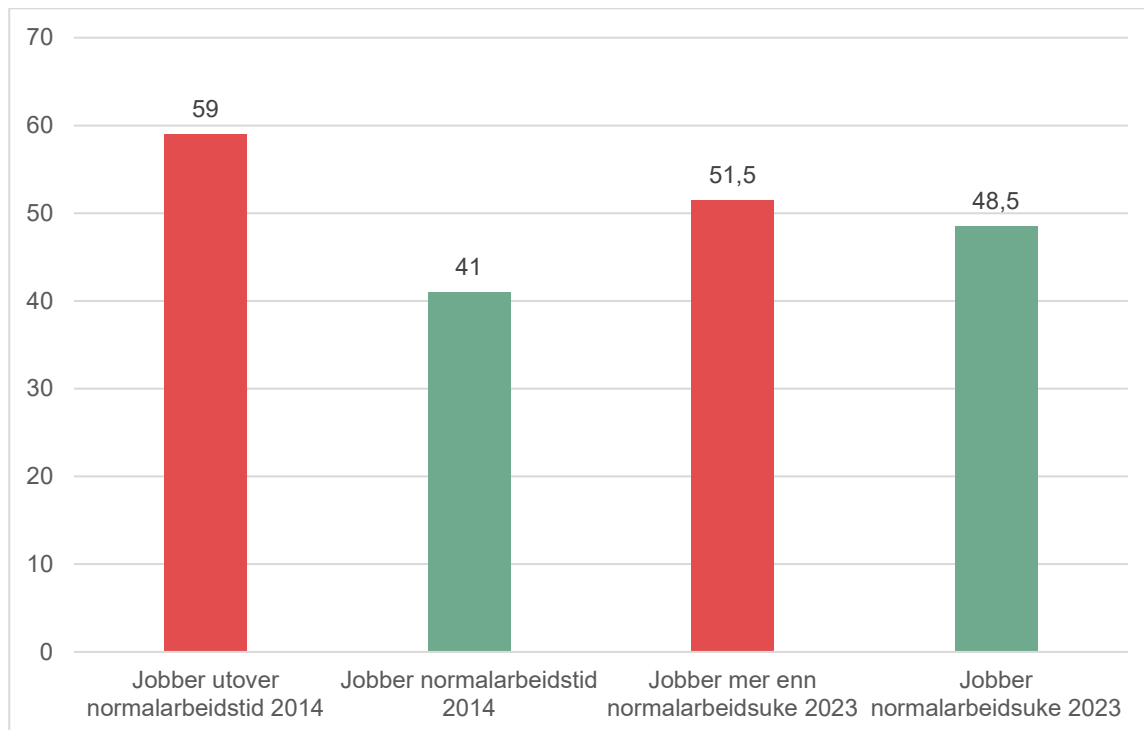
3.2.1 Arbeidstidens utvikling siden 2014

Ved forrige medlemsundersøkelse i instituttsektoren (2014) stilte vi også spørsmål om arbeidstid. Respondentene ble da bedt om å oppgi antall timer de i gjennomsnitt arbeidet per uke, og ble ikke bedt om å ta stilling til om de seinere kunne avspasere og at de dermed i snitt ikke arbeidet mer enn 37,5 timer. Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid var i 2014-undersøkelsen 44 timer. Dette er temmelig likt gjennomsnittet for de som oppgir at de arbeider mer enn 37,5-timers uke i årets undersøkelse, men tre timer høyere enn om vi regner inn alle respondentene. Det er grunn til å tro at endringen i oppgitt arbeidstid delvis skyldes endringen i hvordan spørsmålet var formulert, men kanskje også i noen grad at man har lyktes med å redusere merarbeidet. En mulig årsak er også at flere institutter har fått tariffavtale som sikrer 37,5 timers arbeidsuke.

Vi spurte også respondentene i 2014 om de jobbet utover normalarbeidstid: 59 % svarte at de stort sett alltid eller ofte gjør det, mens 41 % sier at de gjør det sjelden eller aldri. Dette kan til en viss grad sammenlignes med de som oppgir at de i løpet av et år samlet arbeider mer enn normalarbeidstid og de som oppgir at de samlet arbeider innenfor 37,5-timers uke (Figur 4). Det gir en indikasjon på at forholdene kan være bedret siden 2014.

⁴ [NIFU arbeidsnotat](#) 2021:15, s. 50.

Figur 4 Andel respondenter som arbeider utover normal arbeidsuke i 2014 og 2023



3.3 Merarbeid

Vi ønsket medlemmenes oppfatning om hva merarbeidet skyldes og i hvilken grad det blir kompensert. Vi stilte derfor de av respondentene som har svart at de arbeider mer enn 37,5-timers uke noen spørsmål knyttet til ulike former for kompensasjon og årsaker til merarbeidet.

3.3.1 Merarbeidet blir i liten grad kompensert

Ett av spørsmålene var om de oppfatter å ha en grunnlønn hvor det er tatt høyde for merarbeid. Det er en god andel ledere som opplever det sånn, men få av forskerne eller andre ansatte (Tabell 9). Under 20 % av forskerne anser at det er tilfelle.

Tabell 9 «Jeg har en grunnlønn hvor det er tatt høyde for merarbeid»

	Stemmer godt	Stemmer litt	Stemmer ikke	Vet ikke
Ordinær forskerstilling	4 %	14 %	77 %	6 %
Administrativ lederstilling	62 %	23 %	15 %	0 %
Annen stilling med FoU	0 %	8 %	69 %	23 %
Faglig lederstilling	16 %	29 %	54 %	2 %
Postdoktor	0 %	0 %	100 %	0 %
Stipendiat	0 %	0 %	75 %	25 %
TA stilling uten FoU	0 %	13 %	73 %	13 %
Totalsum	7 %	16 %	71 %	6 %

Ved mange forskningsinstitutter, særlig innen naturvitenskapelige fagområder og de med forvaltningsansvar, er de ansatte involvert i tokt og feltarbeid eller ulike former for vaktjenester som medfører avvik fra alminnelig arbeidstid. Hvordan dette løses og hva slags kompensasjon for forskjøvet arbeidstid og reiser m.m. som gis i den forbindelse, nedfelles i avtaler. Én av tre respondenter oppgir at det stemmer godt eller litt at det finnes en avtale om fast kompensasjon for noen slike typer aktiviteter ved eget institutt, men her er det også en stor andel som ikke vet. Det er betydelig flere i staten enn privat sektor som har slike avtaler, og de er særlig knyttet til de store instituttene som også har oppgaver innen naturforvaltning.

Overtid er kun tillatt dersom det er et særlig og tidsavgrenset behov for det, og kan ikke benyttes som en fast ordning. Det må derfor være «pålagt» eller avtalt. Ifølge våre respondenter skjer dette i liten grad ved forskningsinstituttene. På spørsmålet om det inngås avtaler om merarbeid som blir kompensert med overtidsgodtgjørelse, er det nesten 80 % som mener det ikke stemmer, og bare 8 % som synes det stemmer godt. Her er det lite forskjell på staten og private institutter. På spørsmål om plusstid eller merarbeid som respondentene ikke får avspasert, blir økonomisk godtgjort på annen måte (bonus, tillegg o.l.), er de samlede tallene tilsvarende, men dette forekommer noe mer ved private institutter enn ved statlige. Det er imidlertid ikke slik at det ene utelukker det andre. 90 % av respondentene oppgir at de ikke har avtaler hvor det utbetales overtidsgodtgjørelse eller annen form for økonomisk kompensasjon. En konklusjon er dermed at det i liten grad utbetales økonomisk kompensasjon for merarbeidet i sektoren, bortsett fra de som blir kompensert for feltarbeid, tokt, vaktjenester o.l.

I vår undersøkelse fra 2014 ba vi respondentene om å ta stilling til ulike sider ved det å arbeide ut over normal arbeidstid. På påstanden «Jeg får kompensasjon for arbeid ut over normalarbeidsdagen» var det 22 % som sa det stemte i noen grad, mens 9 % som oppga at det stemte i stor grad. Om vi slår sammen de som svarer at det stemmer godt eller i noe grad at man blir kompensert med overtidbetaling eller økonomisk på annen måte i denne undersøkelsen, så er andelen nå lavere (23 % totalt). Der det var 69 % som ikke opplevde å få kompensasjon i 2014, er det 77 % som ikke opplever det i dag. Spørsmålene er imidlertid såpass forskjellig at det ikke er direkte sammenlignbart, men det gir en indikasjon på at det iallfall ikke er blitt lettere for forskerne å få kompensert merarbeidet det siste tiåret.

Nesten 90 % av respondentene oppgir følgelig at de jobber en del ekstra uten å føre timer eller registrere tid, mens over halvparten sier at de ender opp med mange plusstimer som blir strøket ved årsskiftet. Det siste er langt vanligere i statlig enn i privat sektor.

Flere av respondentene lufter i de åpne kommentarfeltene oppfatninger om lite bærekraftige inntjeningsmodeller, som derfor skyves over på de ansatte:

Et problem med instituttmodellen, er at arbeidsgiver på sett og vis gjør krav på fritiden din uten avlønning. Mye pålagt meningsløs administrasjon gjøres på kveldstid uten kompensasjon. Det er uheldig, psykisk og fysisk. Instituttsektoren er ikke bærekraftig, for å bruke en instituttfloskel.

The current business model for the institute sector is unsustainable from a financial, physical and mental health perspective. We are consistently under-financed on projects due to the stagnation of research funding both within and without Norway coupled with steady increases in costs. This results in needing to work extra time and spend more time on applications. At the same time our institutes don't want to hear about this extra work (mertid) because it makes them look bad. So we are told to simply register 37.5 hours and we just hope the extra work is compensated for in yearly salary adjustments (spoiler alert: it isn't).

Fullstendig underregistrering av arbeidstimer brukt i organisasjonen. Fleksitids timer er det liten mulighet for å benytte seg av da det er for mange timer. At timer strykes en gang i året er å skyve problemet fra seg.

Tabell 10 «I hvilken grad blir merarbeidet ditt kompensert?»

I hvilken grad blir merarbeidet ditt kompensert?	Stemmer godt	Stemmer litt	Stemmer ikke	Vet ikke	N
Det inngås avtaler om merarbeid som blir kompensert med overtidsgodtgjørelse	8 %	12 %	77 %	3 %	388
Privat	8 %	10 %	78 %	4 %	
Staten	8 %	14 %	77 %	2 %	
For noen aktiviteter (eks. feltarbeid) har vi en avtale om fast kompensasjon	26 %	11 %	46 %	18 %	386
Privat	17 %	11 %	53 %	19 %	
Staten	32 %	10 %	40 %	17 %	
Jeg har en grunnlønn hvor det er tatt høyde for merarbeid	7 %	16 %	71 %	6 %	392
Privat	6 %	21 %	69 %	4 %	
Staten	8 %	12 %	73 %	7 %	
Plusstid eller merarbeid jeg ikke får avspasert, blir økonomisk godtgjort på annen måte (bonus, tillegg o.l.)	5 %	11 %	78 %	6 %	390
Privat	8 %	15 %	68 %	10 %	
Staten	2 %	8 %	87 %	4 %	
Jeg ender opp med mange plusstimer som blir strøket ved årsskiftet	29 %	23 %	45 %	3 %	389
Privat	14 %	22 %	61 %	3 %	
Staten	38 %	25 %	34 %	3 %	
Jeg jobber en del uten å føre timer eller registrere tid	59 %	29 %	12 %	0 %	396
Privat	62 %	28 %	9 %	1 %	
Staten	57 %	30 %	13 %	0 %	

3.3.2 Hvorfor merarbeid?

Vi ba respondentene som hadde oppgitt at de arbeidet mer enn 37,5 timers uke om å ta stilling til noen påstander om merarbeidet. Svarene kan avleses i Figur 5, Figur 6, Tabell 11, Tabell 12 og Tabell 39. Her følger en kort oppsummering av svarene.

For stort samlet arbeidspress. Ni av ti er helt eller delvis enig i at det samlede arbeidspresset er for stort til at det lar seg løse innenfor normal arbeidstid. Dette er det utsagnet om merarbeid som veier klart tyngst. Ansatte i staten opplever dette enda sterkere enn ved private forskningsinstitutter. Det er ubetydelige kjønnsmessige forskjeller. Fra de åpne kommentarfeltene er det flere som peker på at det er altfor mye som skal fylles inn i den tidsressursen som ikke er fakturerbar:

Generelt er min institusjon veldig optimistiske ift hvor mye vi skal rekke over i interntiden og det er dokumentert høyt stressnivå.

Jeg arbeider i en institusjon/avdeling med mange løpende oppgaver som ikke er forskning. Det er kronisk underskudd på ressurser og forskningsarbeidet blir lidende, alt annet "brenner mer".

Underfinansierte oppdrag. Tre av fire mener oppdragene de tar på seg ofte er underfinansierte og at de må legge inn ekstra innsats for å levere med god kvalitet eller få publisert resultatene. Også her er det en stor andel som er helt enig, så denne veier også tungt. Det er en høyere andel som ikke har noen formening om dette, så det er totalt bare drøye 15 % som er uenig. Dette problemet er aller størst ved private forskningsinstitutter, men også ved de statlige er det bred enighet om at oppdragene er underfinansiert og at det fører til merarbeid. En respondent oppsummerer dette godt:

Publisering av forskningsresultater er målsetningen med forskning, og en forutsetning for innvilgelse av nye prosjekter, for lønnplassering og for respekt innen instituttet og i forskersamfunnet. NFR prosjektmidler og utlysninger karakteriseres generelt av lave beløpsgrenser i kombinasjon med høye krav til hva søknaden skal omfatte. Dette i kombinasjon med høye timekostnader som instituttet fakturerer NFR prosjekter, medfører i hovedsak at prosjektmidler ikke strekker lenger enn til datainnsamling, analyse og dataintegring. I praksis betyr dette at det ikke er tilgjengelig midler til publisering, og faglig oppdatering. Dette må i stor grad gjøres på fritiden, som betyr at du som forsker i prinsippet aldri har fri - det er alltid noe som skulle vært gjort i går og for lenge siden.

Bruker for mye tid på akkvisisjonsarbeid og søknader. Å innhente prosjekter fra eksterne oppdragsgivere og finansører er en viktig del av arbeidet i instituttsektoren. Halvparten av respondentene oppgir imidlertid at de bruker uforholdsmessig mye tid på denne typen akkvisisjonsarbeid og søknader. Her er andelen som er helt enig noe mindre enn de som er delvis enig. Vi kan også se at dette oppfattes som et større problem ved private institutter enn ved de statlige (Tabell 39). Dette er naturlig, ettersom flere arbeider direkte med forvaltningsoppgaver som ikke er basert i søknader eller anbud ved statlige institutter.

Innhenting av prosjekter oppleves som belastende for noen. En skriver: «Akkvisisjon er helt dominerende i jobben - det trumfer alt og tar samlet sett opp mot halvparten av arbeidstiden». En annen har imidlertid et noe annet synspunkt: «Det er ikke akkvisisjon som er problemet, men administrasjon av prosjekter. Dette skyldes ekstrem byråkratisering på alle plan». Dette synes å være knyttet til om ansvaret for innhenting er individuelt eller kollektivt. Vi ser at det særlig er ansatte i ordinære forskerstillinger som oppgir at de bruker uforholdsmessig mye tid på akkvisisjons- og søknadsarbeid. En respondent uttrykker det slik:

Slik situasjonen er nå - med så hard kamp om midler - opplever jeg at vi i instituttsektoren må bruke enormt mye tid på søknadsarbeid. Ofte blir det avslag, selv om søknadene får god score. Dette er demotiverende. Arbeidsgiver presser på de økonomiske kravene og det føles akkurat nå som om det ikke er samsvar mellom deres økonomiske ambisjoner og vår reelle mulighet til å skaffe nok prosjekter. Til sammen gjør dette at jobben blir meget krevende, det blir aldri godt nok uansett hvor hardt man jobber. Jeg er usikker på hvor lenge jeg kommer til fortsette i sektoren med de rammevilkårene vi har nå. Det koster for mye.

Sesongmessige variasjoner. I en sektor som er avhengig av innhenting av prosjekter fra offentlig sektor, privat næringsliv, Forskningsrådet med flere, vil arbeidspresset variere med tanke på søknadsfrister og utlysninger. Dette er i undersøkelsen kalt sesongmessige variasjoner. To av tre oppgir at merarbeidet har sesongmessige variasjoner, noe som er en klar indikasjon på at arbeidet fluktuerer og hopper seg opp i topper. Dette gjelder i noe større grad de private instituttene enn de statlige. Men som en respondent uttrykker det: «It is generally expected that there will be 'more work' during certain periods, but during lighter periods there is no expectation for 'less work'». Det at man ikke kan jobbe mindre og ta ut avspasering ved andre tidspunkter, bekrefter at det samlede arbeidspresset er for stort.

Personlige grunner. Merarbeidet i forskningssektoren begrunnes ofte med de ansattes egne ambisjoner. Litt over halvparten av respondentene her oppgir at merarbeidet skyldes et ønske om egen karriereutvikling. Dette antyder at mange oppfatter det som nødvendig å nedlegge en del ekstra arbeidstimer for å kunne få karriereutvikling, og er således også et press som legges på de ansatte av arbeidsgiver. Det er en svak tendens til at karriereutvikling er viktigere i privat sektor enn i staten, og viktigere for kvinner enn menn. En forklaring kan være at disse respondentene er kommet noe kortere i egen karriere, da snittaldere er lavere blant kvinner og ved private institutt.

Det er også seks av ti som angir at de jobber mer fordi de ønsker det, men her er det en relativt liten andel som er helt enig, så denne slår ikke så sterkt ut. Menn gjør det i langt større grad enn kvinner. Det er også slik at statsansatte i noe større grad enn ansatte ved private institutt ønsker det selv. Dette står likevel i litt kontrast til at et stort flertall bruker mer av fritiden enn ønskelig på arbeidet. Det skyldes antagelig at man oppfatter spørsmålene noe ulikt og at man gjerne jobber ekstra med noe interessant, men at man samtidig ender med å jobbe mer enn man ønsker. En uttrykker det slik:

Når det blir snakk om å flytte vekk arbeidsoppgaver, så foreslår leder konsekvent å flytte bort de spennende oppgavene der jeg kan ha faglig utvikling. I denne skvisen ender jeg opp med å jobbe sene kvelder og helger uten å føre time for å kunne ha en tilfredsstillende faglig utvikling og levere innen gitte tidsfrister. Da ser alt "pent" ut på papiret, men 200-300 timer i året blir aldri ført og det gis ingen anerkjennelser for ekstra arbeidsinnsats.

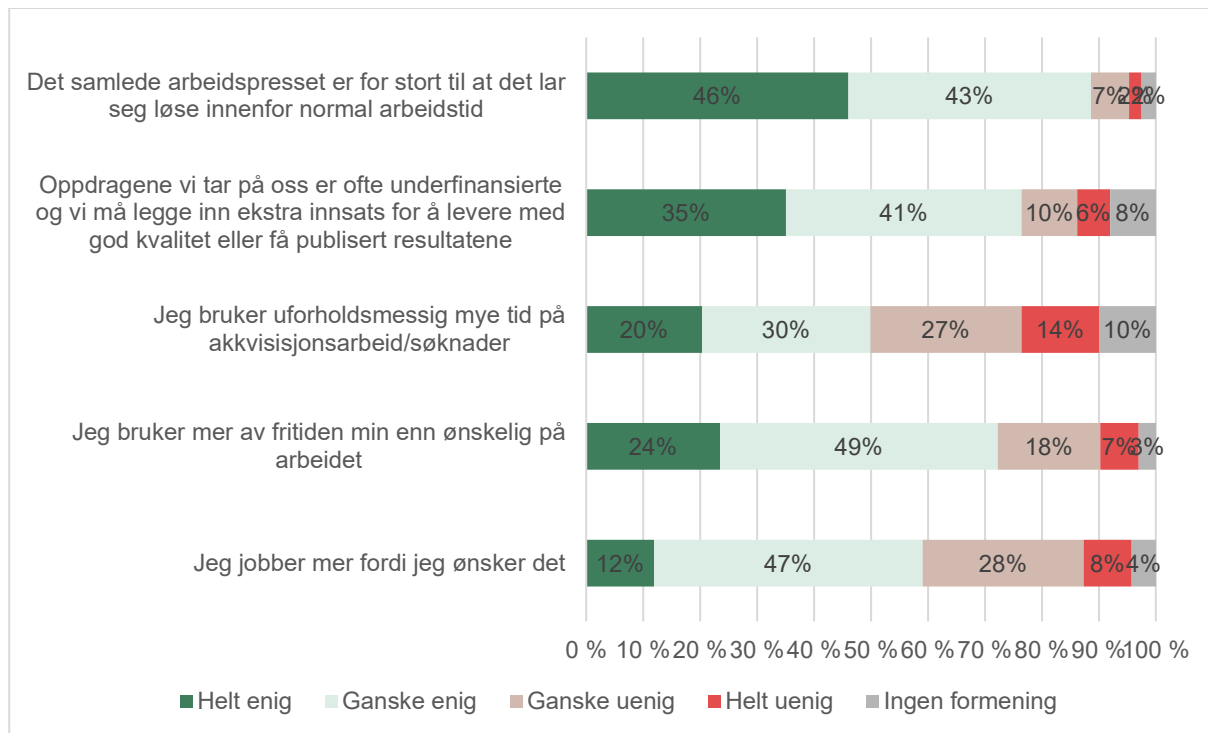
Det er også flere som gir uttrykk for at det er vanskelig helt å peke på én enkelt årsak, eller motivasjon for merarbeid, som denne:

Det er vanskelig å slå fast hva jeg føler jeg må, fordi det er press fra arbeidsplassen og hva som skyldes dårlig samvittighet eller frykt for at det ikke skal gå bra med instituttet.

Uønsket fritidsarbeid. Tre av fire oppgir at de bruker mer av fritiden enn ønskelig på arbeidet. Dette spørsmålet stilte vi også til våre medlemmer i UH-sektoren i 2021, og med samme andel som svarte tilsvarende.⁵ Også her er det flere kvinner enn menn som er enig i utsagnet. Ikke bare arbeider man på fritiden, men som en respondent uttrykker det: «Jobben surrer og går i hodet konstant - hvilket medfører økt stress».

⁵ Forskerforbundets skriftserie 1/2022.

Figur 5 Ta stilling til følgende påstander om ditt merarbeid



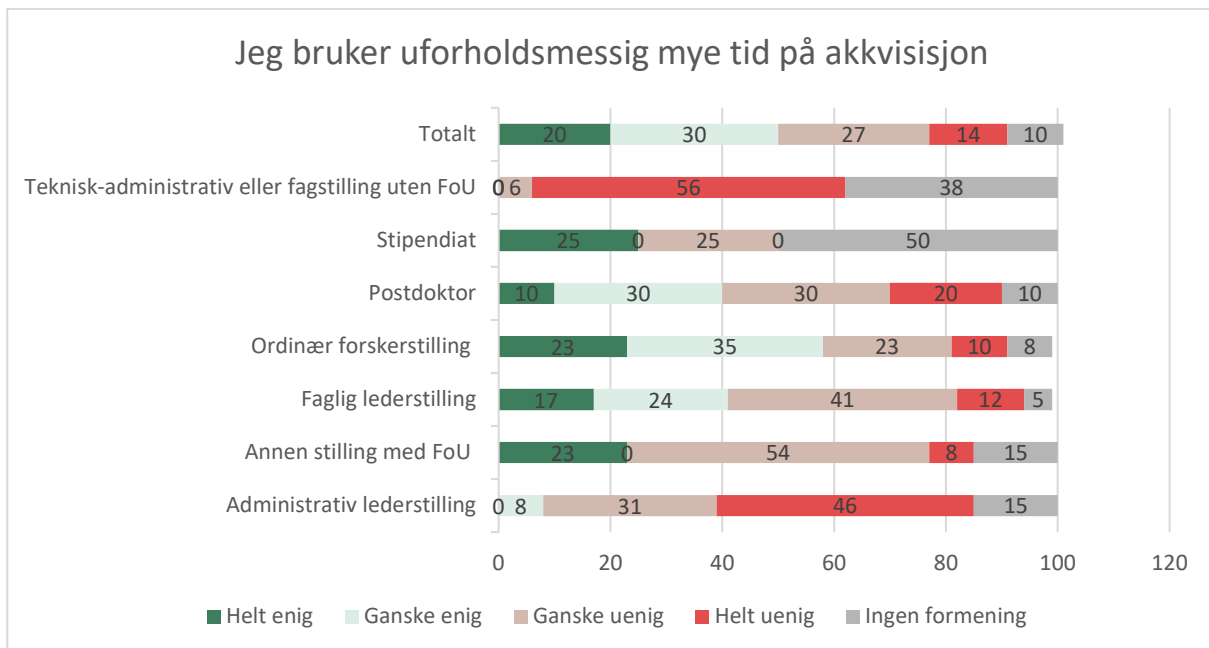
Tabell 11 Påstander om merarbeid, vektet, fra mest (1) til minst (4) enig

Det samlede arbeidspresset er for stort til at det lar seg løse innenfor normal arbeidstid	1,64
Oppdragene vi tar på oss er ofte underfinansierte, og vi må legge inn ekstra innsats for å levere med god kvalitet eller få publisert resultatene	1,85
Jeg bruker mer av fritiden min enn ønskelig på arbeidet	2,08
Merarbeidet har sesongmessige variasjoner	2,23
Jeg jobber mer fordi jeg ønsker det	2,35
Jeg bruker uforholdsmessig mye tid på akkvisisjonsarbeid/søknader	2,37
Merarbeidet skyldes ønske om egen karriereutvikling	2,51

Tabell 12 Årsaker til merarbeid, fordelt på kjønn

	Kjønn	Enig	Uenig
Jeg jobber mer fordi jeg ønsker det	Kvinne	55 %	45 %
	Mann	69 %	31 %
	Totalt	62 %	38 %
Jeg bruker mer av fritiden min enn ønskelig på arbeidet	Kvinne	77 %	23 %
	Mann	72 %	28 %
	Totalt	74 %	26 %
Merarbeidet skyldes ønske om egen karriereutvikling	Kvinne	55 %	45 %
	Mann	53 %	47 %
	Totalt	54 %	46 %

Figur 6 Uforholdsmessig tid på akkvisisjon, fordelt på stillingskategorier



3.4 Fordeling av arbeidstid på ulike oppgaver

Vi ønsket også å avdekke hvordan instituttforskernes arbeidstid fordeler seg på ulike oppgaver, slik man har gjort for tidsbruksundersøkelsen i UH-sektoren. Vi stilte derfor et spørsmål om dette til alle respondentene som har oppgitt at de har en ordinær forskerstilling, en rekrutteringsstilling eller en annen fagstilling med FoU. (Dette spørsmålet gikk altså ikke til medlemmer i lederstilling eller TA-ansatte uten FoU). Vi ba dem om å anslå hvordan den samlede arbeidstiden (100 %) fordeler seg på noen definerte kategorier, uavhengig av hvor lang arbeidsuke de har oppgitt og om den blir kompensert eller ikke. Vi ba dem ta utgangspunkt i kalenderåret 2022 for sitt anslag. Noen respondenters svar hadde en totalsum som ikke summerte seg til 100 og var ugyldige. Snaut 670 gyldige svar ga en fordeling som framkommer i Tabell 13.

Oppdrags- og prosjektforskning utgjør halvparten av arbeidstiden, mens resten av tiden er noenlunde likelig fordelt på akkvisisjons- og søknadsarbeid, konsulent- og utredningsarbeid, administrasjon og egentid. Flere respondenter ga i åpne svarfelt uttrykk for at det var vanskelig å tidfeste de ulike oppgavene, da de også varierer mye fra måned til måned. Særlig gjelder det akkvisisjons- og søknadsarbeid, som varierer mye avhengig av størrelsen på prosjekter/oppdrag. En skriver videre: «det er også vanskelig for meg å skille utredning og oppdragsforskning; skillet er kunstig». En annen sier: «Bruker største delen av tiden til rådgivningsoppgaver, ikke direkte forskning». Vi kan se av medianen at det er mange som i liten grad driver konsulent- og utredningsvirksomhet, og dermed at noen bruker betydelig mer tid på det. Noen påpekte også at kommunikasjonsarbeid og formidling kunne vært en egen kategori.

Halvparten av arbeidsuka til en instituttforsker går med til arbeid med oppdrags- eller forskningsforskning. Vi ser av disse tallene også at noe over 10 % eller 4 arbeidstimer i uka brukes til å skaffe finansiering til forsknings- og utredningsarbeidet, og det samme til administrasjon med mer. Da står det heller ikke mer tid igjen til egenaktivitet, som kurs, faglig oppdatering, egeninitiert forskning/publisering enn fire timer. Når vi legger til grunn at forskerne i snitt arbeider 3,5 timer utover normalarbeidsuka, da kan vi anslå at det stort sett ikke er tid til noe av dette innenfor normal arbeidstid. Som en av respondentene skriver det: «No time left for this - done on my private time».

Tabell 13 Fordeling av arbeidstid på oppgaver

Hvordan fordeler den samlede arbeidstiden seg på ulike arbeidsoppgaver? (N= 667)	Snitt	Median
Akkvisisjons-/søknadsarbeid	12 %	10 %
Arbeid med oppdrags-/prosjektforskning (inkl. NFR, EU)	49 %	50 %
Konsulent- og utredningsarbeid	11 %	5 %
Egentid (til kurs, egenutvikling, egen forskning)	12 %	10 %
Administrasjon, drift, annet	13 %	10 %
Medbestemmelse (tillitsvalgtarbeid, styrearbeid el.)	2 %	0 %

4. Arbeidssituasjon

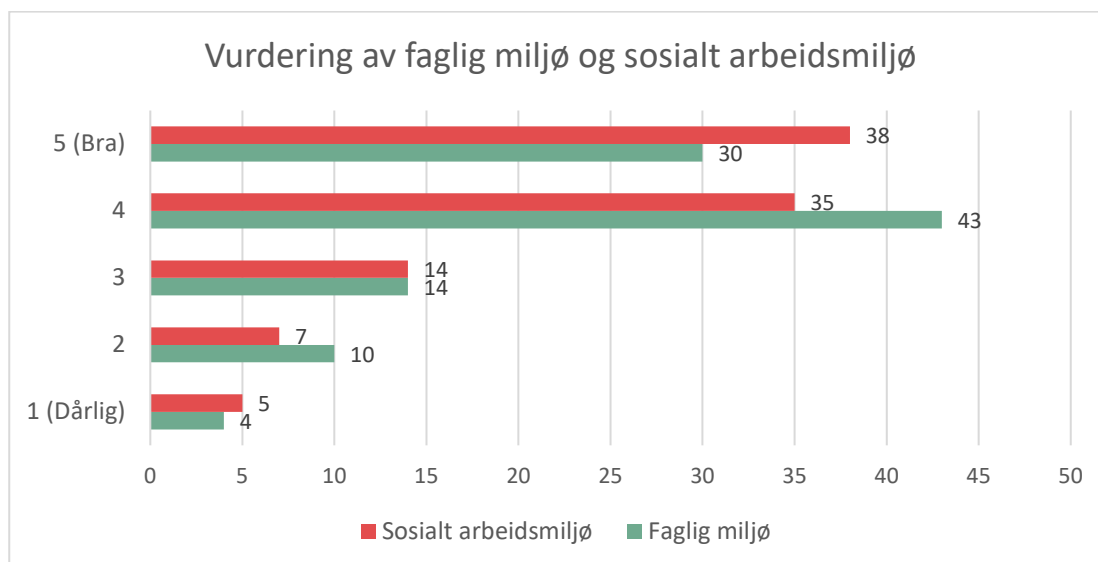
Gode utviklingsmuligheter og arbeidsvilkår er en forutsetning for at sektoren skal fremstå som attraktiv, og for å beholde og rekruttere ansatte til sektoren. I dette kapitlet ser vi på hvordan de ansatte vurderer ulike sider ved sitt arbeidsmiljø, finansieringsmuligheter, muligheter for faglig utvikling og karriereutvikling.

4.1 Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø dreier seg fundamentalt sett om arbeid, fordeling og organisering av arbeidsoppgaver og mulighet for utvikling.⁶ Arbeidsmiljø kan være avgjørende for ansattes trivsel, motivasjon og produktivitet. Det sosiale arbeidsmiljøet er ofte samhandling med kolleger og andre ansatte som ikke omfatter fag, mens fagmiljø er begrenset til læring og en forutsetning for faglig utvikling. Faglig miljø, det sosiale arbeidsmiljøet og arbeidsoppgaver er derfor brukt som indikatorer på hvordan respondentene opplever sitt arbeidsmiljø. De ulike faktorene kan ha ulik innvirkning for den enkelte ansatte og de ansatte trenger ikke være like fornøyd med alle faktorene. Medlemmene ble bedt om å gi en vurdering av ulike sider ved sitt arbeidsmiljø på en skala fra 1-5, der 1 er dårlig og 5 er bra. Respondentene er inndelt i vitenskapelig stilling⁷ eller administrativ stilling.⁸ De to gruppene er stilt litt ulike spørsmål.

Som Figur 7 viser, er ansatte i vitenskapelige stillinger godt fornøyd med både sitt sosiale arbeidsmiljø og faglige miljø. Til sammen vurderer 73 % begge deler som bra (4 og 5). Mest fornøyd er de med sitt sosiale arbeidsmiljø. Denne faktoren gir 38 % av de vitenskapelig ansatte høyest skår. For en oversikt over hvordan vurderingen av sosialt arbeidsmiljø fordeler seg på de ulike virksomhetene, se Tabell 40 i appendiks. Det er ikke signifikante kjønnsmessige forskjeller i vurderingen av fagmiljø og det sosiale arbeidsmiljøet.

Figur 7 Vitenskapelig ansattes vurdering av faglig miljø og sosialt arbeidsmiljø



⁶ Kuvaas, B. og Dysvik, A. (2020): *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Evidensbasert HRM*. Fagbokforlaget.

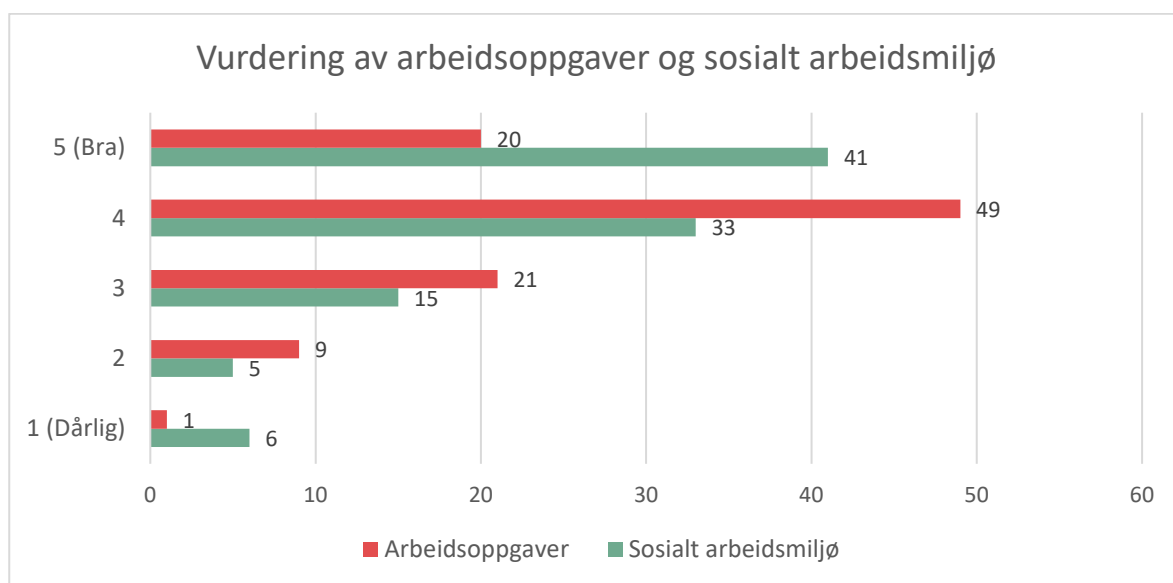
⁷ Dette inkluderer stillinger som stipendiat, postdoktor, ordinære forskerstillinger, faglig lederstillinger og annen stilling med FoU.

⁸ Dette inkluderer administrative lederstillinger og TA eller fagstilling uten FoU.

Medlemsundersøkelsen fra 2014 omhandlet også spørsmål om faglig miljø, men med en annen vurderingsskala (bra, tilfredsstillende og dårlig), noe som gjør at vi ikke kan sammenlikne resultatene direkte. Det kan likevel nevnes at 46 % av respondentene vurderte sitt faglige miljø som bra og 10 % som dårlig i 2014. Dette indikerer at opplevelsen av det faglige miljøet ser ut til å være relativt stabil.

De administrativt ansatte er i undersøkelsen bedt om å vurdere sine arbeidsoppgaver og sitt sosiale arbeidsmiljø. Som Figur 8 viser, vurderer også de administrativt ansatte sitt sosiale arbeidsmiljø som bra. Til sammen 74 % av de administrativt ansatte gir sitt sosiale arbeidsmiljø skår 4 og 5. 69 % gir samme vurdering av sine arbeidsoppgaver.

Figur 8 Administrativt ansattes vurdering av sine arbeidsoppgaver og sitt sosiale arbeidsmiljø



Majoriteten av respondentene ser dermed samlet sett ut til å være tilfreds med sitt sosiale arbeidsmiljø, fagmiljø og arbeidsoppgaver. En av respondentene skrev følgende kommentar om arbeidsmiljøet i sektoren:

Arbeidsmiljøet er gjennomgående et stort pluss i instituttsektoren. Alle er i samme båt og drar lasset sammen. Om en kollega får inn et stort prosjekt, fører det ikke til misunnelse - alle vet at det kommer alle til gode fordi det øker inntjeningen til instituttet. Her er situasjonen radikalt annerledes enn ved universitetene.

En annen respondent har derimot en helt annen oppfatning av det å arbeide i instituttsektoren, etter kommentaren å dømme:

Instituttsektoren er for akademiske tapere. Det er flaut å jobbe der. Jeg håper at jeg kan melde overgang til UH-sektoren ved første og beste anledning, da ingenting er verre enn instituttsektoren. [...] Alt handler om penger, ikke kunnskap.

Kommentarene kan være et uttrykk for et stort spenn i oppfatninger av arbeidsmiljøet i sektoren, og gjenspeiler kanskje også noe av den store variasjonen av virksomheter, fagmiljø og arbeidsoppgaver innad i sektoren.

I denne undersøkelsen har vi ikke stilt spørsmål om allmenn jobbtrivsel, men det gjorde vi i undersøkelsen om forskeryrkets attraktivitet i 2022. Vi kan herfra se (Tabell 14) at 76 % av forskeren i instituttsektoren er tilfreds med jobben sin. Dette er helt på linje med YS Arbeidslivsbarometeret fra 2022 og 2023 (75 %), men lavere enn SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø blant sysselsatte (88 %).⁹ Vi ser også at instituttansatte er mer tilfredse enn våre medlemmer ved universiteter, høyskoler og universitetssykehus.

Tabell 14 Fra Forskerforbundets medlemsundersøkelse om forskeryrkets attraktivitet 2022:
«Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?»

	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Nøytral	Tilfreds	Svært tilfreds	N
Institutforskere	1 %	6 %	17 %	57 %	19 %	750
Alle vit. ansatte i akademia	2 %	8 %	23 %	53 %	16 %	3817

4.2 Finansiering

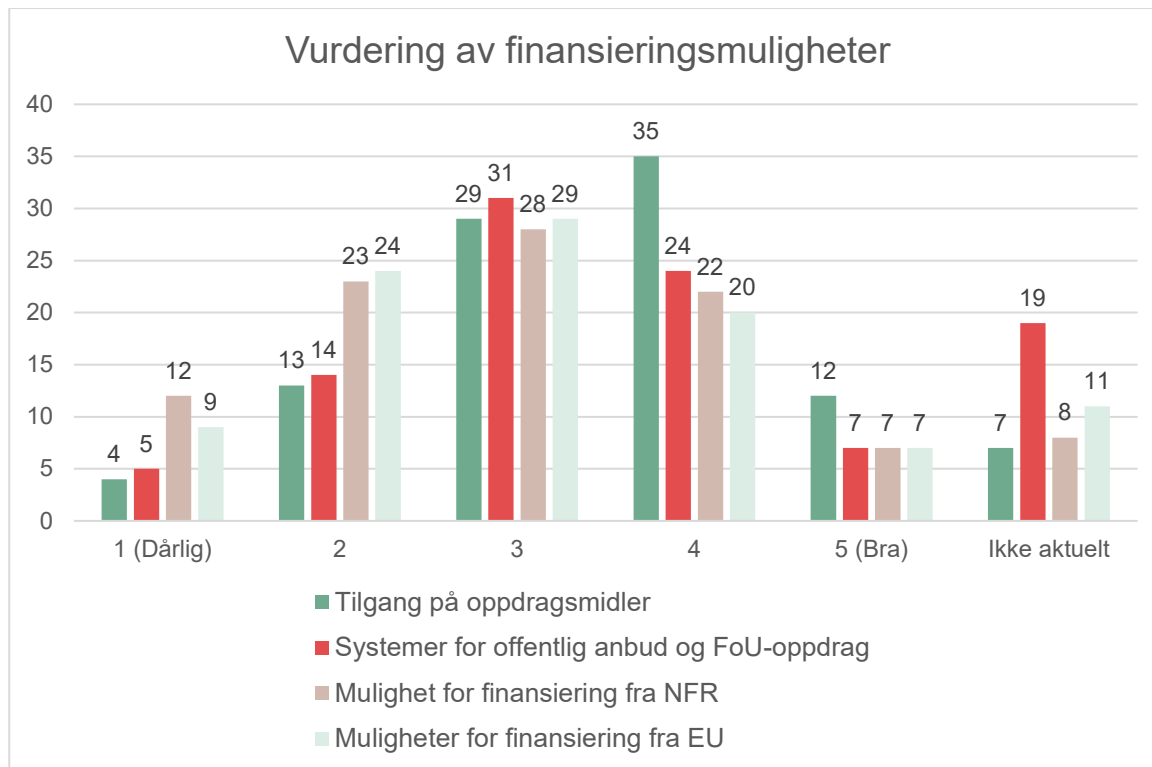
De fleste institutter er omfattet av grunnfinansieringssystemet, som betyr at de får tildelt grunnbevilgning gjennom Norges forskningsråd (se kapittel 2). Et kjennetegn ved den delen av instituttsektoren i Norge er en relativ lav grunnfinansiering. Instituttsektoren har i gjennomsnitt en grunnfinansiering på omtrent 10 prosent.¹⁰ Å innhente eksterne midler er derfor avgjørende for instituttsektoren og anvendt forskning. De vitenskapelig ansattes oppfatning av finansieringsmuligheter, omhandler dermed i stor grad vilkår for sektorens eksistens. Finansiering er en forutsetning for arbeidsvilkår og jobbtrygghet i sektoren. Hvor avhengig instituttene er av ekstern finansiering kan variere mellom forskningsinstitutter i statlig sektor og i privat sektor, og alle svarkategoriene har derfor ikke like stor aktualitet for alle institutter. Alle forskningsinstitutter er imidlertid avhengig av å innhente noe ekstern finansiering.

Figur 9 viser hvor fornøyd de vitenskapelig ansatte er med sine muligheter for finansiering av prosjekter og liknende. Som figuren viser, er respondentene mest fornøyd med tilgangen på oppdragsmidler. Til sammen er det 47 % som vurderer dette som bra (4 og 5). De er minst fornøyd med finansieringsmuligheter fra Norges Forskningsråd og EU. Til sammen vurderer én av tre vitenskapelig ansatte muligheter for finansiering fra EU som dårlig (1 og 2), mens en noe større andel, 35 %, vurderer mulighetene for finansiering fra Forskningsrådet som dårlig (1 og 2).

⁹ <https://ys.no/nyheter/category/ys-arbeidslivsbarometer/> og <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/arbeidsmiljo-levekarsundersokelsen>

¹⁰ Jf. FFA innspill til revisjon av langtidsplan for forskning og høyere utdanning fra 2021.

Figur 9 Vitenskapelig ansattes vurdering av finansieringsmuligheter



Fra medlemsundersøkelsen i 2014 kan vi trekke fram, for sammenlikningens skyld, at tilgang til forskningsmidler (som da omfattet alle typer finansieringsmuligheter) var en faktor som respondentene var minst fornøyd med, én av tre vurderte tilgangen til forskningsmidler som dårlig, mens 14 % vurderte tilgangen som bra. Også her var svarkategoriene bra, tilfredsstillende og dårlig, slik at svarfordelingen ikke er direkte sammenliknbar.

Finansieringsmulighetene engasjerer naturlig nok medlemmene i sektoren. Flere av de åpne kommentarene i denne undersøkelsen omtaler muligheter for finansiering fra Norges Forskningsråd. Mens noen uttrykker bekymring knyttet til tidsbruk og skriving av søknader til Forskningsrådet, er andre bekymret for manglende regional vektlegging i tildelinger:

Neste gang dere skal gjennomføre denne undersøkelsen kan dere jo legge inn et par spørsmål om Norges Forskningsråd og den vanvittige tidsbruken knyttet til Forskningsrådssøknader i både UH og instituttsektoren.

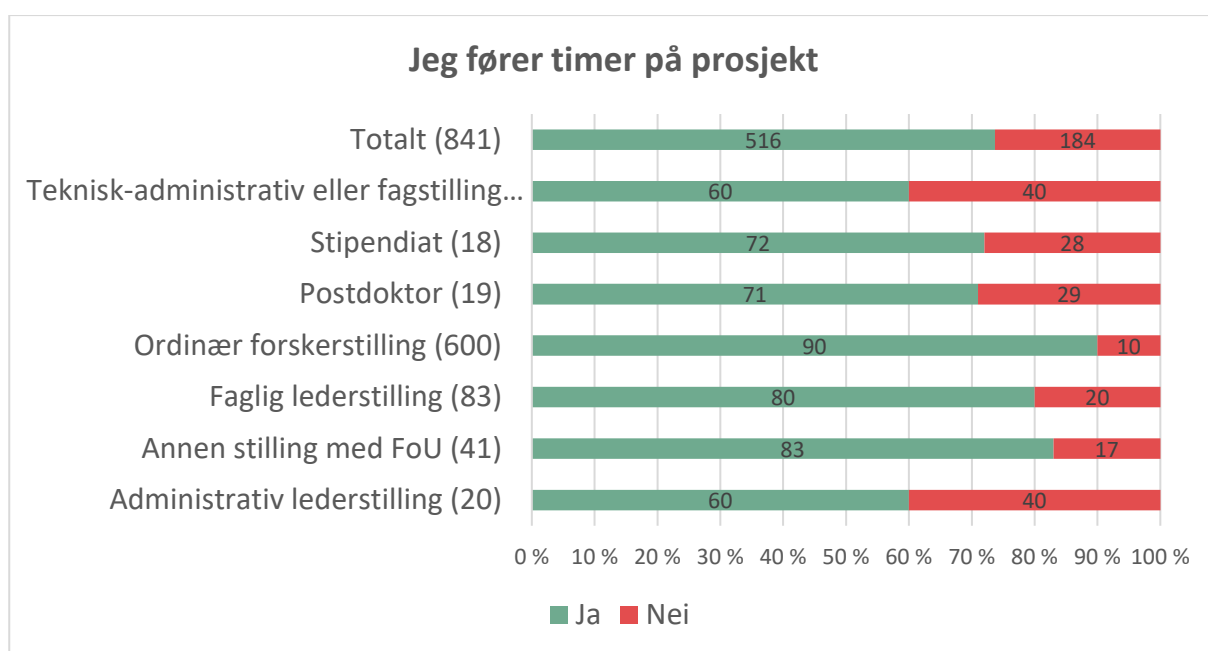
Jeg vil benytte anledningen til å melde om økende bekymring med NFR (Norges forskningsråd). Det har nå blitt en regel at vi som utgangspunkt ikke søker der. Både fordi vi får god til svært god score, men ikke tildeling. Vi ser også at prosjektene tildeles med svært lav regional vektlegging, altså at det er CV-en og konsortiet som avgjør, selv om søkerne er svært kompetente til å gjøre jobben.

Andre igjen, uttrykte bekymring for at reduserte statlige bevilgninger og manglende bevilgninger fra Forskningsrådet til grunnforskning, går ut over produktivitet og kvalitet:

Der jeg jobber sliter vi med at Forskningsrådet ikke bevilger penger til grunnforskning. Med minkende statsbevilgninger betyr det at både produktiviteten og mulighetene for høyere kvalitet på forskningen minker.

Et kjennetegn ved arbeidsforholdene i instituttsektoren er at de ansatte hovedsakelig utfakturerer timer på eksternt finansierte FoU-prosjekter, og dermed «fører timer på prosjekt». Stabile finansieringsforhold er kanskje særlig viktig for de ansatte som daglig utfakturerer timer. Figur 10 viser hvilke stillingskategorier som i størst grad må føre timer på prosjekt. Vi ser at det er ansatte i forskerstillinger som i størst grad fører timer på prosjekter. Ser vi på utvalget av alle respondenter som oppgir at de fører timer på prosjekt, er tre av fire ansatt i ordinære forskerstillinger. Mye av ansvaret for finansiering hviler dermed på denne gruppen.

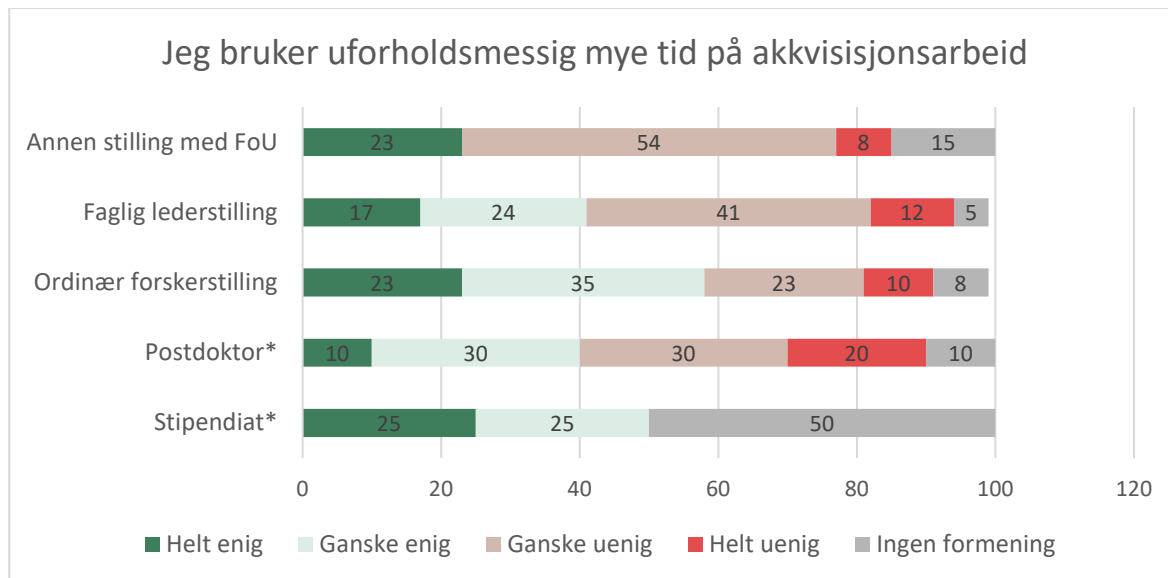
Figur 10 Timeføring på prosjekt etter stillingskategori



Konkurransen om ressursene kan være tøff og instituttsektoren befinner seg ofte i en situasjon der de konkurrerer både med andre institutter, universitet- og høyskolesektoren og en voksende konsulentbransje. I forbindelse med spørsmål om vurdering av finansieringsmuligheter, kan det være hensiktsmessig å trekke fram tidligere omtalte funn knyttet til de vitenskapelig ansattes vurdering av tid brukt på akkvisisjonsarbeid. Akkvisisjonsarbeid er en samlebetegnelse for arbeid med innhenting av forsknings- og prosjektmidler og generering av inntekter. Det er i all hovedsak de vitenskapelig ansatte som står for generering av inntekter i instituttsektoren.

Figur 11 viser de vitenskapelig ansattes vurdering av påstanden «jeg bruker uforholdsmessig mye tid på akkvisisjonsarbeid/søknader» i forbindelse med vurdering av sitt merarbeid; altså kun besvart av respondentene som oppgir at de arbeider ut over normal arbeidstid. Kategorien for annen stilling med FoU, stipendiater og postdoktorer inneholder få respondenter for dette spørsmålet og svarene må derfor vurderes på bakgrunn av det.

Figur 11 De vitenskapelig ansattes vurdering av bruk av tid på akkvisisjonsarbeid



Som figuren viser, ser det ut til å ligge et stort press på de ansatte i forskerstillinger i sektoren når det gjelder innhenting av forsknings- og prosjektmidler. Til sammen er det 58 % av de ansatte i ordinære forskerstillinger som oppgir at de er helt eller ganske enig i påstanden om at de bruker uforholdsmessig mye tid på akkvisisjonsarbeid. Sett i sammenheng med at 76 % av respondentene er helt eller ganske enig i at oppdragene de tar på seg ofte er underfinansierte og krever ekstra innsats før levering, er det grunn til å mene at dette over tid vil føre til en lite bærekraftig arbeidssituasjon for mange.

En av respondentene skrev denne kommentaren som illustrerer utfordringer knyttet til presset på forskerne i sektoren når det gjelder innhenting av ressurser:

Det er et system som ikke er bærekraftig. Som forsker opplever jeg å måtte jobbe stadig mer gratis, mens de som er satt til å detaljstyre og "pushe" oss, selv slipper både ansvaret for å skaffe midlene vi alle skal leve av OG det timeføringshelvetet vi forskere står i.

Noen av respondentene kommenterte konkurransesituasjonen instituttsektoren står i slik:

Vi har høyt timekrav og høye timepriser, og er i en annen situasjon enn UH sektoren, og kan tape oppdrag i konkurranse med UH fordi vi blir for dyre.»

Konkurransvilkårene i søknader om offentlige forskningsmidler er blitt uholdbare. Vi sløser bort enormt mye tid og ressurser på å gjøre oss lekke for oppdragsgivere. (...) Det har kommet til en voksende konsulentbransje som utelukkende lever av å pusse på fasaden i søknader, anbudsrunder o.l. De spiser også av potten vi alle kjemper om.

At finansieringsmuligheter oppleves som usikre og konkurransen som økende og mindre rettferdig, får ikke bare betydning for arbeidspress for forskerne i sektoren, men også deres faglige utvikling, noe også denne respondenten kommenterer på:

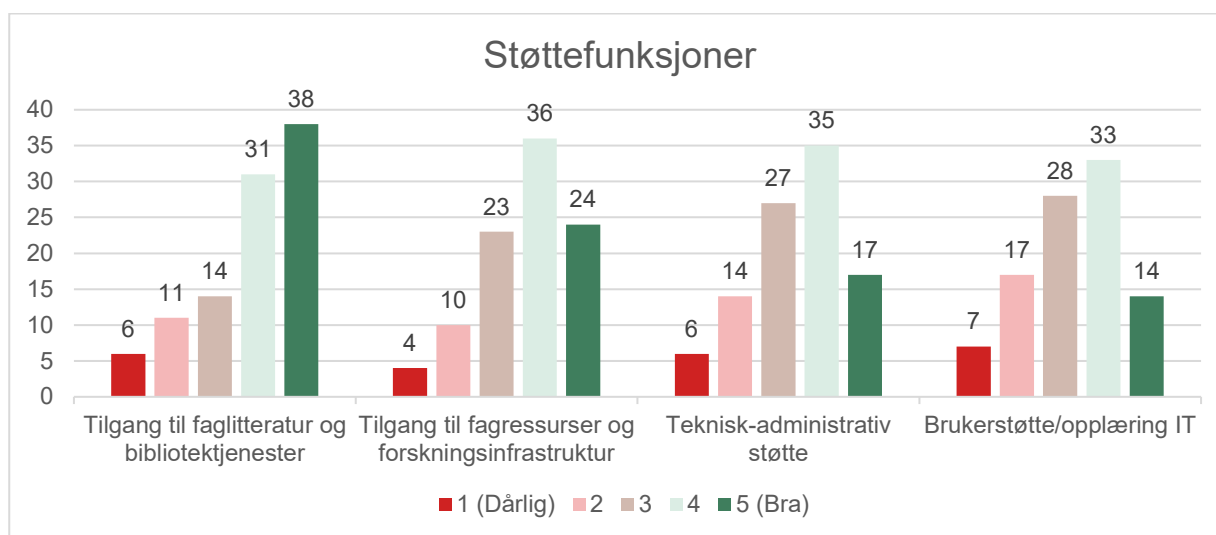
Den økonomiske situasjonen instituttet er i, har stor betydning for arbeidsvilkår for de ansatte, både for faglig utvikling og arbeidspress. Når økonomien er god, kan det settes av midler til interne utviklingsprosjekter og egensatsinger som er strategisk og faglig viktige for instituttet.

4.3 Støttefunksjoner og kontorfasiliteter

For at den enkelte skal få gjennomført sitt arbeid på en god måte, er det viktig at sentrale støttefunksjoner er på plass. Dette er i undersøkelsen vurdert å være tilgang til faglitteratur og bibliotek tjenester, tilgang til fagressurser og forskningsinfrastruktur, teknisk-administrativ støtte og bruker støtte og opplæring innen informasjonsteknologi (IT). Det er stilt noe ulike spørsmål til de vitenskapelig ansatte og de administrativt ansatte når det gjelder støttefunksjoner.

Figur 12 illustrerer hvordan de vitenskapelig ansatte har vurdert ulike støttefunksjoner. I all hovedsak framstår respondentene som ganske fornøyde med støttefunksjonene ved egen institusjon. Det er kun en liten andel som vurderer støttefunksjonene som dårlig. Andelen som gir skår 1 på vurderingsskalaen er under 10 % i alle kategoriene.

Figur 12 Vitenskapelig ansattes vurdering av støttefunksjoner – andel fra 1 (dårlig) til 5 (bra)



Tilfredsheten er størst med tilgang til faglitteratur og bibliotek tjenester (hvor 70 % er over middels fornøyde). Når det gjelder tilgang til faglitteratur og bibliotek tjenester vet vi at dette representerer en utfordring for vitenskapelig ansatte i sektorer utenfor universitets- og høyskolesektoren. Forskerforbundet har i en årrekke påpekt at det kan være vanskelig for forskere i instituttsektoren å få tilgang til nødvendig faglitteratur ved behov. Erfaringene som denne gruppen har når det gjelder bibliotek tjenester og tilgang til faglitteratur og som det gis uttrykk for på arenaer der erfaringer fra sektoren utveksles, samsvarer dermed ikke helt med svarene i denne undersøkelsen. Det samsvarer imidlertid med resultatene fra medlemsundersøkelsen fra 2014, der 37 % vurderte bibliotekforholdene som bra, mens 20 % vurderte det som dårlig. Her kan det dermed ha blitt en betydelig forbedring som følge av fusjoner eller nye digitale bibliotekavtaler.

Minst fornøyde er de vitenskapelig ansatte med bruker støtte/opplæring IT (hvor bare 47 % er positive). Det er neppe så overraskende, for IT-systemer er i rivende utvikling og alle er avhengige av at de er velfungerende og mange har erfaring med hvor sårbart det kan være når de ikke er det. Mye tyder på at det kan være en sammenheng mellom misnøyen med bruker støtte og opplæring IT som illustreres i figuren over og følgende kommentarer fra tre respondenter:

Access to IT and research infrastructure is there, but partially outdated and not efficient.

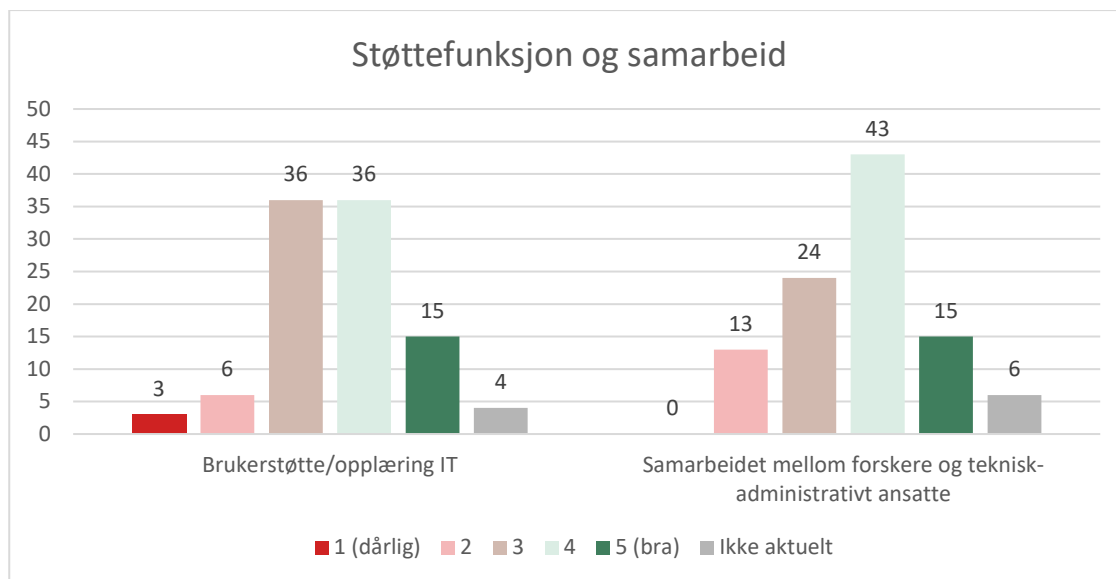
Alt for dårlig forskerstøtte hos oss. Forskere bruker masse tid på praktiske oppgaver som burde vært ivare tatt av administrasjonene og på å finne ut av ting, f.eks. knytta til lagring av data.

Mangler støttefunksjoner betyr at forskerne må gjøre alt selv

Se også kap. 8.1 om forskningsinfrastruktur, digitale plattformer, forlagsavtaler og lesetilgang.

Også de administrativt ansatte er bedt om å vurdere brukerstøtte og opplæring knyttet til informasjonsteknologi. Som Figur 13 viser, er dette en utfordring for de teknisk -administrativt ansatte også, men i noe mindre grad enn for de vitenskapelig ansatte.

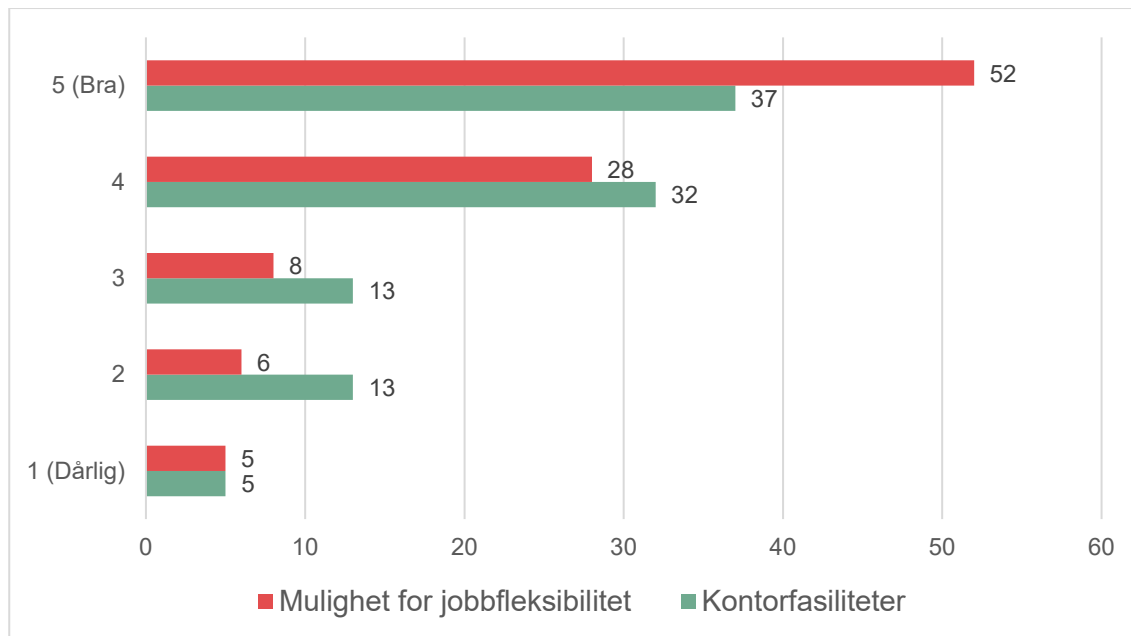
Figur 13 Administrativt ansattes vurdering av støttefunksjonen IT og samarbeidet med forskerne



De administrativt ansatte er videre bedt om å gi en vurdering av samarbeidet mellom forskere og TA-ansatte, og det ser i hovedsak ut til å fungere bra. Til sammen 58 % vurderer samarbeidet som ganske bra og bra (4 og 5). Ingen gir laveste skår på vurderingen av samarbeidet, men 13 % vurderer det som ganske dårlig.

Når det gjelder kontorfasiliteter har hele kunnskapssektoren gjennomgått endringer og krav til mer effektiv bruk av areal. Dette har resultert i mer åpne kontorlandskap og løsninger med delte kontorer. Hjemmekontor var situasjonene for mange under pandemien (2020-2022) og hjemmekontor har fortsatt å være en del av hybride kontorløsninger for mange. Alle medlemmene ble bedt om å vurdere sine kontorfasiliteter og sin opplevelse av fleksibilitet i jobbhverdagen. Med mulighet for fleksibilitet menes mulighet for å velge hjemmekontor, hybride løsninger og liknende. Selv om de administrativt ansatte og de vitenskapelig ansatte har noe ulike arbeidsoppgaver, er deres vurderinger av jobbfleksibilitet og kontorfasiliteter i stor grad sammenfallende.

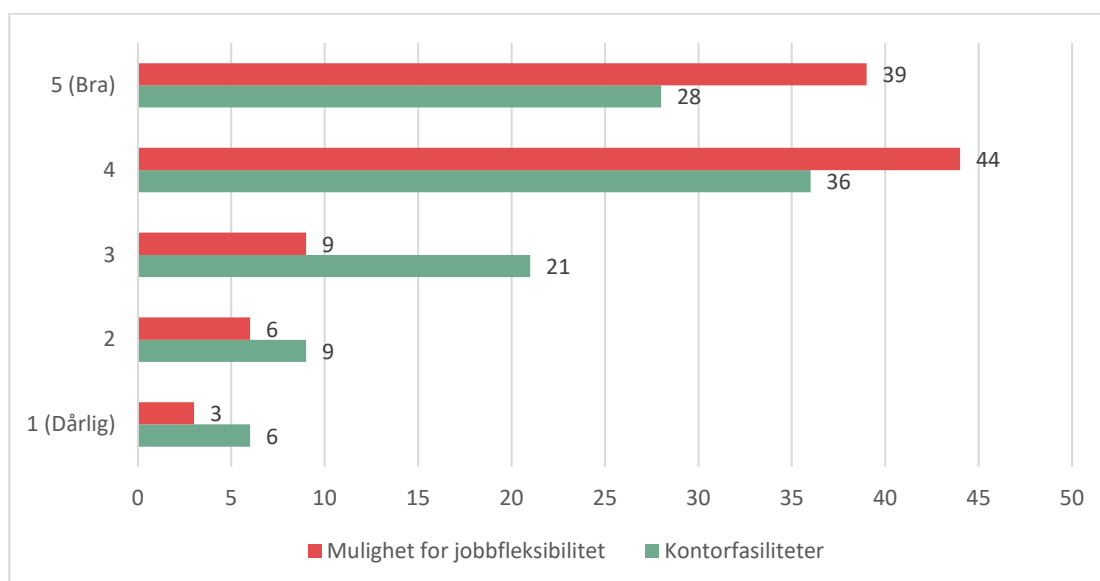
Figur 14 Vitenskapelig ansattes vurdering av sine kontorfasiliteter og jobbfleksibilitet



Som Figur 14 viser, vurderer de aller fleste av de vitenskapelig ansatte sine muligheter for jobbfleksibilitet som bra. Til sammen er det 80 % som vurderer jobbfleksibilitet som ganske bra og bra, mens bare 11 % vurderer den som ganske dårlig eller dårlig. Kontorfasilitetene oppfattes ikke like positivt, men det er likevel 69 % som vurderer dem som bra. Det er til sammen én av fem som vurderer sine kontorfasiliteter som dårlig (1 og 2).

Tabell 41 viser at det ikke er noen virksomheter med mer enn 8 respondenter hvor kontorfasilitetene vurderes samlet sett til under middels. Mange kommer godt ut.

Figur 15 Administrativt ansattes vurdering av kontorfasiliteter og jobbfleksibilitet



Figur 15 viser at de administrativt ansatte vurderer sin jobbfleksibilitet nesten like positivt som de vitenskapelig ansatte. Til sammen er det 83 % som vurderer dette som bra, men her er det en større andel som vurderer jobbfleksibiliteten som ganske bra (verdi 4) i stedet for bra (verdi 5), sammenliknet med de vitenskapelig ansatte. Også blant de administrativt ansatte vurderes kontorfasiliteter mindre positivt enn jobbfleksibiliteten. Det er likevel 64 % som mener de er ganske bra og bra (4 og 5), mens 15 % vurderer kontorfasilitetene som ganske dårlig og dårlig (1 og 2).

I undersøkelsen er det ikke stilt spørsmål om hvem som i dag har kontorfasiliteter i form av åpne kontorlandskap, men fra de åpne svarkategoriene ser vi av kommentarene som omhandler kontorfasiliteter, at de ansatte frykter for at arbeidssituasjonen blir dårligere med åpne kontorlandskap:

Vi er i en omstillingsfase hvor resultatet skal være fortetting, mer bruk av felleskontorer mm uten midler til å styrke infrastruktur. Vi tror arbeidssituasjonen vil bli dårligere og innebære at medarbeidere vil være mer på hjemmekontor - noe som vil gå ut over arbeidsmiljøet.

Grusomt med åpent landskap som forsker.

Vi har egne kontorer, og en direktør som ikke liker landskap. Hurra!

En del kommentarer omhandlet også situasjonen på hjemmekontor og utfordringer dette representerer i form av et mindre skille mellom arbeidstid og tid utenom arbeid i forbindelse med f.eks. sykdom:

Det er litt mye press på å bruke hjemmekontorløsninger. Når jeg i utgangspunktet jobber mye ønsker jeg å skjerme den lille tiden jeg er hjemme. Erfaring med hjemmekontor er at man blir sittende utover kvelden å jobbe i stedet for å fokusere på barna. Ved sykdom så "forventes" det at leveransene opprettholdes, slik at det å være hjemme syk og hvile ikke lenger er mulig. Det ender med at jeg presser meg det jeg orker for å jobbe mens jeg er syk.

4.4 Lønnsvilkår

I denne undersøkelsen spurte vi ikke medlemmene om lønn. Det gjorde vi i vår undersøkelse om forskeryrkets attraktivitet høsten 2022. Den gikk bare til det vitenskapelige personalet. Rundt halvparten av respondentene fra instituttsektoren i den undersøkelsen er fornøyd med egen lønn, mens rundt en firedel er misfornøyd (Tabell 15). De framstår dermed som mer fornøyd enn de vitenskapelig ansatte ved universiteter, høyskoler og sykehus. Det er særlig de som jobber i den private delen av instituttsektoren, som framstår som langt mer fornøyd enn andre.

Tabell 15 Fra undersøkelsen om forskeryrkets attraktivitet 2022: «I hvilken grad er du fornøyd med nåværende lønn» - fra 1 (dårlig) til 5 (bra)

	☹️ 1	2	3	4	😊 5	N
Instituttansatte	9 %	14 %	27 %	37 %	14 %	780
Abelia/NHO	5 %	11 %	22 %	42 %	20 %	346
Staten	12 %	16 %	31 %	32 %	9 %	434
Totalt alle	13 %	20 %	29 %	30 %	9 %	4 299

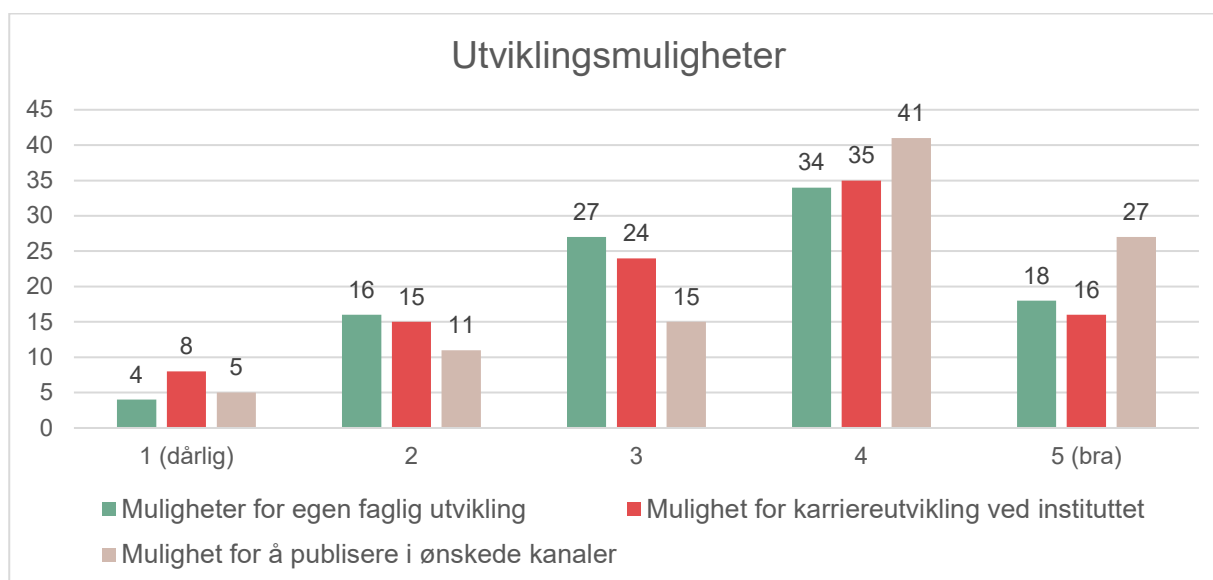
5. Karriereutvikling og anledning til egen FoU

Instituttsektoren har oppdragsforskning og anvendt forskning som sin hovedoppgave. Det er likevel behov for at den enkelte forsker får tid til *egen* forsknings- og utviklingsarbeid (FoU). Dette er en avgjørende faktor for faglig utvikling, akademisk frihet og forskeryrkets attraktivitet.

5.1 Faglig utvikling og karriere

Forskerforbundets medlemmer i sektoren er bedt om å vurdere muligheter for egen faglig utvikling, for karriereutvikling ved instituttet der de jobber og for muligheter til å publisere i ønskede kanaler. Publisering er arbeidskrevende for den enkelte, men viktig for egen faglig utvikling og karriereutvikling. Figur 16 illustrerer de vitenskapelig ansattes vurdering av sine utviklingsmuligheter på arbeidsplassen.

Figur 16 «Hvordan vil du vurdere følgende sider ved arbeidssituasjonen?»



Figuren viser at de vitenskapelig ansatte vurderer sine muligheter til å publisere i ønskede kanaler som ganske bra eller bra; 68 % gir skår 4 og 5, mens 16 % vurderer dette som ganske dårlig eller dårlig (skår 1 og 2).

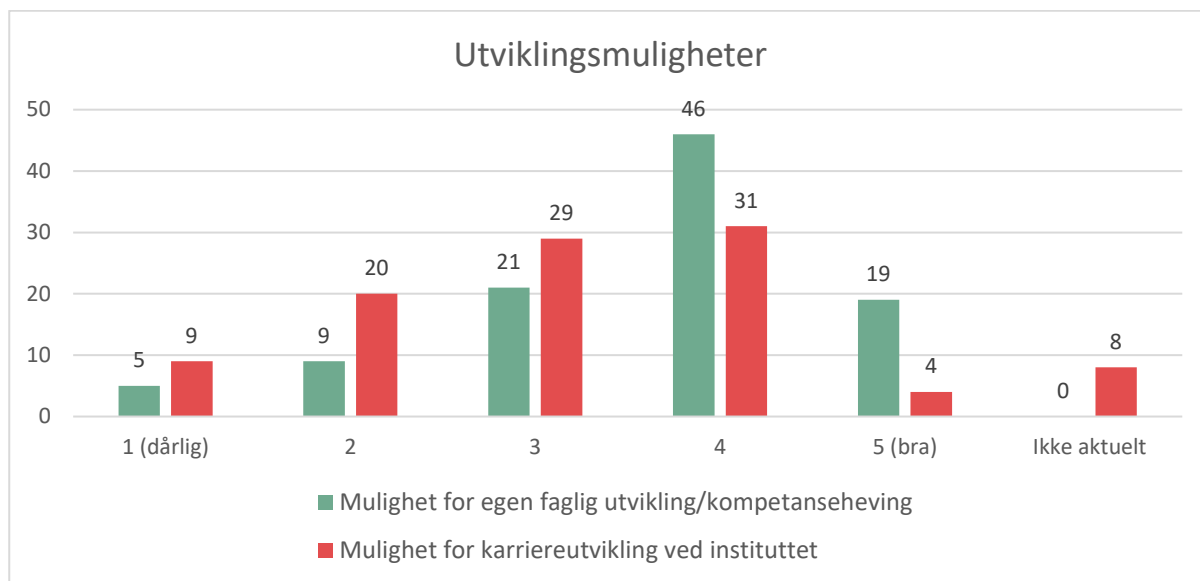
Litt over halvparten (52 %) vurderer mulighetene for egen faglig utvikling som ganske bra og bra (4 og 5 på vurderingsskalaen). Én av fem vitenskapelig ansatte i sektoren vurderer muligheten som ganske dårlig eller dårlig (1 og 2).

Når det gjelder muligheter for karriereutvikling ved institusjonen, vurderer til sammen litt over halvparten denne muligheten som ganske bra eller bra (4 og 5). Nesten én av fire (23 %) vurderer dette som ganske dårlig eller dårlig (1 og 2).

At én av fem vurderer muligheter for egen faglig utvikling som ganske dårlig eller dårlig, representerer en utfordring, og bør ses i lys av konsekvenser for arbeidsmiljøet og arbeidsvilkår ved forskningsinstitutter. Kombinert med høyt arbeidspress og krav til innhenting av ekstern finansiering, vil en slik utvikling over tid være lite bærekraftig.

De administrativt ansatte ved instituttene fikk også spørsmål om å vurdere sine muligheter for egen faglig utvikling og kompetanseheving. De er bedt om å vurdere sine muligheter for karriereutvikling, mens spørsmål om publiseringsmuligheter ikke har samme relevans for denne gruppen ansatte. Figur 17 viser de administrativt ansattes vurderinger av muligheter for egen faglig utvikling og karriereutvikling.

Figur 17 Administrativt ansattes vurdering av muligheter for egen faglig utvikling og karriereutvikling



Som figuren viser, vurderer til sammen 65 % av administrativt ansatte sine egne faglige utviklingsmuligheter som ganske bra og bra (4 og 5). 14 % vurderer denne muligheten som ganske dårlig eller dårlig (1 og 2). Når det gjelder karriereutvikling ved instituttet der de jobber, er det 35 % som vurderer mulighetene som ganske bra eller bra, mens en nesten like stor andel (29 %) vurderer mulighetene som ganske dårlig eller dårlig.

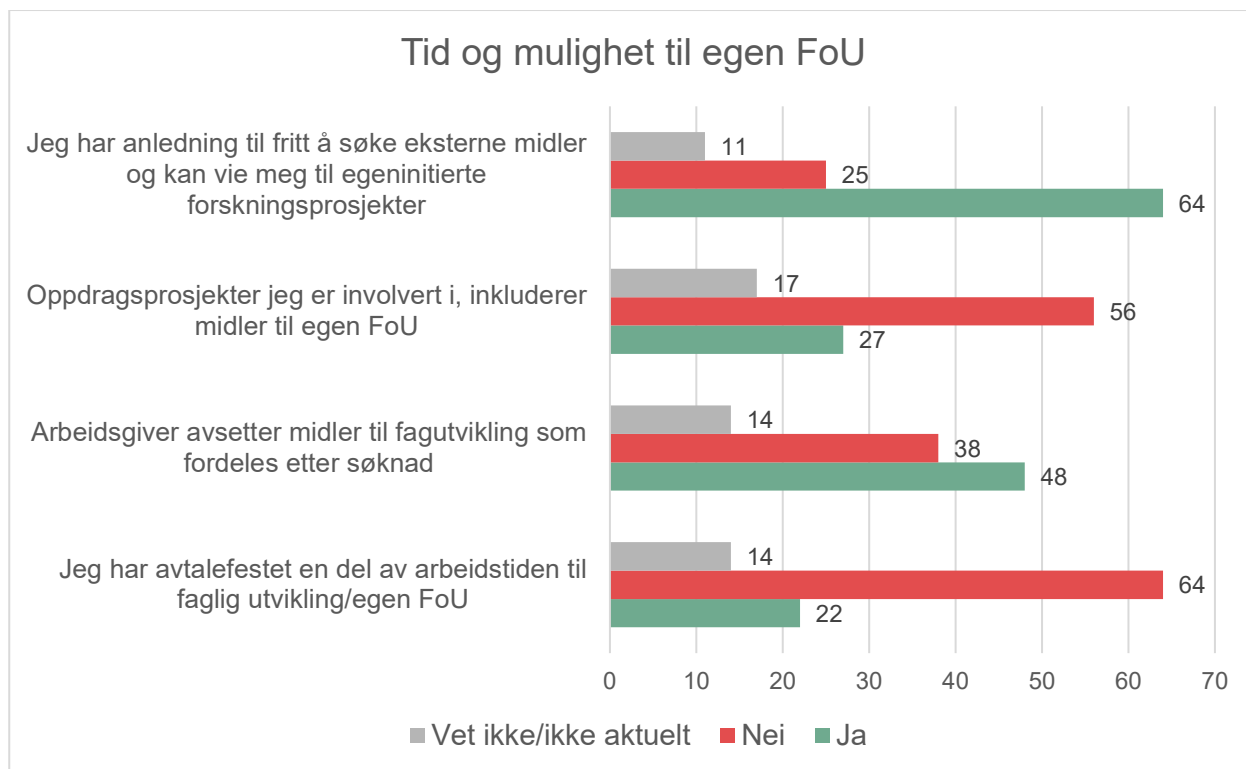
Det er altså en ganske stor andel som anser karriereutviklingsmulighetene som dårlige ved eget institutt, både for vitenskapelig og TA-ansatte. Det virker ikke som om virksomhetens størrelse betyr så mye for hvordan karriereutviklingsmulighetene framstår (se Tabell 42). Ved noen institutter har nok økonomi og framtidsutsikter mer å si. For eksempel er det mange ved Folkehelseinstituttet, som har stått i en stor nedbemanningsprosess, som ser karriereutviklingsmulighetene der som svake.

5.2 Tid og ressurser til egen FoU

Vi har sett (kap. 5.1) at én av fem vitenskapelig ansatte i instituttsektoren vurderer sine muligheter for faglig utvikling som dårlige, og en enda større andel vurderer sine muligheter for karriereutvikling ved instituttet som dårlige. Vi skal her se nærmere på respondentenes vurderinger av rammevilkår og muligheter for egen FoU-tid. Vi ser også på hvordan de vurderer utviklingen over tid, i et femårsperspektiv, når det gjelder mulighetene for egen faglig utvikling. Med eget FoU-arbeid menes tid og mulighet til egeninitiert forskning og faglig fordypning, vitenskapelig publisering, prosjektutvikling som ikke er oppdragsfinansiert, tid og ressurser til faglig oppdatering, og deltakelse på kurs og konferanser.

Respondentene som innehar ordinær forskerstilling eller annen stilling med FoU er bedt om å svare på spørsmål om avtalefestet tid og avsetning av ressurser til FoU. Det er også stilt spørsmål om de har anledning til fritt å søke eksterne forskningsmidler for å kunne vie seg til egne prosjekter.

Figur 18 Muligheter for egen forskning og utvikling (prosentandel)

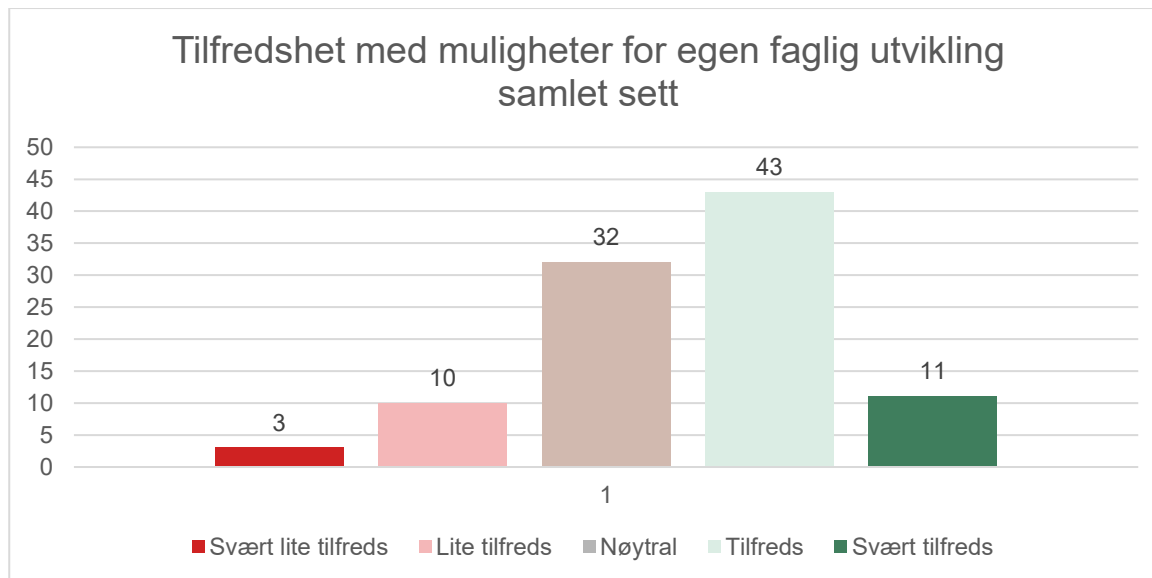


Som Figur 18 viser, er det en liten andel (22 %) som har avtalefestet tid til egen faglig utvikling. Det er heller sjelden at oppdragsprosjekter inkluderer midler til forskernes egen faglige utvikling, det er kun 27 % som oppgir at oppdragsprosjekter de er involvert i, inkluderer tid til egen FoU.

Den mest utbredte måten å få tid og ressurser til egen faglig utvikling, er gjennom å søke eksterne midler og dermed kunne vie seg til sine egeninitierte forskningsprosjekter. 64 % oppgir at det har anledning til dette. Det er også ganske vanlig at arbeidsgiver avsetter midler til faglig utvikling som fordeles etter søknad. 48 % oppgir at de har mulighet til det.

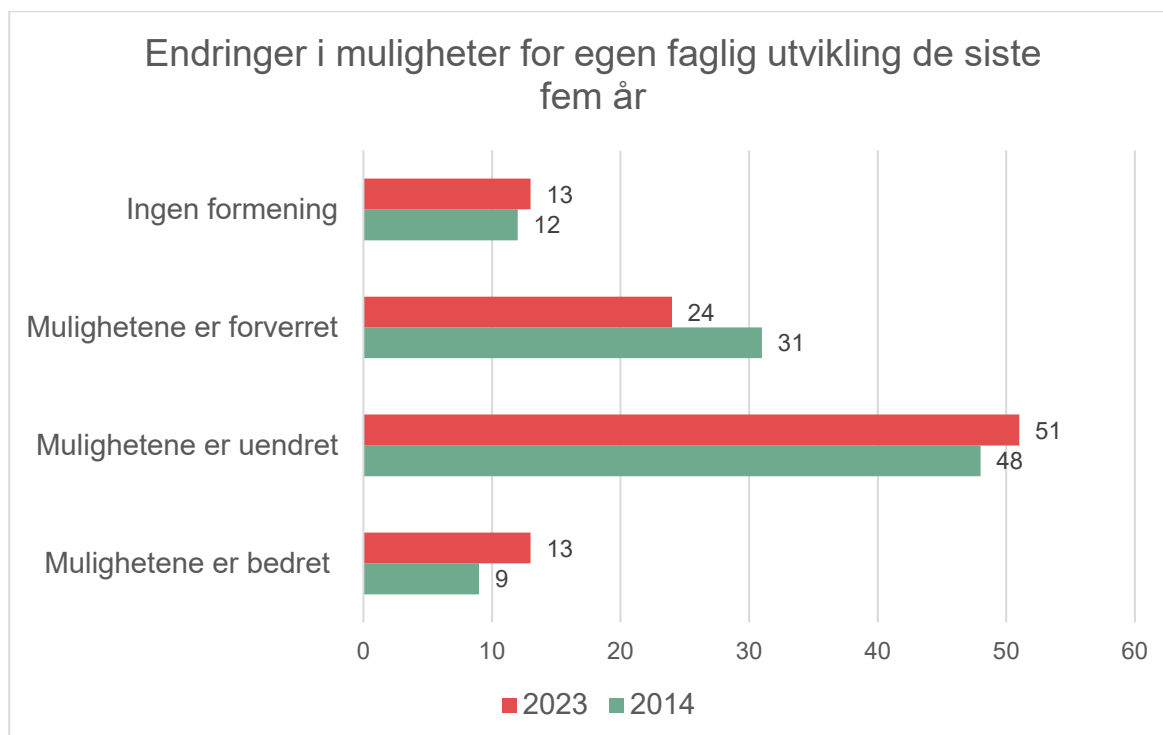
De vitenskapelig ansatte ble til slutt bedt om å gi en samlet vurdering av sine muligheter for egen faglig utvikling. Selv om mulighetene for egen FoU-virksomhet i liten grad er avtalefestet og ressurser til egen faglig utvikling ofte gis den enkelte etter søknad i konkurranse med kolleger, er mange tilfreds med sine muligheter for faglig utvikling. Til sammen oppgir 54 % av respondentene at de er tilfredse eller svært tilfredse med sine muligheter for faglig utvikling samlet sett (Figur 19). Det er til sammen 13 % som oppgir at de er svært lite tilfredse eller lite tilfredse med disse mulighetene, og tilfredsheten er lavest hos respondentene ved Folkehelseinstituttet, Norsk institutt for kulturminneforskning og Norges Geologiske Undersøkelse (se Tabell 43).

Figur 19 De vitenskapelig ansattes vurderinger av sine muligheter for egen faglig utvikling samlet sett



De vitenskapelig ansatte medlemmene i instituttsektoren er spurt om sine oppfatninger av eventuelle endringer i muligheter for faglig utvikling de siste fem årene. Dette spørsmålet ble også stilt i medlemsundersøkelsen fra 2014. Figur 20 viser hvordan medlemmene svarer på spørsmålet i 2023 og hvordan de svarte i 2014.

Figur 20 Vurderinger av endringer av muligheter for egen faglig utvikling de siste fem år



Det er flere som mener mulighetene for egen faglig utvikling er forverret enn som mener de er forbedret siste fem år. Det var det også ved forrige undersøkelse. Det er imidlertid en noe mindre andel i 2023 enn det var i 2014 som opplever at situasjonen de siste fem årene har medført en forverring. Det er samtidig en litt større andel (13 mot 9 %) som vurderer at mulighetene er bedret. Her er det flere tolkningsmuligheter. Én er at forholdene blir gradvis verre, men i mindre grad enn tidligere. En annen er at mulighetene for faglig utvikling er til stede, men tilfaller færre, eller også at man oppfatter mulighetene som større når man er i startfasen enn når man er mer etablert og oppdragsforskningen blir mer rutinepreget. Det kan også hende at arbeidstakere har en liten nostalgisk tendens til å skjønne fortiden og svartmale samtiden, i den grad at man ofte vil få en negativ trend på slike spørsmål. Da kan disse resultatene også tas til inntekt for at mulighetene for egen faglig utvikling er blitt litt bedre siden 2014. Kommentarene i de åpne svarkategoriene som omhandler respondentenes erfaringer med muligheter til faglig utvikling, er imidlertid av en negativ karakter:

En får aldri nok timer i prosjektene til publisering, og mye av dette gjøres i privat tid (for eksempel innenfor plusstid som er opparbeidet gjennom prosjektarbeid)

Det finnes ingen tydelig karriereutvikling (planlagt) for forskere, og lite tid settes av til egenutvikling. Egenutviklingstiden benyttes til publisering av resultater.

Institusjonen anerkjenner ikke tid til søknadsskriving (forskningsprosjekter), dette gjøres internt i prosjekter og i fritid.

Particularly given the recent budget cuts, there are few resources for professional development in the form of courses/professional conferences and basically no resources for self-initiated projects. To be honest, the possibility for self-initiated research is something about which I was completely misled when I accepted my position. It pretty much continues to be a fiction.

6. Konsekvenser av fusjoner i sektoren

Instituttsektoren har gjennomgått en rekke endringer i form av omstillingsprosesser eller fusjoner, enten med andre forskningsinstitutter eller med universitet og høyskoler. Det siste tiåret har sektoren vært oppfordret til å fusjonere og det er etablert insentiver for dette.¹¹ Endringene har gått i retning av større institusjoner, og er ofte begrunnet i et ønske om mer robuste enheter, sterkere fagmiljøer og bedre konkurransekraft. Fusjons- og omstillingsprosessene har i mange tilfeller vært svært arbeidskrevende for både arbeidstaker og arbeidsgiver. I få tilfeller, om noen, er det gjennomført systematiske evalueringer i ettertid, selv om Kunnskapsdepartementet i sin *Strategi for helhetlig instituttpolitikk* framhever at det vil «ta initiativ til en evaluering av gjennomførte fusjoner og andre strukturendringer i instituttsektoren». Vi vet derfor lite om hvordan de ansatte opplever sin arbeidsplass etter fusjonene og omstillingene.

Medlemmene er i denne undersøkelsen ble spurt om instituttet de jobber ved har gjennomgått en fusjonsprosess eller større omstilling i løpet av den tiden de selv har arbeidet der. Her svarer 41 % av respondentene ja, og 59 % nei, eller at dette skjedde for så lenge siden at det er konsolidert.

Til sammen har ansatte ved 44 institutter/arbeidssteder besvart spørsmålet. Ved 15 av disse instituttene/arbeidsstedene er det ingen medlemmer som svarer ja på spørsmål om instituttet har gjennomgått fusjoner eller større omstillinger. Ved bare ett institutt/arbeidssted er det ingen som svarer nei på spørsmålet.¹² Ofte er det en nesten lik fordeling av ja- og nei-svar blant medlemmene på ett og samme institutt/arbeidssted. Dette tyder på at det kan være ulike oppfatninger av når en omstilling er konsolidert eller at omstillingene berører de ansatte i ulik grad. Det kan også være at en del er ansatt etter at omstillingene er gjennomført, og derfor svarer nei på spørsmålet, selv om andre ansatte ved samme institutt svarer ja.

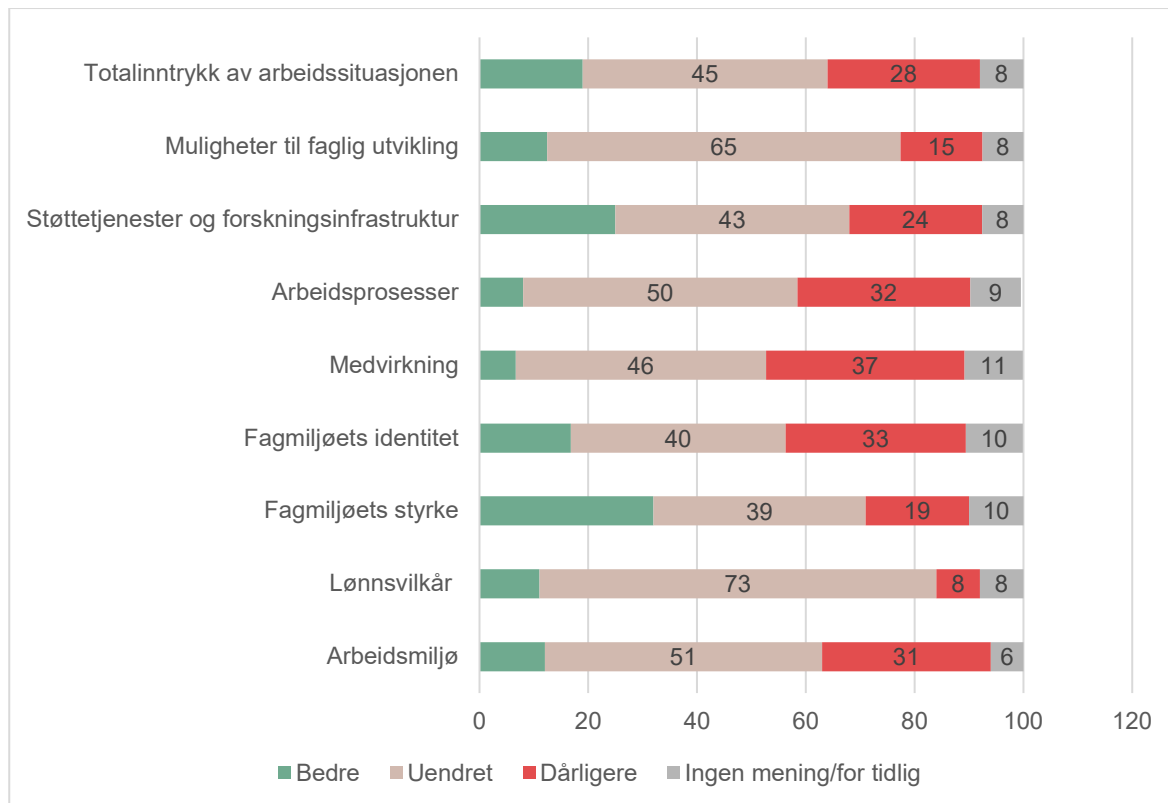
Det er imidlertid liten tvil om at mange institutter/arbeidssteder i sektoren er berørt av en eller annen form for endring og omstilling. Primærnæringsinstituttene Bioforsk, Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning (NILF) og Skog og landskap som er slått sammen til NIBIO. Agderforskning, Christian Michelsens institutt (deler av instituttet), IRIS, Uni Research og Norut Northern Research (som igjen var en fusjon mellom Norut Alta og Norut Tromsø fra 2015) er blitt en del av forsknings-selskapet NORCE (2018-2020). Havforskningsinstituttet og Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning ble slått sammen i 2018. Norsk institutt for by og regionforskning (NIBR) og Statens institutt for forbruksforskning (SIFO) ble innlemmet i OsloMet, der også Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Norsk senter for oppvekst og aldring (NOVA) ble innlemmet i 2014. Dette er noen eksempler på fusjoner og endringer i sektoren siden forrige medlemsundersøkelse fra 2014.

De respondentene som oppgir at instituttet der de er ansatt har gjennomgått en fusjonsprosess eller en større omstilling, er videre bedt om å vurdere opplevde endringer ved ulike sider av arbeidssituasjonen, sammenliknet med tiden før endringene. Dette for å samle de ansattes egne erfaringer og oppfatninger om sin egen situasjon. Dette er således ikke et uttrykk for den samlede situasjonen for de ansatte ved hvert enkelt institutt/arbeidssted som er berørt av fusjoner eller andre større omstillinger. Dette uttrykker den enkeltes opplevelse og erfaring. Disse er bedt om å vurdere arbeidsmiljø, lønnsvilkår, fagmiljøets styrke, fagmiljøets identitet, medvirkning, arbeidsprosesser, støttetjenester og infrastruktur og muligheter til faglig utvikling. Til slutt er respondentene bedt om å gi et totalintrykk av arbeidssituasjonen. Figur 21 gir en oversikt over hvordan medlemmene har opplevd endringene.

¹¹ Strukturmeldingen [Meld. St. 18 \(2014-2015\)](#), Solberg-regjeringens [Strategi for helhetlig instituttpolitikk](#) og Forskningsrådets synteserapport 2018 [En målrettet og effektiv instituttpolitikk](#). Se også <https://khrono.no/oppfordrer-til-flere-fusjoner-i-instituttsektoren/460210>.

¹² Ved dette instituttet/arbeidsstedet var det kun én respondent.

Figur 21 Oppfatninger av endringer etter fusjon/omstilling



Mindre enn én av fem har erfart at arbeidssituasjonen totalt sett er bedret etter fusjonen eller omstillingen, mens hele 28 % mener arbeidssituasjonen totalt sett er blitt dårligere. Resten mener arbeidssituasjonen er uendret, eller de har ingen formening om dette.

Endringene ser særlig ut til å ha påvirket arbeidsprosessene og medvirkningen i virksomhetene i negativ retning. Én av tre mener arbeidsprosessene er blitt dårligere, mens bare 8 % mener de er bedre. 37 % mener medvirkningen er blitt dårligere etter endringene, mens bare 7 % opplever at dette er blitt bedre. Medvirkning er her ikke spesifisert, så respondentene kan ha tenkt både på den organiserte medbestemmelsen gjennom fagforeninger eller også på egen mulighet til å påvirke drift og strategi. Det er kanskje å forvente at særlig den siste kollegiale medvirkningen blir redusert i et fusjonert institutt, presumptivt med flere ansatte, enheter og ledelsesnivåer.

Ved fusjoner og sammenslåinger er det også nærliggende å tro at det vil være utfordrende for de virksomhetene som gjennomgår endringer å holde på sin faglige identitet. Faglig identitet er gjerne noe som er utviklet over flere år som eget institutt. Én av tre erfarer da også at fagmiljøets identitet er dårligere etter endringene, mens 17 % mener den er blitt bedre.

Det mest positive som ser ut til å ha skjedd etter fusjonene eller omstillingen, er at fagmiljøene er styrket. Nesten én av tre oppgir at dette er blitt bedre, mens 19 % mener det er blitt dårligere. Likevel ser det ikke ut til at de enkelte ansatte oppfatter at mulighet til faglig utvikling er bedret som følge av et styrket fagmiljø. Bare 12 % mener deres mulighet til faglig utvikling er bedret etter endringene, mens 15 % mener mulighetene er blitt dårligere.

Vi kan heller ikke spore en forbedring når det gjelder støttetjenester og forskningsinfrastruktur, for også her er det like mange (25 %) som oppfatter at situasjonen er bedret som mener den er blitt dårligere.

De ansatte har heller ikke i særlig grad erfart at endringene har gitt bedre lønnsvilkår. 11 % oppgir at lønnsvilkårene er bedret, mens 8 % opplever at de er blitt dårligere. De aller fleste (73 %) erfarer ingen endring i lønn.

Større enheter ser ikke ut til å bidra til bedre arbeidsmiljø, snarere tvert imot: 12 % oppgir at arbeidsmiljøet er bedret, mens 31 % mener det er blitt dårligere.

En av respondentene kommenterte situasjonene slik:

Vekstkåtheten i akademia har ikke bare vært stor i UH-sektoren. Den har også rammet instituttsektoren hardt. Det virker som vekst er blitt et mål i seg selv, og i kjølvannet av veksten kommer kraftige byråkratiseringsprosesser med nye eller utvidede funksjoner (HR, økonomi, AI, kommunikasjon ...) som også skal finansieres. Alt dette kan knyttes til økt konkurranse om forskningspenger, og resultatet er at de samme pengene i stadig mindre grad går til det som burde være kjernevirksomheten vår – nemlig forskning.

7. Stillingsstruktur

I dette kapittelet vil vi undersøke medlemmenes holdninger til den vitenskapelige stillingsstrukturen i instituttsektoren. Det finnes ikke ett felles system for vitenskapelig stillingsstruktur i instituttsektoren. I staten finnes det fire stillingskoder med stigende kompetansekrav for forskere (SKO 1108, 1109, 1110 og 1183). Kompetansebeskrivelser og opprykksreglement er nedfelt i et gammelt regulativ som er tatt inn i [Statens personalhåndbok 10.3](#).

Ved de private forskningsinstituttene er det ingen enhetlig stillingsstruktur, men det er vanlig å skille mellom forsker uten doktorgrad/førstekompetanse (forsker 3), forsker med doktorgrad/førstekompetanse (forsker 2) og forsker med toppstillingskompetanse (forsker 1). Andre institutter skiller kun mellom forsker og seniorforsker, men noen forbeholder tittelen seniorforsker til forskere uten doktorgrad, men med lang forskningserfaring og bred kompetanse innen et fagfelt. Ved noen institutter har man egne kategorier og starter med forsker 1 som grunnstilling. For de private instituttene finnes det ikke et felles, nasjonalt reglement med kompetansekrav for ansettelse eller opprykk. Dette har vært opp til instituttene selv og dermed i noen grad vært vilkårlig. Det kommenterer mange av respondentene.

I forbindelse med stillingsstrukturdebatten i universitets- og høyskolesektoren har også stemmer fra instituttsektoren meldt seg på og beklaget den uoversiktlige situasjonen for instituttforskerne. Særlig har man pekt på at stillingskodene i staten og rangeringen forsker 1-2-3 ikke gir noen allmenn og forståelig indikasjon på kompetanse. Flere har derfor etterlyst muligheten for å kunne titulere seg som professor, dersom man har en slik kompetansevurdering. Professortittelen er vernet på norsk og kan kun brukes ved universiteter og høyskoler, men instituttsektoren har fått tillatelse til å benytte *research professor* på engelsk, under forutsetning av anerkjent professorkompetanse.

Vi ønsket mer informasjon om våre instituttforskeres syn på den vitenskapelige stillingsstrukturen. Vi ba respondentene som hadde oppgitt at de hadde en stilling med FoU-arbeid, om å ta stilling til noen påstander om stillingsstrukturen.

Det første vi spurte om, var om de var fornøyd med stillingsstrukturen ved eget institutt. To av tre er fornøyd, og mindre enn én av fire gir uttrykk for misnøye (Tabell 16). Vi ser også at faglige ledere er klart mest fornøyde, etterfulgt av ansatte i forskerstilling. Postdoktorer og de som har annen stilling med FoU-oppgaver, er mindre fornøyde. Ansatte ved private forskningsinstitutt er samlet sett mer fornøyde enn i statlige, likevel er det ved noen private institutter at vi finner den største andelen misfornøyde (Se appendiks, Tabell 44).

Tabell 16 «Jeg er godt fornøyd med stillingsstrukturen ved eget institutt» – etter stilling

	Helt enig	Delvis enig	Delvis Uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Privat	34 %	39 %	12 %	9 %	5 %	319
Ordinær forskerstilling	33 %	43 %	12 %	8 %	5 %	263
Annen stilling med FoU	18 %	35 %	29 %	12 %	6 %	17
Faglig lederstilling	61 %	15 %	3 %	15 %	6 %	33
Postdoktor	0 %	50 %	17 %	33 %	0 %	6
Staten	20 %	46 %	17 %	7 %	11 %	423
Ordinær forskerstilling	19 %	47 %	17 %	8 %	9 %	336
Annen stilling med FoU	13 %	33 %	17 %	4 %	33 %	24
Faglig lederstilling	28 %	48 %	14 %	2 %	8 %	50
Postdoktor	15 %	38 %	15 %	8 %	23 %	13
Totalsum	26 %	43 %	15 %	8 %	8 %	742
Kompetansenivå						
Høyere grad	20 %	43 %	19 %	6 %	11 %	79
Doktorgrad	23 %	48 %	14 %	7 %	8 %	356
Toppstillingskompetanse	35 %	37 %	14 %	9 %	5 %	247
Totalsum	27 %	44 %	14 %	8 %	7 %	682

Noenlunde samme trend kan vi se i responsen på i hvilken grad de vitenskapelig ansatte mener man har et vel-fungerende system for kompetansevurdering og opprykk i vitenskapelig stilling. Her er majoriteten (60 %) enig, men andelen er ikke like stor som over (Tabell 17). Også her er respondentene ved privat institutter noe mer positive enn i staten. Det finnes noen lokale forskjeller, som framkommer i *Tabell 45*, hvor vi har slått sammen helt og delvis enig og helt og delvis uenig og fjernet de som ikke har en formening. Det kan tyde på at det er enkelte institutter hvor ordninger med kompetansevurdering og opprykk ikke fungerer godt, men at dette ikke er et problem i hele sektoren. En typisk eksponent for dette er denne respondenten: «Mitt institutt følger ikke systemet med forsker 1-2-3, og vi har ingen formell opprykksprosedyre. Savner dette». En annen sier: «Det er ikke stillingsstrukturen som er problemet, men at det ikke etterleves». Andre mener stillingsstrukturen burde inkludert flere typer stillinger involvert i FoU: «Jeg er ikke tilfreds med stillingsstruktur tilknyttet ingeniører og muligheter for karriereutvikling knyttet til stilling». Det er også flere som er opptatt av forskjellsbehandling og uklare krav:

Personally observed double standards for Norwegian and Non-Norwegian employees, and for pure academic researchers, and researchers coming from industry - double standards used during hiring (first salary offers), and regarding promotions. Something I would be very happy to be observed/investigated further by Unions. I am switching employer now due to this reason, and I know various colleagues that have done the same within the past year.

Tabell 17 «Vi har et velfungerende system for kompetansevurdering og opprykk i vitenskapelig stilling»

	Helt enig	Delvis enig	Delvis Uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Privat	27 %	33 %	17 %	12 %	10 %	316
Staten	21 %	38 %	19 %	10 %	12 %	424
Totalsum	24 %	36 %	18 %	11 %	11 %	740

På spørsmålet om de skulle ønske at det var en felles stillingsstruktur for hele instituttsektoren, er det et klart flertall av de som har gjort seg opp en mening om det, som er enig i at det ville vært bra. Det er imidlertid like mange som ikke har noen formening som de som sier seg enige (Tabell 18). Her er det veldig lite forskjell på statlige og private, men ansatte i faglige lederstillinger og ordinære forskerstillinger er noe mindre opptatt av en felles stillingsstruktur enn særlig postdoktorer og personer med annen stilling med FoU-oppgaver. Det er også mange som benytter det åpne svaralternativet til å kommentere dette. F.eks. disse:

Jeg synes godt det burde vært en mer omforent bruk av titler knyttet til kompetansenivå i sektoren.

Det burde i utgangspunktet vært samme stillingstitler ved universitet, høyskoler og institutter, særlig internasjonale forbindelser lar seg forvirre.

Jeg er for så vidt fornøyd med stillingsstrukturen ved mitt institutt. Men det er uoversiktlig når man skal sammenligne seg med forskere ved enkelte andre forskningsinstitusjoner. Ved forskningsinstitusjoner der man bruker 1108, 1109, 1110 og 1183 - når blir man seniorforsker? Når man blir 1183? Eller når man passerer 50? Seniorforsker er svært mye brukt, men hos oss er det ingen stillingstittel. Dessuten er det ingen utenfor instituttsektoren som vet hva en 1183-forsker er.

Over halvparten (58 %) er dessuten fornøyd med stillingstitlene som er i bruk for forskere i instituttsektoren, med relativt liten forskjell på sektorene og stillingstypene, så vi kan ikke spore en bred misnøye med litt anonyme stillingstitler. Her er det imidlertid mange som gir uttrykk for at de er misfornøyd i åpne svarbokser, med til dels sprikende ønsker. Her er et utvalg:

Synes ikke disse er logiske. Menigmann forstår i hvert fall ikke hva det betyr eller om 1 eller 3 er best. De burde ha et ordentlig navn. Selv bruker jeg heller betegnelsen seniorforsker heller enn forsker 2.

Jeg synes man burde ha en egen tittel: Forskningsprofessor - og at Forskerforbundet burde jobbe for dette.

Forsker 1-2-3 bør utgå snarest. Forsker 2 høres for eksempel ut som en bistilling.

Instituttsektoren kan ikke tas seriøst. Jeg har vært forsker I siden 2018, men denne kategorien har ikke samme status som professorstillinger i UH-sektoren. Det er flaut å jobbe ved et forskningsinstitutt, spesielt siden det ikke foregår mye forskning der. Det er primært konsulentoppdrag det går i. Trist, rett og slett.

Burde være bare en tittel: Forsker. Akademiske meritter sier ingenting om reell kompetanse.

Selv om majoriteten av våre medlemmer ikke ser et behov for omfattende endringer i titler eller systemer, er det en del som gjerne så at titlene var mer beskrivende enn dagens 1-2-3 eller en stillingskode er. Eksempelene som brukes er forsker–seniorforsker–forskningsprofessor. Ved noen institutter bør man dessuten utbedre ordningene for å vurdere kompetanse og gi opprykk. En felles vitenskapelig stillingsstruktur for hele instituttsektoren ville blitt ønsket velkommen.

Tabell 18 Påstander om stillingsstruktur

	Helt enig	Delvis enig	Delvis Uenig	Helt uenig	Ingen formening
Jeg skulle ønske det var en felles stillingsstruktur for hele instituttsektoren	20 %	21 %	9 %	7 %	43 %
Privat	22 %	19 %	9 %	8 %	42 %
Staten	19 %	22 %	8 %	6 %	44 %
Ordinær forskerstilling	20 %	19 %	9 %	8 %	45 %
Annen stilling med FoU	20 %	34 %	2 %	2 %	41 %
Faglig lederstilling	20 %	20 %	14 %	5 %	40 %
Postdoktor	21 %	47 %	5 %	0 %	26 %
Jeg er fornøyd med stillingstitlene som er i bruk for forskere (eks. forsker 1-2-3)	25 %	33 %	15 %	7 %	19 %
Privat	28 %	31 %	15 %	8 %	16 %
Staten	22 %	35 %	15 %	7 %	21 %

8. Åpen forskning og opphavsrett

Overgangen til åpen forskning innebærer endringer som blant annet har betydning for forskernes tilgang til relevant faglitteratur og mulighet til å publisere i relevante tidsskrift. Endringene vil på sikt påvirke hele forskningsprosessen, inkludert hvordan forskere og forskningskvalitet evalueres og vurderes. I tillegg utfordrer målet om økt tilgjengelighet og mer deling av forskningsdata og forskningslitteratur opphavsretten. I en undersøkelse om arbeidsvilkår i instituttsektoren, er det derfor naturlig å inkludere noen spørsmål om åpen forskning og opphavsrett.

8.1 Digitalisering og åpen forskning

Åpen forskning står høyt på den forskningspolitiske dagsorden og har som overordnet målsetting å gjøre kunnskap mer tilgjengelig til beste for samfunnet. Lenge dreide dette seg først og fremst om åpen publisering, om tilgang til vitenskapelige artikler og om å redusere en akselererende profitt hos noen få dominerende forlagsaktører. Det er fortsatt en målsetting. Samtidig handler det nå mer og mer om å åpne hele forskningsprosessen. Med det følger omfattende endringer, av mange omtalt som et paradigmeskifte, som er tett knyttet til teknologit utviklingen og de mulighetene den gir. Utviklingen skjer globalt og bidrar til at forskning i sin karakter blir enda mer internasjonal og kompleks.

Åpen publisering er nå en forutsetning for å få forskningsmidler fra Forskningsrådet, og fra og med 2025 skal all offentlig finansiert forskning være umiddelbart åpent tilgjengelig. Overgangen, ikke minst Norges tilslutning til Plan S i 2018, har skapt mye debatt. Det er blant annet stilt spørsmål ved manglende involvering av forskerne, manglende konsekvensutredning, økonomien tilknyttet det nye publiseringsregimet og de såkalte publiser-og-les-avtalene samt mulige brudd på den akademiske friheten.¹³

Forskerforbundet har vært og er opptatt av at overgangen til åpen forskning sikrer alle forskere tilgang til relevant faglitteratur og samme muligheter til å publisere i anerkjente og kvalitetssikrede tidsskrifter og/eller plattformer, uavhengig av fagområde og institusjonstilhørighet. Vi har også uttrykt sterk skepsis til økonomien i de nye forretningsmodellene, samt pekt på at forskere må få god informasjon om hvilke krav og forventninger som følger av åpen forskning. Det har de siste årene vært en rivende utvikling og i dag er andelen åpent tilgjengelige artikler i Norge ca. 80 %. Men det er fortsatt en rekke uløste problemstillinger, ikke minst knyttet til akselererende publiseringskostnader. Det vet vi har vært en utfordring i instituttsektoren.¹⁴

Vår undersøkelse tyder på at krav og forventninger til åpen forskning er relativt godt kjent i instituttsektoren. Totalt sett gir 75 % av respondentene uttrykk for dette. Det er liten forskjell mellom private og statlige institutter, men ansatte i faglige lederstillinger og postdoktorer peker seg ut ved å ha best kunnskap om de kravene som gjelder (Tabell 19). Samtidig opplever 1 av 3 stipendiater å ha for lite kunnskap om dette.

¹³ Se Forskerforbundets [Forskermeldingen](#) (2021) kap. 7.2 for mer detaljert omtale.

¹⁴ [Utkast til strategi for vitenskapelig publisering etter 2024](#) (FFA/UHR, juni 2023); [Åpen tilgang – behov for innsats ut over samarbeidsavtalene](#) (brev fra FFA til KD, 20. desember 2019).

Tabell 19 «Jeg har god kjennskap til krav og forventninger til åpen forskning», etter stillingstype

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Uaktuelt / ingen for- mening
Privat	28 %	45 %	14 %	6 %	7 %
Staten	31 %	44 %	13 %	3 %	8 %
Ordinær forskerstilling	29 %	48 %	16 %	5 %	3 %
Administrativ lederstilling	20 %	45 %	0 %	0 %	35 %
Annen stilling med FoU	20 %	51 %	10 %	2 %	17 %
Faglig lederstilling	46 %	36 %	8 %	4 %	6 %
Postdoktor	42 %	47 %	5 %	0 %	5 %
Stipendiat	22 %	44 %	22 %	11 %	0 %
TA eller fagstilling uten FoU	23 %	20 %	5 %	5 %	47 %
Totalsum	30 %	45 %	13 %	4 %	8 %

Følgende kommentarer tyder på at det er behov for mer informasjon og dialog om både forventninger og kostnader:

Jeg synes vi har fått for lite informasjon om hvordan åpen forskning skal innføres. Jeg tror det finnes et sted for data lagring f.eks., men man må selv lete det opp, jeg har ikke fått noen informasjon.

Lite føringer og informasjon angående dette på min arbeidsplass. Opplever at folk publiserer som før. Det er også usikkert hvem som skal ta de ekstra kostnadene.

Å praktisere åpen forskning fører ikke til (mer) anerkjennelse internt. Det har null effekt og jeg gjør det kun fordi jeg selv er overbevist om det.

Vi spurte også medlemmene om hvorvidt de opplever at digitalisering og deling av data gjør forskertilværelsen enklere og mer effektiv. Generelt bekrefter mange i forskerstillingene dette (Tabell 20). Stipendiatene og postdoktorene er klart mest positive. Samtidig er det en mindre andel som ikke støtter påstanden.

Tabell 20 «Digitalisering og deling av data gjør forskertilværelsen enklere og mer effektiv»; etter stillingstype

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Uaktuelt / ingen for- mening
Privat	28 %	36 %	15 %	7 %	15 %
Staten	34 %	34 %	13 %	5 %	14 %
Ordinær forskerstilling	31 %	37 %	17 %	7 %	9 %
Administrativ lederstilling	15 %	30 %	0 %	10 %	45 %
Annen stilling med FoU	41 %	29 %	2 %	5 %	22 %
Faglig lederstilling	34 %	43 %	14 %	2 %	6 %
Postdoktor	53 %	16 %	16 %	5 %	11 %
Stipendiat	50 %	33 %	6 %	0 %	11 %
TA eller fagstilling uten FoU	20 %	10 %	3 %	2 %	65 %
Totalsum	31 %	35 %	14 %	6 %	14 %

Digitalisering og datadeling kan bidra til effektivisering, uten at det nødvendigvis innebærer forenkling. Tilsvarende kan datadeling oppleves som ressurskrevende, slik respondentene under er inne på:

Digitalisering gjør forskertilværelsen mer effektiv. Men den er IKKE blitt enklere. Nå forventes det en effektivitet som begynner å bli en risiko for arbeidsmiljø og helse.

Vi blir utsatt for to sett med krav som er direkte motstridende. På den ene siden er det ønsker og forventninger om at data gjøres tilgjengelige. På den andre siden er det stadig strengere krav til personvern, med informert samtykke osv., som gjør det mer arbeidskrevende å gjøre data tilgjengelige.

Når det gjelder deling av data, bekrefter respondentene også viktigheten av at krav til deling må sees i sammenheng med både fagområde og dataene som inngår i det enkelte forskningsprosjekt:¹⁵

For oss som holder på med samfunnsvitenskapelig forskning, som sjelden krever bruk av - eller generer store kvantitative datasett, er kravene til datadeling (som ikke er tilpasset dataene vi bruker og produserer, inkl. krav om personvern) mer enn byrde enn en mulighet.

Min forskning angår biomedisinsk produktutvikling i et multinasjonale samarbeidsprosjekt. Det er ikke aktuelt å dele data "åpent" pga IPR og nasjonale retningslinjer i partner land (ikke EU) som er meget strenge. "Data transfer agreement" må inngås med hver partner institusjon.

Deling av data er positivt i seg selv, men for de som bruker mye tid og innsats for å planlegge og samle inn dataene i felt/tokt er det uheldig at andre "hiver seg over" dataene før de får analysert/publisert selv. Burde være tidskarantene.

¹⁵ Forskningsrådet 2021: [Hvordan skal vi dele forskningsdata? Utredning og anbefalinger om lisensiering og tilgjengeliggjøring](#)

Myndighetenes mål om og ambisjoner for åpen forskning forutsetter at det legges til rette for at institusjonene og forskerne kan etterleve disse. Vi spurte derfor også medlemmene om de har tilgang til tilfredsstillende forskningsinfrastruktur og digitale plattformer. Svarene tyder på at det fortsatt er stor variasjon i tilgang til nødvendige rammebetingelser for åpen forskning. Over halvparten (58 %) er riktignok positive, men det er også en relativt stor andel som svarer negativt her (26 %). Det er viktig å merke seg at særlig postdoktorer, men også ansatte i ordinære forskerstillinger og stipendiater skiller seg ut som de klart mest negative. En av respondentene påpeker: «Der er satt av alt for få ressurser til digitalisering, det giver en lang kø av prosjekter som ønsker hjelp».

Det er totalt sett relativt liten forskjell på private og statlige institutt (Tabell 21), men desto større variasjon mellom arbeidsstedene (appendiks, Tabell 51). En mulig forklaring her er selvsagt at instituttene har ulik fagprofil og ulike forskningstradisjoner blant annet med bruk av store databaser, og dessuten et nasjonalt ansvar for dataregistre.

Tabell 21 «Vi har tilgang til tilfredsstillende forskningsinfrastruktur og digitale plattformer for åpen forskning»

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Uaktuelt / ingen formening
Privat	15 %	40 %	22 %	7 %	16 %
Staten	20 %	40 %	17 %	7 %	17 %
Ordinær forskerstilling	20 %	40 %	21 %	8 %	11 %
Administrativ lederstilling	0 %	30 %	15 %	5 %	50 %
Annen stilling med FoU	20 %	46 %	10 %	0 %	24 %
Faglig lederstilling	17 %	48 %	18 %	10 %	7 %
Postdoktor	11 %	32 %	32 %	5 %	21 %
Stipendiat	17 %	39 %	22 %	0 %	22 %
TA eller fagstilling uten FoU	7 %	23 %	7 %	2 %	62 %
Totalsum	18 %	40 %	19 %	7 %	16 %

Forlagsavtalene har vært viktige for å sikre norske forskere tilgang til faglitteratur og mulighet til å publisere i relevante tidsskrifter. Utfordringen er at det er kostbart å være en del av samarbeidsavtalene og at disse ofte omfatter flere tidsskrift enn det instituttet har behov for.¹⁶ Vi spurte derfor om forlagsavtalene som instituttene er en del av, dekker den enkeltes behov for lesetilgang og publisering. Her synes ansatte i statlig instituttsektor å være noe mer fornøyd enn sine kollegaer ved private forskningsinstitutter (Tabell 22). Videre finner vi at blant ansatte i ordinære forskerstillinger, faglige lederstillinger, postdoktorer og stipendiater så oppgir mellom 33 og 39 % at avtalene ikke dekker deres behov. Når vi vet hvor grunnleggende viktig tilgang til faglitteratur og mulighet til å publisere er for kunnskapsutvikling og forskerkarrieren, er dette funn som gir grunn til bekymring.

Vår undersøkelse tyder også på at det er store, men ikke systematiske, forskjeller avhengig av hvilket institutt man arbeider ved (appendiks, Tabell 53). Ved noen institutter oppgir 3 av 4 at forlagsavtalene ikke dekker deres behov. Ved andre er situasjonen stikk motsatt.

¹⁶ [Utkast til strategi for vitenskapelig publisering etter 2024](#) (FFA/UHR, juni 2023)

Tabell 22 «Forlagsavtalene som instituttet inngår i, dekker mitt behov for lesetilgang og publisering»

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Uaktuelt / ingen formening
Privat	18 %	32 %	20 %	14 %	16 %
Staten	21 %	38 %	20 %	7 %	14 %
Ordinær forskerstilling	20 %	39 %	21 %	11 %	8 %
Administrativ lederstilling	5 %	15 %	15 %	0 %	65 %
Annen stilling med FoU	22 %	24 %	20 %	5 %	29 %
Faglig lederstilling	22 %	36 %	23 %	10 %	10 %
Postdoktor	21 %	37 %	16 %	21 %	5 %
Stipendiat	22 %	33 %	28 %	11 %	6 %
TA eller fagstilling uten FoU	12 %	13 %	5 %	2 %	68 %
Totalsum	20 %	36 %	20 %	10 %	15 %

Flere av respondentene kommenterer forlagsavtalene i de åpne svarkategoriene, og trekker blant annet fram at situasjonen per i dag virker konkurransevridende i favør UH-sektoren:

I motsetning til U&H sektoren har instituttene i mindre grad anledning til å lage open access avtaler med de store forlagene. Instituttsektoren er derfor mer utsatt for høye priser forbundet med open access-publisering enn U&H sektoren, og vi får heller ikke lov til å søke om slike midler i NFR søknader eller bruke (de små) grunnbevilgningsmidlene på dette.

Forlagsavtalene er altfor dyre for at et lite forskningsinstitutt kan inngå slike. I realiteten er dette kraftig konkurransevridende i favør av UH-sektoren, både når det gjelder tilgang på forskningslitteratur (forskning, publisering) og når det gjelder mulighetene til å holde på flinke forskere.

Vi er et lite institutt, som ikke har mulighet til å inngå publiser- og les-avtaler med samtlige større forlag.

Forlagsavtalene skal sikre norske forskere lesetilgang og mulighet til å publisere. Til nå har avtalene sikret et visst volum, med den konsekvens at dersom kvoten er full, må man betale for å publisere (APC). Det samme gjelder dersom institusjonen ikke er tilknyttet en relevant avtale. Forfatterbetaling er svært lukrativt for de store globale forlagsaktørene og har utviklet seg til å bli den dominerende forretningsmodellen. Faktum er at overgangen til åpen publisering på dette området har bidratt til å økt konsentrasjon av makt, uten at man så langt har lyktes i å redusere kostnadene.¹⁷ Det påvirker forskerne.

Vi spurte om hvorvidt arbeidsgiver dekker nødvendige publiseringsavgifter (Tabell 23). Godt over halvparten av de ansatte i ordinære forskerstillinger, faglige lederstillinger, postdoktorer og stipendiater bekrefter dette. Postdoktorene skiller seg ut ved at om lag 20 % er helt uenig.

¹⁷ Gunnar Sivertsen, [NIFU arbeidsnotat 11-2022](#)

Tabell 23 «Arbeidsgiver dekker nødvendige publiseringsavgifter (APC)»

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Uaktuelt / ingen for- mening
Privat	29 %	28 %	12 %	7 %	23 %
Staten	32 %	30 %	12 %	7 %	19 %
Ordinær forskerstilling	32 %	32 %	14 %	8 %	15 %
Administrativ lederstilling	10 %	30 %	5 %	5 %	50 %
Annen stilling med FoU	27 %	20 %	10 %	2 %	41 %
Faglig lederstilling	40 %	35 %	10 %	7 %	8 %
Postdoktor	32 %	26 %	0 %	21 %	21 %
Stipendiat	50 %	17 %	6 %	0 %	28 %
TA eller fagstilling uten FoU	15 %	8 %	3 %	3 %	70 %
Totalsum	31 %	29 %	12 %	7 %	20 %

Også her er det store forskjeller på tvers av instituttene (appendiks, Tabell 52). Ved langt de fleste oppgir et stort flertall av respondentene at arbeidsgiver dekker publiseringsavgiftene. Ved andre, som Folkehelseinstituttet, NIKU, NUPI, PRIO og Telemarksforskning oppgir om lag halvparten eller mer at arbeidsgiver ikke dekker slike. Særlig enkelte samfunnsvitenskapelige institutter skiller seg ut negativt. Det er lett å tenke at dette skyldes den lave grunnbevilgningen, som for flere forskningsinstitutter har hatt en negativ eller tilnærmet nullvekst de siste årene. Noen institutter, som NIKU, skiller seg ut ved at mange oppgir at forlagsavtalene ikke dekker deres behov og at en stor andel samtidig oppgir at arbeidsgiver ikke dekker APC. For disse forskerne er situasjonen særlig utfordrende. Flere av de åpne svarene illustrerer godt hvordan dette påvirker forskerhverdagen:

I en tid med store kutt i budsjettet, vil tilgangen på tidsskrift under forlagsavtalen bli redusert, noe som er svært bekymringsfullt. Vi har ikke tilstrekkelige midler til å dekke OA-kostnader.

Vi skal spare penger til enhver pris, og bruker mye tid på å finne tidsskrifter som ikke tar betalt, selv om de ikke er de beste for det vi gjør.

Føler at krav om å publisere i nivå 2 og open access ikke er sammenfallende, da vi ofte ikke har avtaler med passende tidsskrifter som er nivå 2. Ergo blir det veldig dyrt å publisere open access i disse tidsskriftene. Det gjør at vi må velge "dårligere" tidsskrifter en ønsket for å kunne publisere open access.

I de åpne svarkategoriene er det flere som peker på utfordringene som ble nevnt innledningsvis. Økonomien i dagens publiseringslandskap oppleves som krevende og det pekes på behov for mer systemiske endringer:

Dette handler til dels om hele det akademiske forlagsfeltet og ikke bare mitt institutt, men vi får sjeldent publiserer åpent i de viktige tidsskriftene på vårt felt om det ikke er lagt inn i prosjektmidlene - og det er sjelden tilfellet i oppdragsforskning. Strukturene for åpen forskning er ikke gode.

Unngår å bruke betaling for å publisere. Vi kan satse enda sterkere på helt åpne tidsskrifter. Redusere den ensidige bruken av siteringer som tegn på kvalitet og produktivitet.

I consider open access fees extortionate and a borderline scam that ultimately reduces funds for research or costs Norwegian taxpayer. My institution covers them most of time and whenever they must, but I would prefer if the relevant actors in sector could organise some kind of collective action to take on the journal racket (who now charge subscription fees and OA fees, while doing very little themselves as far as I can tell).

Forlagsavtalene som instituttet inngår i, dekker mitt behov for lesetilgang og publisering + Arbeidsgiver dekker nødvendige publiseringsavgifter (APC): jeg tror at vi må uansett borte fra det systemet som finnes i dag. Det er altfor dyrt å publisere og abonnere til tidsskrifter. Det er fullt mulig å ha tilgang til alle relevante artikler og å publisere åpent sine resultater med verktøy som ArXiv, ResearchGate, Github mm. I min mening, må vi bort fra tradisjonelle tidsskrifter og heller bruke åpne og kostnadsfrie alternativer, og bruke andre mål enn "publiseringsnivå" når vi vurderer publiseringer og forskere.

8.2 Opphavsrett

Det er et grunnleggende prinsipp at ingen kan hevde å ha rettigheter til kunnskap eller til forskningsresultater som er publisert eller formidlet på annet vis. De lever fritt videre og hvem som helst kan nyttiggjøre seg av dem. Likevel finnes det visse immaterielle rettigheter knyttet til forskning som angår forskere og som kan føre til utfordringer; og det er særlig knyttet til opphavsrett og patentrett.

Opphavsretten verner i utgangspunktet artikler, bøker, rapporter, undervisningsmateriale o.l. hvor kunnskap presenteres, så langt slike kan sies å ha en «verkshøyde». Men opphavsretten verner altså ikke om kunnskapen i seg selv. Vedkommende som har skapt et åndsverk har ikke opphavsrett til de ideene, tankene, teoriene eller faktaopplysningene som på den måten er delt. Vedkommende har opphavsrett til åndsverket som et immaterielt produkt.

De ideelle rettighetene (navngivelsesretten og respektretten) kan ikke overdras, men forskere kan overdra publiseringsretten til et slikt åndsverk til arbeidsgiver eller en tredjepart, for eksempel en oppdragsgiver eller et kommersielt forlag. Den som gjennom sitt arbeid påtar seg et forskningsoppdrag – slik situasjonen er for mange institutforskere – er dessuten godt klar over at dette kan medføre visse begrensninger både på den akademiske friheten (mer om dette i kapittel 9.2), publiseringsretten og opphavsretten til annet materiale. I et ansettelsesforhold er utgangspunktet at opphavsrett i kraft av arbeidsavtalen går over til arbeidsgiver «i den grad det er nødvendig og rimelig for at arbeidsforholdet skal nå sitt formål», men ikke mer. Hvis arbeidsgiver skal overta rettigheter ut over dette, vil det forutsette særskilt avtale.

Gjennom patent kan man få en tidsbegrenset enerett til kommersiell utnyttelse av resultater av forskning, noe som potensielt er i konflikt med prinsippet om full åpenhet. Oppdragsgiver, forskere selv eller forskningsinstituttet kan ha interesse i å videreutvikle et forskningsfunn kommersielt, og da er det viktig å sikre seg visse rettigheter gjennom patent før publisering. Forholdet mellom partenes rettigheter i så måte må avklares, og det gjøres ofte i en overordnet arbeidsavtale og mer spesifikt for den enkelte innovasjonen. Forskerforbundet opplever få konflikter knyttet til patentrett.

Både den tradisjonelle akademiske friheten til selv å velge hvor man ønsker å publisere sine forskningsresultater og opphavsretten til åndsverket utfordres også i noen grad med kravene til åpen tilgang og digital tilgjengeliggjøring. Også den som har skapt og formidlet forskningsmateriale digitalt, har frembrakt et åndsverk og har opphavsrett til dette. En respondent uttrykker det slik: «Åpen publisering har blitt en gullkalv i academia. Vi må huske på at dette svekker våre opphavsrettigheter som forfattere».

For ansatte ved forskningsinstitutter vil det være situasjoner hvor rettigheter til rapporter, data o.l. i noe større grad kan gå over til oppdragsgiver eller arbeidsgiver enn hva som vil være tilfelle ved universiteter og høyskoler. Eiendomsretten til innsamlet materiale eller forskningsdata i form av en database, kan i slike tilfeller også diskuteres og dette blir ikke lettere med komplekse spørsmålet knyttet til åpne data og GDPR. Kompleksiteten i dette framgår ikke minst i rapporten fra utvalget som har sett på spesifikt på lisensiering og tilgjengeliggjøring knyttet til deling av forskningsdata.¹⁸

Forskningsrapporter avleveres og publiseres etter avtale med oppdragsgiver, mens forskningsartikler overdras stort sett til et tidsskrift/forlag uten at forfatteren får noen form for vederlag. Det er derfor ikke i første rekke den økonomiske interessen som opptar forskere i denne sammenhengen, men det forskningsetiske, det å sikre den vitenskapelige kvaliteten og egen faglig integritet. Det dreier seg om å kunne rette opp feil eller komme med oppdatert kunnskap, og det dreier seg om å unngå at materialet tas ut av sin sammenheng og presenteres som noe annet enn det er dekning for eller som var intensjon. Og det dreier seg om at materialet ikke undras publisering eller videre forskning.

Dette utfordres spesielt av at noen virksomheter forsøker å innføre en IPR-politikk (*Intellectual Property Rights*) som skal sikre virksomheten rettigheter til alt som den ansatte produserer, også opphavsrettslig. Dette har f.eks. ført til en konflikt mellom ledelsen og ansattorganisasjonene ved NORCE, hvor formuleringer i nye ansattavtaler er oversendt og behandlet av de nasjonale forskningsetiske komiteene, uten at tvisten er bilagt.

Det er dermed fundamentalt at den ansatte som jobber med FoU har kunnskap om immaterielle rettigheter og tillit til at arbeidsgiver ivaretar dette på en best mulig måte. Vi spurte derfor medlemmene om dette.

Det er bare én av ti som sier seg helt enig i å ha god kjennskap til immaterielle rettigheter, men en ganske stor andel (40 %) sier seg delvis enig. Likevel er det altså nesten 40 % som oppgir at de ikke har god kjennskap til immaterielle rettigheter. Kunnskapen framstår som best blant respondenter i faglig lederstilling, men likevel slik at én av tre ikke har god kjennskap til opphavsrett. Opphavsrett kan framstå som komplisert, men når såpass stor andel, også av dem som tidvis skal forvalte opphavsretten på vegne av forskere og oppdragsgivere, ikke kjenner den godt, bør man sikre en bedre opplæring. Kvinner framstår mer usikre enn menn. Det er en noe større andel i staten enn i privat sektor som har krysset av på at det er uaktuelt for dem, antagelig fordi det er flere respondenter her som ikke arbeider direkte med FoU.

¹⁸ Forskningsrådet 2021: [Hvordan skal vi dele forskningsdata? Utredning og anbefalinger om lisensiering og tilgjengeliggjøring](#)

Tabell 24 «Jeg har god kjennskap til immaterielle rettigheter»

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Uaktuelt / ingen for- mening
Privat	11 %	40 %	27 %	10 %	11 %
Staten	11 %	40 %	22 %	11 %	16 %
Ordinær forskerstilling	10 %	42 %	25 %	12 %	11 %
Administrativ lederstilling	10 %	35 %	25 %	0 %	30 %
Annen stilling med FoU	7 %	32 %	34 %	5 %	22 %
Faglig lederstilling	17 %	45 %	24 %	7 %	7 %
Postdoktor	16 %	32 %	42 %	5 %	5 %
Stipendiat	22 %	22 %	28 %	17 %	11 %
TA eller fagstilling uten FoU	10 %	28 %	7 %	10 %	45 %
<i>Kvinne</i>	9 %	36 %	27 %	11 %	17 %
<i>Mann</i>	14 %	46 %	20 %	10 %	10 %
Totalsum	11 %	40 %	24 %	11 %	14 %

Når det gjelder oppfatningen om man er fornøyd med hvordan arbeidsgiver ivaretar opphavsretten, er det oppsiktsvekkende mange som ikke har noen oppfatning om dette eller mener det er uaktuelt. Det kan skyldes et ubevisst forhold til dette eller at man opplever at arbeidsgiver ikke på noen måte har en IPR-politikk. Om vi holder disse utenfor og ser på dem som faktisk har en oppfatning, er nesten tre av fire fornøyde med hvordan eget institutt ivaretar de immaterielle rettighetene. Selv ikke ansatte i faglig lederstillinger er fullt ut fornøyde med ivaretagelsen av egen opphavsrett. Her er det rom for endring og forbedring. Ved de store statlige virksomhetene er det stort sett høy tilfredshet, med unntak for NGU og Veterinærinstituttet (Tabell 46). Ser vi derimot på NORCE, hvor dette er tematisert gjennom ansettelsesavtaler med overgivelse av alle immaterielle rettigheter, er to av tre misfornøyde. Heller ikke ved SINTEF, som har hatt en tilsvarende diskusjon, er flertallet fornøyd.

Tabell 25 «Jeg er fornøyd med hvordan arbeidsgiver ivaretar min opphavsrett»

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Uaktuelt / ingen for- mening
Privat	18 %	23 %	12 %	7 %	39 %
Staten	17 %	25 %	10 %	3 %	46 %
Ordinær forskerstilling	16 %	25 %	11 %	6 %	41 %
Administrativ lederstilling	20 %	25 %	10 %	0 %	45 %
Annen stilling med FoU	24 %	22 %	7 %	0 %	46 %
Faglig lederstilling	30 %	35 %	13 %	2 %	19 %
Postdoktor	26 %	16 %	5 %	0 %	53 %
Stipendiat	22 %	17 %	17 %	0 %	44 %
TA eller fagstilling uten FoU	5 %	10 %	5 %	0 %	80 %
<i>Kvinne</i>	16 %	21 %	11 %	3 %	49 %
<i>Mann</i>	19 %	29 %	11 %	6 %	35 %
Totalsum	18 %	24 %	11 %	5 %	43 %

9. Forskningsfrihet og ytringsklima

Forskere i instituttsektoren har ikke samme vern av akademisk frihet som vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren har gjennom universitets- og høyskoleloven. Forskningsfriheten er likevel sikret gjennom sedvane, retningslinjer for forskningsinstitutter som mottar statlig grunnbevilgning (§ 4) og [Den europeiske erklæring om forskere](#), for de instituttene som har sluttet seg til denne (kjent som EUs Charter & Code). Det har også vært et sterkere søkelys på akademisk frihet de siste årene, og det har blusset opp offentlige debatter knyttet til forskningens uavhengighet der det har vært konflikter og overtramp.

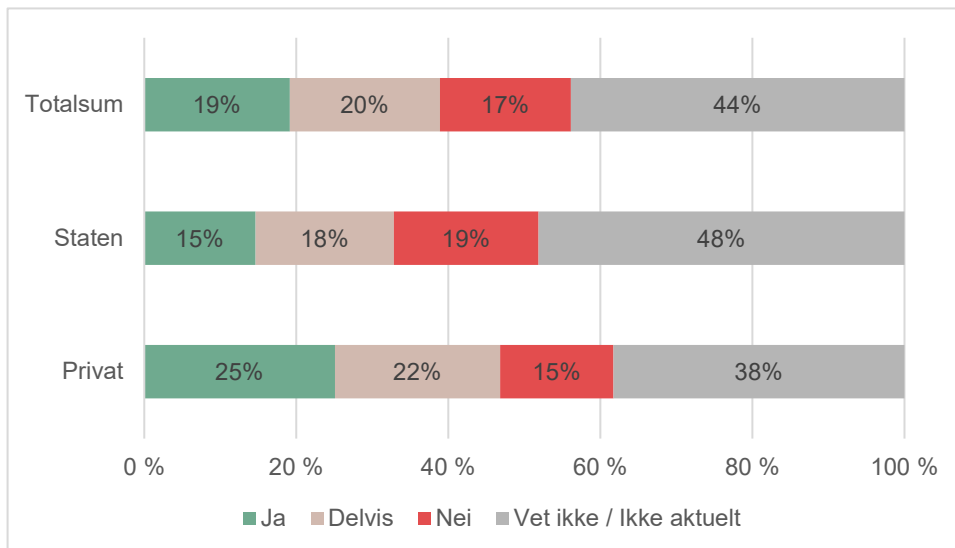
Fra tid til annen er det likevel saker som synes å angå forskningsfriheten ved norske forskningsinstitutter, og dessuten saker som dreier seg om ytringsfriheten og det som kan omtales som hets av eller utilbørlig press på forskere. Dette har vært særlig omdiskutert etter Kierulf-utvalgets utredning om akademisk ytringsfrihet (NOU 2022:2), rapporten *Forskerne og offentligheten – om ytringsfrihet i akademien* fra ISF og rapportene *Et ytringsklima under press?* og *Integrasjon og integritet* fra Senter for profesjonsstudier ved OsloMet.

Vi ønsket derfor også her å kartlegge våre medlemmers oppfatning av ivaretagelsen av akademisk frihet og ytringsfrihet, og deres eventuelle erfaringer med beskrankninger. Vi stilte derfor våre medlemmer som arbeider med forskning noen spørsmål om dette.

9.1 Hvordan ivaretas den faglige friheten ved virksomhetene?

Det første vi spurte om, var om instituttet man jobber ved har utarbeidet interne retningslinjer for å ivareta forskernes faglige frihet. Det er bare én av fem som svarer ubetinget ja på spørsmålet. Det er påfallende mange, 44 %, som ikke vet om slike finnes, eller mener det ikke er aktuelt. Det viser at man i liten grad snakker tilstrekkelig om dette, og kanskje ikke er bevisste nok på enkeltforskernes frihet og uavhengighet. Det er klart flere i privat sektor enn i staten som oppgir at man helt eller delvis har interne retningslinjer om dette, og i størst grad innen miljøarenaen. Det er imidlertid ikke slik at alle respondenter fra samme institutt avgir samme svar, så folk oppfatter nok også ivaretagelse av faglig frihet ulikt (Tabell 47). Særlig ved en del av de store, statlige instituttene er andelen som har krysset av for «Vet ikke/ikke aktuelt» stor. Det skyldes delvis at disse spørsmålene har gått til alle medlemmene, også ansatte uten FoU som arbeidsoppgave. Det kan også bety at det er mange som arbeider med forvaltningsoppgaver, rådgivning eller faste analyser, og ikke anser forskningsfrihet som relevant, eller også tar det for gitt at dette er på stell i en stor statlig virksomhet, uten at dette er særlig tematisert.

Figur 22 «Mitt institutt har utarbeidet interne retningslinjer for å ivareta forskernes faglige frihet»



Om vi sammenligner med vår medlemsundersøkelse fra 2014, så var det der hele 85 % som svarte avkreftende på spørsmålet om de kjenner til at «det er utarbeidet interne retningslinjer for å ivareta forskernes faglige frihet på din arbeidsplass». Slik sett kan vi se dette som en klar forbedring. Likevel er det grunnlag for å mene at flere bør utforme, eller iallfall minne om og jevnlig diskutere, interne retningslinjer for å ivareta forskernes faglige frihet.

Det framkommer fra en god del respondenter i de åpne svarkategoriene at de oppfatter at ledere uten egen forskningsbakgrunn verken forstår eller praktiserer forskningsfrihet i tilstrekkelig grad. Her er et eksempel: «Den faglige frihet på institusjonen er bortfalt de siste 3-4 år som følge av endring av ledelse (til ikke-faglig ledelse)». Noen peker også på at det er forskjell på liv og lære: «Selv om instituttet har retningslinjer for å ivareta faglig frihet finnes det subtile begrensninger». Og noen er tydelige på at det er andre problemer som er verst: «Det er den administrative byrden og byråkratiet som kveler oss, ikke mangel på frihet».

9.2 Faglig frihet og interessekonflikter i forskningsoppdrag

Når det gjelder det konkrete arbeidet med å gjennomføre forskningsoppdrag, opplever to av tre å ha full faglig frihet. Det er 17 % som bare opplever det delvis, mens 4 % svarer blankt nei (en stor andel av disse arbeider ved Folkehelseinstituttet). For om lag 14 % er dette ikke aktuelt, antagelig fordi de i liten eller ingen grad utfører eksterne forskningsoppdrag. Det er lite forskjell på private og statlige institutter.

I vår undersøkelse fra 2014 var det hele 13 % som oppgav at de sjelden eller aldri hadde «full forskningsfrihet i gjennomføringen av forskningsoppdrag», mens bare 23 % sa at de alltid hadde det. Den store majoriteten (57 %) den gang ga uttrykk for at de som regel opplevde å ha full forskningsfrihet. Heller ikke her er spørsmålene identiske, for det er en betydelig forskjell på full forskningsfrihet og nødvendig faglig frihet, men likevel gir disse tallene en pekepinn på en positiv utvikling i spørsmålet om faglig frihet i instituttsektoren de siste ti årene.

Tabell 26 «Jeg opplever å ha nødvendig faglig frihet i gjennomføringen av forskningsoppdrag»

	Ja	Delvis	Nei	Vet ikke / ikke aktuelt
Privat	66 %	18 %	2 %	13 %
Staten	65 %	16 %	5 %	14 %
Totalsum	65 %	17 %	4 %	14 %

I det åpne kommentarfeltet er det også noen som påpeker at de arbeider mest med oppdragsvirksomhet knyttet til forvaltningen, og at det her kan forekomme en del begrensninger, særlig i hva man kan uttale seg om. Flere er også innom at det er forvaltningen og departementene som i størst grad ønsker å påvirke forskningen. Her er et par eksempler:

Når man gjør oppdragsforskning for departementer, så skjer det ofte at de prøver å påvirke funn, analyse, presentasjon - og at språkbruken "vaskes" for å tilpasses politiske/ diplomatiske relasjoner/ forhold.

Kommunaldep. er verstingen.

Faglig frihet er godt ivaretatt. Hovedutfordringen ved interessekonflikt mellom oppdragsgiver og oppdragstaker er primært på akkvisjonsstadiet: Offentlige oppdragsgivere med lav brukerkompetanse tilbyr ofte konsulentavtaler spesielt i evalueringsoppdrag. Da tar vi forbehold særlig for å sikre eierskap til data og stiller krav om offentliggjøring (krever tillegg i kontrakten) som sikrer våre rettigheter. Andre ganger benytter vi instituttets standardkontrakt som ivaretar rollen som forskere ved forskningsinstitutt.

Jeg jobber i en statlig institusjon så vi er litt begrenset i vår yringsfrihet, og jeg føler noen ganger at jeg må vinkle diskusjonen av resultatene så det passer litt mer til de politiske målene enn jeg ville ha gjort ellers.

Noen legger også vekt på at man kan være uenige om tolkninger eller kritisk til andres metoder, også med forskere ved samme institutt eller ved en samarbeidende institusjon.

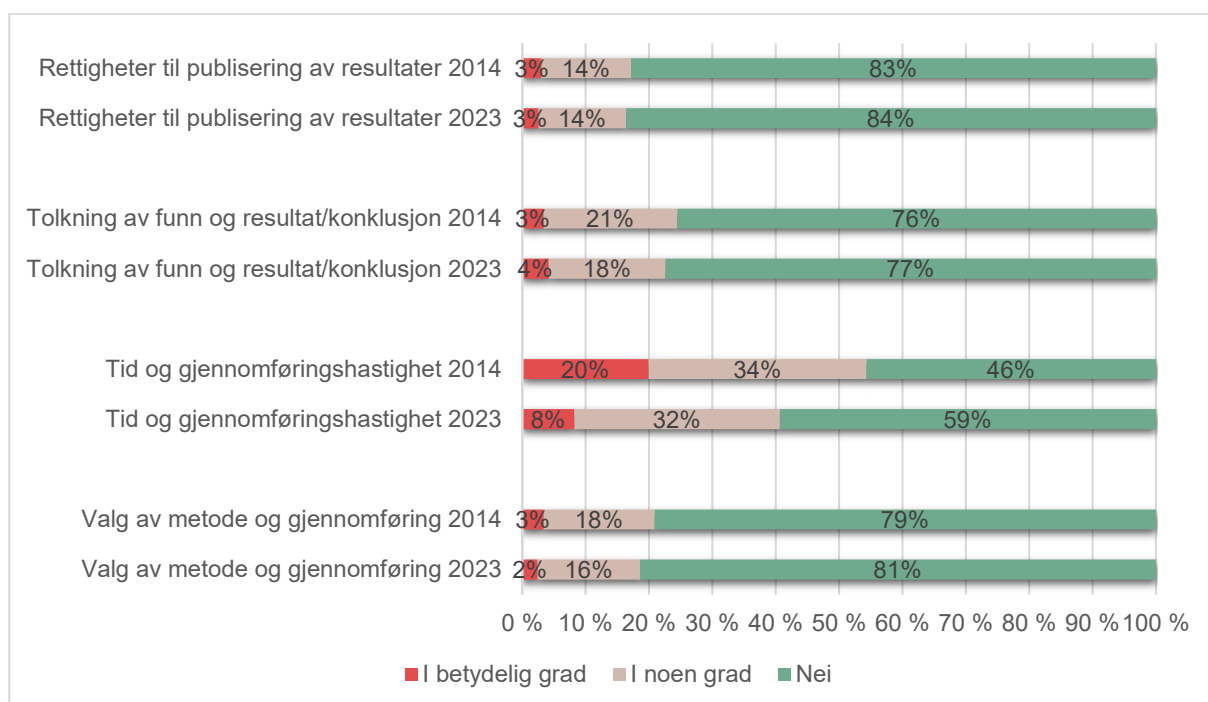
Når det gjelder interessekonflikter mellom oppdragsgiver og forskerne som oppdragstakere, er det flest som opplever dette knyttet til gjennomføringshastighet (Figur 23 og Tabell 48). Her er det 40 % som har opplevd dette i betydelig eller noen grad. Når det gjelder tolkning av funn og presentasjon av resultater er det også en del som har opplevd interessekonflikter her. Heldigvis bare 4 % i betydelig grad, men 18 % i noen grad. Det er relativt få som opplever innblanding i valg av metode og gjennomføring (til sammen 18 % som svarer at de har det i noen eller betydelig grad). Det er også ganske få som støter på konflikter knyttet til publisering av resultater (17 %). Her er imidlertid ett eksempel: «jeg opplever noe stress rundt økt press for samarbeidsprosjekter og innovasjonsprosjekter med industri og privatsektor når det gjelder min akademiske frihet. Er involvert i to slike prosjekter der vi opplever vanskeligheter og konflikt rundt våre funn og resultater».

Det er tydelig at interessekonfliktene er størst i de private instituttene, antagelig fordi de har flere eksterne forskningsoppdrag og en tydeligere kultur for forskningsfrihet. Det er imidlertid mulig å spore en viss bedring, dvs. nedgang, i interessekonfliktene siden forrige undersøkelse (Figur 23). Særlig markant er nedgangen i konflikter knyttet til tid og gjennomføringshastighet. Den siste undersøkelsen begrenset imidlertid konfliktperioden til siste 5 år; noe som kan forklare at det er færre forekomster nå.

Det å bli presset på tid, kan føre til stress og merarbeid som forstyrrer balansen jobb/fritid. Det kan potensielt også påvirke kvaliteten negativt om man renonserer på datafangst eller fagfelle vurdering. At 40 % opplever dette, er derfor en indikasjon på høyt tempo og utålmodige oppdragsgivere med urealistiske forventninger – eller også at instituttet/forskeren overvurderer egen kapasitet og påtar seg for mye.

Det er likevel størst grunn til å bekymre seg for det som kan framstå som utilbørlig innblanding i forskernes faglige frihet. Det at det er rundt 20 % som oppgir at de i betydelig eller noen grad havner i konflikter med oppdragsgiver knyttet til spørsmål som klart ligger innenfor den akademiske friheten – som metodevalg, tolkning av funn og publiseringsrettigheter – bør gi grunn til en viss uro. Det *kan* bety at forskningsinstituttene i enda større grad bør sørge for å avklare dette med oppdragsgivere og sørge for at standardkontraktene for forskning benyttes, der det er et forskningsoppdrag som avtales.

Figur 23 «Har du selv opplevd interessekonflikt mellom oppdragsgiver og deg som oppdragstaker» – sammenligning 2014 og 2023



9.3 Formidlingspolitikk og ytringsfrihet

Ytringsfriheten er sikret alle etter grunnlovens § 100, og «en nødvendig betingelse for sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse». ¹⁹ Ytringsfriheten er selvsagt begrenset av lovfestede unntak, eksempelvis knyttet til trusler, voldsopfordringer eller krenkende ytringer, og innskrenket av regler om taushetsplikt.

Et arbeidsforhold innebærer likevel en gjensidig lojalitetsplikt, som det i praksis kan være vanskelig å trekke opp tydelig. Noe er kontraktsmessig og forskningsetisk mer opplagt, som at en ansatt gjennom arbeidsforholdet kan få tilgang til sensitiv eller hemmeligstemplet informasjon, også knyttet til oppdragsgiver, som det kan være helt legitime begrensninger på hva som kan bringes videre eller publiseres. Når det gjelder lojalitetsplikten og om-dømme, er det klar rettspraksis på at ytringsfriheten strekker seg langt, også i et arbeidsforhold.

¹⁹ Kierulf-utvalgets NOU 2022:2, s. 21

Ytringsfrihetskommisjonen fastslår i sin NOU (2022:9):

Ytringsfriheten er en grunnleggende menneskerettighet. Arbeidstakere er dermed beskyttet av den samme ytringsfriheten som gjelder utenfor arbeidslivet. Dette gjelder ansatte og ledere, enten de jobber i offentlig eller privat sektor. Alle har rett til å uttale seg om faktiske forhold på sin egen arbeidsplass og til å delta i offentlige debatter om spørsmål som berører virksomheten. Dette gjelder langt på vei også dersom virksomheten skulle bli skadelidende.

Det er bare i forhold som beviselig kan skade arbeidsgivers interesser, at en ytring kan utgjøre et brudd på lojalitetsplikten, men som det heter i de etiske retningslinjene for statsansatte (2017; punkt 3.3):

Dette vil likevel ikke i seg selv være tilstrekkelig for å innskrenke den ansattes ytringsfrihet. Det må foretas en helhetlig vurdering i det enkelte tilfellet, hvor grunnene for å gjøre inngrep i den ansattes frihet veies opp mot hensynet til demokrati, sannhetssøken og individets frie meningsdannelse. For kritiske ytringer på eget fagområde skal det i utgangspunktet særlig tungtveiende grunner til før et inngrep er legitimt.

Når det gjelder forskere, presiseres det videre i disse retningslinjene dessuten at «det nettopp er en del av arbeidets karakter å bidra i samfunnsdebatten».

Dette vil særlig gjelde personer med vitenskapelige stillinger på universiteter, høyskoler og forskningsinstitusjoner. For disse regnes det som en del av deres arbeidsoppgaver å delta i offentlig debatt, komme med sakkyndige uttalelser og kritiske synspunkter. De ansatte har dessuten forsknings- og formidlingsplikt i kraft av sin stilling, og har dermed rett og plikt til å gjøre forskningsresultater kjent, også der de strider mot vedtatt politikk.

Følgelig har forskere rett og plikt til å publisere informasjon og resultater som kan stride mot vedtatt politikk, og selv om den kan oppfattes å skade egen arbeidsgiver eller andre offentlige og private virksomheter. Slike ytringer er ikke i strid med lojalitetsplikten.

Vi stilte derfor våre medlemmer et spørsmål om de oppfattet innskrenkinger på ytringsfriheten ved egen institusjon, spesielt knyttet til retningslinjer for formidling. Et flertall oppfatter det ikke slik (Tabell 27). Det er få (6 %) som entydig bekrefter at de opplever egne retningslinjer som innskrenkende på ytringsfriheten, mens en større andel (16 %) svarer delvis. Ansatte i staten oppgir i noe større grad en innskrenking enn ved private institutter.

Tabell 27 «Virksomheten har retningslinjer for formidling som jeg oppfatter som innskrenkende på ytringsfriheten»

	Ja	Delvis	Nei	Vet ikke / Ikke aktuelt
Privat	6 %	12 %	60 %	22 %
Staten	6 %	18 %	52 %	23 %
Alle	6 %	16 %	56 %	22 %

Ved noen virksomheter, som NORCE, FFI, Polarinstituttet og NGU, er andelen klart større, noe som gir en indikasjon på det som kan være uheldige begrensninger her (Tabell 54). Det kan jo også være knyttet til begrensninger av nasjonal sikkerhet, som denne respondenten forteller: «Sikkerhetsloven utgjør den største begrensningen av forskningsformidling ved mitt institutt. Arbeidsgiver er ikke i en posisjon til å overprøve denne». Det er relativt sett langt færre ved samfunnsvitenskapelige institutter som oppgir at egne retningslinjer er begrensende. Hvorfor det er slik, kan det være grunner til å se nærmere på.

Det at mange oppfatter en delvis innskrenking, kan også skyldes at høringsuttalelser, råd og anbefalinger blir modifisert av ledelsen, slik en respondent gir uttrykk for: «Her er jeg usikker, men dette dreier seg om

høringsuttalelser der det faglige standpunktet er klart, men der det ofte modereres av politiske grunner». Det er flere som opplever at ytringsrommet er smalt og avgrenset når det gjelder spørsmål som oppfattes som av politisk art:

Instituttet har retningslinjer som er litt uklare når det kommer til når enkeltforskere kan uttale seg og det er svært strengt kvalitetssikringsregime. Dersom forskningsresultatet grenser opp mot politikk (ja, hvor går den grensen) skal administrerende direktør være eneste som uttaler seg.

Det er dessverre også noen som har opplevd varianter av «munnskurv», direkte sensur og negative reaksjoner på formidling. Flere åpne svar forteller om slike erfaringer. Her er tre:

Min arbeidsgiver presset meg til å trekke en allerede antatt kronikk om et tema jeg forsker på. I tillegg har jeg fått henvendelser fra kommunikasjonsavdeling i etterkant av medieopptredener om jeg egentlig burde uttale meg som forsker ved min arbeidsplass, selv om det jeg uttaler meg om er relatert til mitt forskningsfelt. Dette har ført til at jeg har blitt usikker og føler at jeg ikke har arbeidsgiver i ryggen og at de betviler meg og mine vurderinger.

Over the last few years, the management ask us not to express our point of view to journalists. The communication team is in charge to tell the "truth".

Mulighetene til uttalelser i media er i praksis blitt begrenset ved at forskerne er redd "straff" i form av begrenset muligheter til nye prosjekter og faglig innflytelse.

Når det gjelder det noe mer positive, nemlig opplevelse av støtte fra arbeidsgiver knyttet til formidling, kan vi avlese det gjennom to spørsmål. Det første var om medlemmene opplever støtte fra arbeidsgiver til å formidle vitenskapelige synspunkter – også i kontroversielle saker. Én av tre svarer «Vet ikke/uaktuelt», og har antagelig begrenset erfaring med å formidle, iallfall i kontroversielle saker. De fleste som har tatt stilling til spørsmålet er enige (Tabell 28). Enigheten er størst i privat sektor. Det er likevel 8 % som ikke opplever støtte og en ganske stor andel (23 %) som oppfatter den som forbeholden. Det er ikke helt klart hva man her legger i delvis, én respondent forklarer det slik: «Når jeg har svart 'delvis' i spørsmålet om støtte fra arbeidsgiver dreier det seg om at jeg tror de ville støttet meg i en konflikt, men det er ingen systemer for dette». NIKU, NGU og FFI kan ikke si seg helt fornøyd med svarene og den støtten ledelsen makter å gi de ansatte (se Tabell 55).

Tabell 28 «Jeg opplever støtte fra arbeidsgiver til å formidle vitenskapelige synspunkter - også i kontroversielle saker»

	Ja	Delvis	Nei	Vet ikke / Ikke aktuelt	N
Privat	41 %	20 %	7 %	31 %	363
Staten	35 %	24 %	9 %	32 %	478
Alle	38 %	23 %	8 %	32 %	841

Vi spurte også medlemmene om egen virksomhet har «rutiner for å håndtere press og ubehageligheter i forbindelse med formidling av forskningsresultater». Her er det rett nok mange (40 %) som ikke har en oppfatning, men påfallende få som svarer ja (19 %) (Tabell 29). Det er flere (20 %) som svarer blankt nei. Her har åpenbart virksomhetene noe å jobbe med. Bare NINA, ISF, Nofima og PRIO kan være sånn noenlunde fornøyde med dette resultatet (se Tabell 56).

Tabell 29 «Vi har rutiner for å håndtere press og ubehageligheter i forbindelse med formidling av forskningsresultater»

	Ja	Delvis	Nei	Vet ikke / Ikke aktuelt	N
Privat	21 %	23 %	20 %	36 %	363
Staten	17 %	20 %	19 %	43 %	478
Alle	19 %	22 %	20 %	40 %	841

Det at disse spørsmålene i denne delen av undersøkelsen er gått ut til alle medlemmer, også de som ikke arbeider med forskningsoppgaver, medvirker nok til at andelen som angir at dette ikke er aktuelt, er høy. Som en skriver: «Jeg jobber i kommunikasjonsavdelingen, og er en av dem som skal støtte forskeren i slike saker. Denne spørreundersøkelsen er ikke så tilpasset oss som ikke er forskere.»

Hvordan man oppfatter yringsfrihet, kritikk og støtte er individuelt. Det kan være både legitime og veloverveide grunner til at ledelsen ved instituttene ønsker å være involvert i egne ansattes forskningsformidling til offentligheten. Det gjelder ikke bare for «kvalitetssikring», men også for å kunne være forberedt på å gi nødvendig støtte dersom det «stormer». Likevel bør det være klart at en virksomhet i seg selv ikke kan ha vitenskapelige meninger; det er det bare tenkende bevisstheter, f.eks. forskere, som kan.²⁰ Det er tydelig fra flere åpne svar at man mange steder sliter med hvordan man skal forholde seg til intern uenighet. Gode prosesser for å fange opp og drøfte uenighet, er viktig i situasjoner hvor vitenskapelige resultater ikke skal publiseres i kanaler som har ekstern fagfelleevaluering. Det betyr ikke at man må eller skal slutte rekkene rundt kollegers vitenskapelige arbeid. Det kan snarere argumenteres for at det er uvitenskapelig og i strid med god forskningsskikk å holde tilbake betydningsfull faglig kritikk av vitenskapelige resultater som er offentlig publisert. Et åpent svar tyder på at noen er i prosess: «Vi arbeider med nye retningslinjer som tydeligere skal fastslå retten til å ytre seg».

9.4 Trakassering, trusler og utilbørlig press

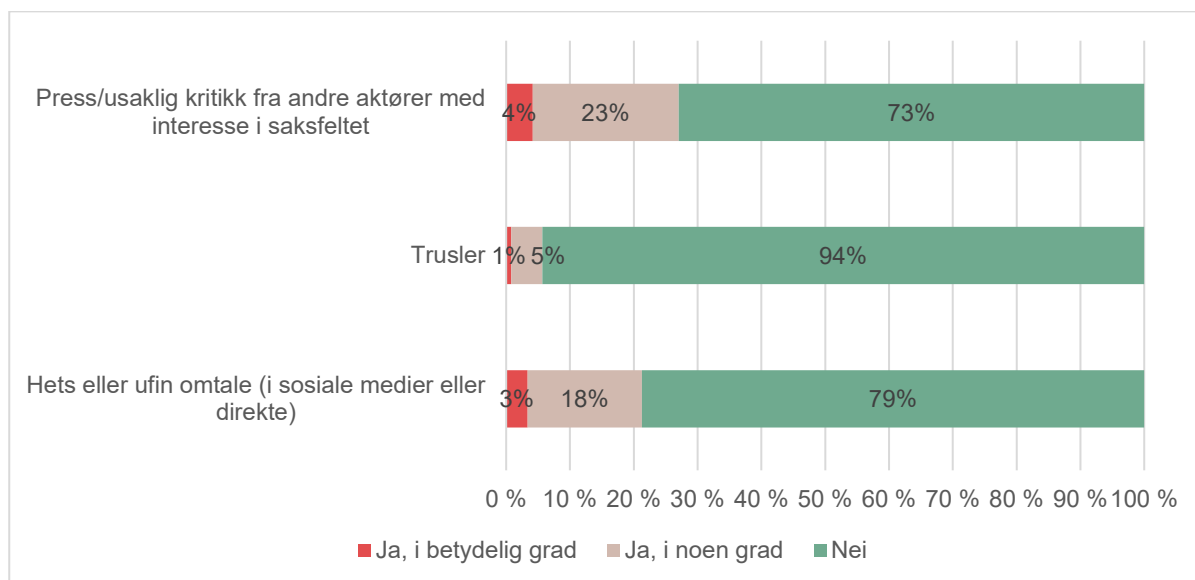
Norske forskere er trent i å forholde seg til faglig kritikk og diskutere vitenskapelige funn med nødvendige forbehold i sin faglige kontekst. De er normalt ikke like trent i å forholde seg til usaklig eller tendensiøs kritikk, hets eller trusler. De er heller ikke vant med å komme i en skvis mellom sterke interesser og egen faglig integritet, og dermed håndtere press om å endre konklusjoner eller anbefalinger i egen forskning. Denne typen negativ påvirkning kan i noen tilfeller virke skjerpene på kvalitetskontrollen og presisjonen i formidlingen, men i hovedsak vet vi at det å håndtere slike situasjoner er tidkrevende og belastende. Konsekvensen kan da være at man enten lar være å uttale seg eller også dropper visse forskningsfelt helt.²¹ Dette er spesielt uheldig, da presumptivt kontroversielle saker og spørsmål trenger å bli så godt og riktig opplyst i offentligheten som mulig.

Vi opplever at forskere i instituttsektoren, som utfører mange forskningsoppdrag og forvaltningsoppgaver med stor aktualitet og interesse, ofte kan havne i situasjoner med krysspress og kritikk. Ettersom Kierulf-utvalget var såpass fokusert på UH-sektoren og ISF-undersøkelsen om yringsfrihet i academia (nevnt over) hadde relativt få respondenter fra forskningsinstituttene, valgte vi også i denne undersøkelsen å stille noen spørsmål om negativ oppmerksomhet i form av trusler, hets og trakassering. Disse spørsmålene er kun gått til dem som arbeider med FoU, ikke TA-ansatte.

²⁰ En veldig god gjennomgang og avklaring her er Stig S. Gezelius & Klaus Mittenzwei «Forskerens frihet når interesser vil styre» (kap. 2) i *Interessekonflikter i forskning* (Bay-Larsen, Hauge og Ingjerd red.) 2019.

²¹ Jf. ISF rapport 2021 *Forskerne og offentligheten – om yringsfrihet i academia* og Mangset et al. «Forskere i offentligheten: Hva motiverer dem, og hva frykter de?» i [Yringsfrihet i en ny offentlighet. Grensene for debatt og rommet for kunnskap.](#)

Figur 24 Har du selv opplevd ubehageligheter som følge av egen forskning eller offentlig forskningsformidling?



Mer enn hver fjerde respondent har opplevd press eller usaklig kritikk fra andre aktører med interesse i saksfeltet, selv om det kun er 4 % som har opplevd det i betydelig grad. Mange kjenner altså på dette. Flere respondenter nevner også dette i fritekstsvarene, som disse to: «Jeg føler jeg har faglig frihet, men at sterke næringsinteresser prøver påvirke hva vi publiserer og delvis møte det med ufine metoder» og «Svært mye press og ubehageligheter fra næringsinteresser og privatpersoner i kontroversielle saker».

Det er nesten det samme bildet når det gjelder hets og ufin omtale i sosiale medier eller direkte. Det er en liten andel som har opplevd dette i stor grad (3 %) og en større andel som har opplevd dette i noen grad (18 %). Noen kommenterer dette i de åpne feltene. «I have gotten some grumpy/negative responses on twitter and via email following kronikker I've written, but nothing I consider unacceptable, though I did not find reading them pleasant!»

Flere sier at de styrer unna å lese kommentarfelt i sosiale medier, for som én sier: «Å lese kommentarer kan i verste fall gjøre en deprimeret da mange ikke har filter for hva de skriver.»

Flere peker på at det er fagfelt hvor dette er særlig framtreddende: «Klimaforskning ... er alltid noen som er sinte og uenige», eller «Hets og usaklig kritikk har kun skjedd innen covid-forskning for min del. Der er det galskap på twitter. Utover det ingen negativ erfaring.»

Heldigvis er det ganske få som sier de har mottatt trusler som følge av egen forskning eller offentlig forskningsformidling. Om lag 5 % sier de har mottatt trusler i noen grad, og da må vi anta at det var tilfeller som ble oppfattet som såpass vage eller useriøse at det ble oppfattet mer som ubehagelig enn skremmende og truende. Det er imidlertid seks respondenter (under 1 %) som oppgir at de er blitt utsatt for trusler i betydelig grad. Vi har ikke noen oppfølgingsspørsmål til disse, og kan bare håpe de har fått hjelp både fra eget institutt og fra politimyndighetene.

Forskere skal selvsagt ikke trues til taushet, men som denne respondenten uttrykker det, er det en fare for at det skjer:

Forskning på kontroversielle temaer er svært utfordrende. Tolkning av resultater blir fort politisert, og det er vanskelig å få aksept for at forskere som beskriver noe deskriptivt ikke nødvendigvis mener dette normativt. Å fremme funn og resultater som er upopulære er svært belastende. Fra egen erfaring gjelder dette både fra smittevernfeltet og fra migrasjon/innvandringsfeltet. Svært usaklig kritikk, mistenkeliggjøring om sekundære politiske motiver er ganske utbredt. Dødstrusler forekommer. Mitt inntrykk er at mange forskere vegrer seg for å publisere resultater på en ærlig og rett frem måte. Mange velger også å unngå problemstillinger som de vet kan gi kontroversielle funn.

I disse spørsmålene er det bare ubetydelige forskjeller på sektor og kjønn, selv om det er en liten tendens til at menn opplever ubehagelighetene etter alle tre kategorier i betydeligere grad enn kvinner.

En faktor som ofte kommer opp når det gjelder begrensninger på forskningsformidling (blant annet i ISF-undersøkelsen) er en «tabloid medievirkelighet» og mistro til journalister og mediers evne til å framstille noe korrekt. Vi stilte ikke noen spørsmål direkte om erfaring med media eller deres rolle i et saklig offentlig ordskifte, men det var heller ingen som påpekte noe i den retning i åpne svarfelt. Snarere var det en som formulerte dette: «Vi har opplevd saklig kritikk fra flere store medier, men også god mulighet til å besvare denne».

10. Eksternt samarbeid

Instituttene primæroppgaver er oppdragsforskning, enten det er som ledd i forvaltningstjenesten, faste oppdrag eller enkeltbestillinger fra offentlige eller private virksomheter. Vi vet derfor at instituttsektoren arbeider tett på og med andre virksomheter, men også at det kan være noen utfordringer knyttet til særlig konkurranseforhold og forskningssamarbeid.

10.1 Samarbeid med universitet- og høyskolesektoren

Ofte dukker det opp spørsmål om rolle- og ansvarsfordeling mellom forskningsinstitutter og universiteter og høyskoler, og vi har eksempler på flere institutter som er fusjonert inn i UH-institusjoner. Vi ville derfor undersøke våre instituttmedlemmers holdning til samarbeidet med UH-sektoren.

Tabell 30 Oppfatninger om samarbeid med universitets- og høyskolesektoren

		Ja	Nei	Ingen formening	N
Mitt institutt har et formalisert samarbeid med en norsk UH-institusjon	Alle	54 %	19 %	27 %	835
	Privat	50 %	27 %	23 %	360
	Staten	57 %	12 %	31 %	475
Jeg ønsker tettere samarbeid mellom UH og institutt	Alle	48 %	16 %	36 %	837
	Privat	52 %	18 %	30 %	361
	Staten	46 %	14 %	40 %	476
Jeg ønsker en tydeligere grenseoppgang og arbeidsfordeling mellom UH og instituttsektor	Alle	25 %	28 %	46 %	836
	Privat	32 %	30 %	38 %	361
	Staten	20 %	27 %	53 %	475

Det framgår av denne undersøkelsen at norske forskningsinstitutter samarbeider tett med norske universiteter og høyskoler. Når vi tar bort de som ikke har noen formening, ser vi at det er variasjon mellom ansatte ved samme institusjon, når det gjelder oppfatningen av om eget institutt har et formalisert samarbeid med en norsk UH-institusjon. Dette kan skyldes at det finnes avtaler respondentene ikke kjenner til, eller at man tenker litt ulikt om hva som utgjør et formalisert samarbeid. Det kan også hende at noen har tenkt på egen situasjon og at de ikke selv eller den avdelingen de arbeider ved inngår i et formalisert samarbeid, eller de kan oppfatte formalisert samarbeid ganske snevert. Eksempelvis ser vi også at en andel (17 %) ansatte ved Senter for velferdsforskning oppgir at eget institutt ikke har et formalisert samarbeid med en UH-institusjon, selv om de altså er innfusjonert og underlagt OsloMet.

Vi ser uansett at av de som har en formening, så er tre av fire respondenter enige i at eget institutt har et formalisert samarbeid med en høyskole eller et universitet (Tabell 49). Samarbeidet er mer utbredt ved statlige forskningsinstitutter enn ved de private, og – kanskje ikke så overraskende – mer vanlig ved store institutt enn ved små. Vi kan også snu på det og hevde at ettersom det er noen ved alle instituttene (med over fem respondenter) som krysser av for at det finnes et formalisert samarbeid med en UH-institusjon, så har alle forskningsinstitutter av noe størrelse en eller flere former for formalisert samarbeid med en norsk høyskole eller universitet.

Omtrent halvparten ønsker seg et enda tettere samarbeid med et universitet eller en høyskole. Ansatte i private institutter er enda ivrigere enn i statlige. Andelen uten en formening er ganske stor, så det er et lite fåtall som ikke ønsker et tettere samarbeid. Noen peker også på at UH-sektoren i Norge ikke er flinke nok til å trekke veksler på kompetanse i nærområde, som disse respondentene:

Jeg skulle ønske meg at UH-sektoren i større grad gjorde bruk av de faglige ressursene som fins i instituttsektoren. Jeg har selv opplevd at stjerneuniversiteter 10 000 km unna spør om undervisning/fagkontakt på fagområder der universitetet i egen by ikke gjør det.

Jeg har tidligere hatt mye samarbeid med UH-sektor i mine forskningsprosjekter og som veileder for master og PhD studenter. Jeg savner samarbeid med UH sektor i Norge!

Fra instituttsektoren hører man ofte at de kommer i en uheldig konkurranse med konsulentselskaper på den ene siden og universiteter og høyskoler på den andre. Det er det flere respondenter i denne undersøkelsen som også nevner i fritekstfelt. Problemet framstilles ofte som om konsulentselskapene driver prisen ned ved å tilby tjenester uten samme vitenskapelige kompetanse, og at UH-sektoren ikke i samme grad må fakturere timer og av den grunn kan utkonkurrere instituttene på pris. Vi lurte derfor på om mange i instituttsektoren var opptatt av en klarere grenseoppgang mellom UH og institutt. Når det gjelder spørsmålet om man ønsker en tydeligere grenseoppgang og arbeidsfordeling mellom UH og instituttsektor, så har den største andelen ikke noen formening. Det gjelder særlig respondenter i statlige virksomheter. Ellers er det like mange som ønsker det som ikke ønsker det. Vi kan derfor ikke fastslå at ønsket om en tydeligere grenseoppgang og arbeidsfordeling er entydig viktig for våre medlemmer. Mange mener formodentlig at dagens situasjon også medfører en ønsket vekselvirkning og konkurranse, eller også at man frykter at en tydeligere grenseoppgang kan medføre en trussel mot instituttens mulighet til å delta i konkurransen om fri forskningsmidler.

Vi fulgte videre opp med noen spørsmål om eget samarbeid med UH-sektoren. Disse spørsmålene gikk kun til respondenter i vitenskapelig stilling (dvs. med FoU i stillingen). Én av ti har en bistilling i UH-sektoren i Norge, og det er vanligere for menn enn kvinner. To av tre har et samarbeid om forskningsprosjekter med et norsk universitet eller høyskole. Og her ser vi at det er aller vanligst med et slik samarbeid for ansatte ved private forskningsinstitutter, hvor nesten tre av fire er involvert i dette. Godt over halvparten av respondentene er dessuten involvert i et samarbeid med en norsk UH-institusjon om utdanning eller veiledning. Her er de statsansatte mest involvert. To av tre er også involvert i et samarbeid med akademiske institusjoner i utlandet. Det er faktisk bare 15 % som oppgir at de ikke inngår i noe samarbeid med UH-sektoren overhodet. Vi kan derfor konkludere med at forskerne i instituttsektoren samarbeider mye med universiteter og høyskoler.

Noen påpeker at samarbeidet noen ganger kan være påtvunget og ineffektivt, som denne respondenten:

Det er altfor krevende å få forskningsmidler fra EU eller NFR, og dette påvirker negativt motivasjon til å søke midler. Plikt om utvidet samarbeid med andre aktører i sånne prosjekter gjør at interne kompetanser ofte ikke kan brukes hos det samme instituttet.

Tabell 31 Er du selv involvert i samarbeid med UH-sektoren?

		Ja	Nei	N
Jeg har bistilling i UH-sektoren i Norge	Alle	10 %	90 %	732
	Privat	10 %	90 %	315
	Staten	10 %	90 %	417
	Kvinner	7 %	93 %	390
	Menn	13 %	87 %	342
Annet samarbeid med norsk UH om forskningsprosjekter	Alle	66 %	34 %	732
	Privat	72 %	28 %	315
	Staten	62 %	38 %	417
	Kvinner	65 %	35 %	390
	Menn	68 %	32 %	342
Annet samarbeid med norsk UH om utdanning/veiledning	Alle	57 %	43 %	732
	Privat	54 %	46 %	315
	Staten	59 %	41 %	417
	Kvinner	56 %	44 %	390
	Menn	57 %	43 %	342
Samarbeid med akademiske institusjoner i utlandet	Alle	63 %	37 %	732
	Privat	65 %	35 %	315
	Staten	62 %	38 %	417
	Kvinner	62 %	38 %	390
	Menn	65 %	35 %	342

10.2 utfordringer med internasjonalt samarbeid

Krigen i Ukraina, et nytt trusselbilde, endringer i EU og nye utfordringer for norsk økonomi og offentlige satsinger kan påvirke muligheten en del forskningsinstitutter og enkeltforskere har til både internasjonal aktivitet og samarbeid. Norske forskningsinstitutter har lyktes godt i EUs rammeprogram for forskning (Horisont Europa). Fordi EUs tildelinger tar utgangspunkt i en høyere grunnfinansiering og ikke er tilpasset lønns- og kostnadsnivået i Norge, er instituttene imidlertid avhengig av tilleggsfinansiering for å kunne delta i konkurransen om EU-midler. Retur-EU-ordningen er etablert nettopp for å sikre en slik tilleggsfinansiering og dermed redusere den

økonomiske risikoen for instituttene.²² På grunn av den høye gjennomslagsraten, så har ordningen blitt betydelig dyrere enn budsjettet. Retur-EU ble riktignok styrket og videreført med statsbudsjettet for 2023, men Forskningsrådets beregninger viser imidlertid at dersom suksessraten fortsetter å øke kan rammen bli for liten allerede i 2024. Det er også innført en ny tildelingsmodell som man ikke vet hvordan vil slå ut. Regjeringen har sagt de vil komme tilbake til bevilgningsbehov og eventuelt økt ramme i statsbudsjettet for 2025, men det er per nå fortsatt usikkerhet i sektoren knyttet til hvorvidt Retur-EU i tilstrekkelig grad vil sikre instituttene helt nødvendige tilleggsbevilgninger. Vi spurte medlemmene om i hvilken grad denne usikkerheten påvirker deres ambisjoner om å søke midler fra EU.

Hver femte forsker sier at de er tilbakeholdne (i høy eller noen grad) med å søke finansiering gjennom Horisont Europa som følge av usikkerheten rundt Retur-EU-ordningen i Forskningsrådet. Det er klart flere i privat sektor som kjenner på dette. Om vi tar bort de som krysser av for uaktuelt, som vi må anta ikke vurderer å søke EU om midler i hele tatt, er det faktisk 43 % som i høy eller noen grad er blitt mer tilbakeholdne med å søke EU. Vi risikerer at norske forskere lar være å søke EU om midler pga. usikkerheten rundt Retur-EU. Ved å gjøre dette til en rettighetsbasert ordning med åpen ramme, ville antagelig enda flere gode, norske prosjekter bli realisert.

Tabell 32 Vurder følgende om internasjonalt samarbeid

		I høy grad	I noen grad	Nei	Uaktuelt	N
Jeg er mer tilbakeholden med å søke finansiering gjennom Horisont Europa som følge av usikkerheten rundt Retur-EU-ordningen i Forskningsrådet	Privat	6 %	21 %	36 %	37 %	331
	Staten	4 %	12 %	32 %	52 %	426
	Alle	5 %	16 %	34 %	46 %	757
Jeg har opplevd problemer knyttet til samarbeid med britiske forskere som følge av Brexit	Privat	2 %	15 %	38 %	45 %	331
	Staten	1 %	10 %	40 %	48 %	426
	Alle	1 %	12 %	39 %	47 %	757
Jeg har opplevd problemer knyttet til samarbeid med utenlandske forsker/miljøer som følge av nye nasjonale retningslinjer /sikkerhetstiltak	Privat	2 %	10 %	51 %	37 %	330
	Staten	7 %	18 %	41 %	34 %	425
	Alle	5 %	15 %	45 %	35 %	755

Norge har tradisjonelt samarbeidet veldig mye med Storbritannia, og usikkerheten knyttet til Brexit og hvilke avtaler som gjelder for britiske forskere og forskningsinstitusjoner, har vært stor. Vi lurte på om dette stadig påvirker norske institutforskere. Det gjør det i ganske liten grad. Det er bare 11 personer som oppgir at de i høy grad har opplevd dette som et problem. Til sammen er det bare 14 % av respondentene som oppgir problemer i denne retning, selv om vi da også regner med en stor andel som har svart at problemstillingen er uaktuell, antagelig fordi de ikke samarbeider med britiske forskere. Tar vi bort alle disse, er det rundt 25 % som oppgir at Brexit har skapt problemer for samarbeidet med britiske forskere. Men helt hva problemene består i, framkommer ikke av dette. En respondent sier det slik: «Ingen institusjonell problem med samarbeid med Britiske

²² På Forskningsrådets hjemmesider omtales Retur-EU slik: «Ordningen fungerer som en resultatbasert, indirekte styrking av grunnbevilgningen til forskningsinstitutter som i noen grad kompenserer for EUs manglende kostnadsdekning i HEU-prosjekter»

partnere. Eneste problem er at EU-forskere i UK skiftet jobb til andre EU-land». Det framstår som et større problem i privat sektor enn i staten.

Norge har de siste par årene også innskjerpet eksportkontrollen (*eksportkontrollforskriften*) og PST advarer i den nasjonale trusselvurderingen for 2023 mot at norske forsknings- og utdanningsinstitusjoner kan utnyttes til ulovlig kunnskapsoverføring i forskningssamarbeid med «røde» land. Vi spurte derfor også våre medlemmer om de opplever problemer knyttet til samarbeid med utenlandske forsker/miljøer som følge av nye nasjonale retningslinjer eller sikkerhetstiltak. Dette framstår som et noe større problem, hvor én av fem forskere oppgir at de har opplevd dette i høy eller noen grad. Dette er betydelig større for forskere ved statlige institutter enn i privat sektor, kanskje fordi flere her har forskningssamarbeid med Russland knyttet til forvaltningen av nordområdene. Som en respondent forteller: «*Har hatt verdifullt samarbeid med russiske forskere som dessverre ikke lenger er mulig*».

Det vi ikke spurte om, men som flere beskriver i åpne kommentarfelt, er hvordan GDPR og særlig [Schrems II-dommen](#) har påvirket samarbeidet negativt med miljøer utenfor EU, og da særlig amerikanske. Som én skriver: «Data sharing with institutions outside the EU has become impossible due to the Schrems II. It makes us rethink collaborations with very well known and established institutions». En annen respondent mener at «særnorske tolkninger av GDPR gjør det svært utfordrende med internasjonale samarbeid». Her er en som beskriver i noe mer detalj hvordan det påvirker egen arbeidssituasjon:

Ang. samarbeid med utenlandske institusjoner: Pga. GDPR og en ny dom fra EU i Schrems-II saken, har alle samarbeidsprosjektene mine med tredjepartsland som USA blitt lagt på is. Det har ført til betydelig forverring av samarbeid med amerikanske institusjoner. Vi har mistet mye anseelse i disse miljøene. [...] Mitt inntrykk er at det er lettere å få til overføringsavtaler (data av sensitiv art) gjennom apparatet på et universitet enn et institutt. Jeg har erfart dette så ofte at jeg vurderer stadig å gå over til UH-sektoren. [...] Byråkratiet bare øker og øker til et lite fjell.

Vi kan konkludere med at regler om personvern, eksportkontroll og samfunnssikkerhet er utfordrende å håndtere for mange i instituttsektoren og at det på mange måter står i kontrast til regjeringens mål og politikk om åpen vitenskap og fri deling av data, metodikk, resultater og publikasjoner.

11. Mobilitet og ønske om jobbskifte

I vår undersøkelse i 2022 av forskeryrkets attraktivitet blant medlemmene i vitenskapelig stilling i alle sektorer, stilte vi spørsmål om de vurderte å slutte i det vi der definerte som utvidet akademia (dvs. UH-sektor, institutt og universitetssykehus).²³ Vi har derfor ikke stilt de samme spørsmålene i denne undersøkelsen, men vil i denne rapporten beskrive kort svarene fra instituttsektoren i 2022-undersøkelsen. I denne undersøkelsen stilte vi i tillegg noen spørsmål om mobilitet mellom universitets- og høyskolesektoren (UH) og instituttsektoren.

Det er en veldig liten andel (8 %) som mener det ikke er forskermobilitet mellom UH og instituttsektoren innen eget fagområde. Over 20 % svarer at de ikke vet om det er mobilitet, men noe under 20 % sier at mobiliteten er høy. Halvparten av respondentene mener altså at forskere flytter seg mellom UH og instituttsektoren i noen grad. Det framgår at dette skjer i høyere grad ved private forskningsinstitutter, kanskje fordi de statlige har en større andel forskere som er mer spesialisert inn mot forvaltningsoppgaver. Det virker i sum som det er en brukbar mobilitet mellom UH og institutt, men her framkommer det ikke om man oppfatter mobiliteten som balansert, eller om den i hovedsak går i én retning.

Nesten halvparten av respondentene oppgir at de oppfatter det i høy eller noen grad som vanskelig å få relevant jobb i UH-sektoren. Det må vi regne med er et hinder for enda større mobilitet.

Tabell 33 Vurder følgende om mobilitet mellom UH og instituttsektoren

		I høy grad	I noen grad	Nei	Vet ikke/ Uaktuelt	N
Innen mitt fagområde er det forskermobilitet mellom UH og institutt	Privat	25 %	51 %	6 %	18 %	362
	Staten	14 %	52 %	9 %	25 %	472
	Alle	18 %	51 %	8 %	22 %	834
Jeg ønsker selv å skifte til en stilling i UH-sektoren	Privat	9 %	23 %	47 %	21 %	363
	Staten	8 %	16 %	53 %	23 %	472
	Alle	9 %	19 %	51 %	22 %	835
Jeg oppfatter det som vanskelig å få relevant jobb i UH-sektoren	Privat	25 %	24 %	18 %	33 %	363
	Staten	23 %	22 %	8 %	47 %	473
	Alle	24 %	23 %	12 %	41 %	836

Av respondentene er det under 30 % som lar seg friste av å jobbe i UH-sektoren, og bare én av ti som i høy grad ønsker å skifte til en stilling der. 73 % har ikke tanker om det. Det er ansatte i en vitenskapelig stilling som i størst grad lar seg friste av UH-sektoren, mens de uten FoU som arbeidsoppgave ikke ser det for seg (Tabell 34). At det er en del i midlertidig kvalifiseringsstilling, som stipendiater og postdoktorer, som ønsker et jobbskifte er ikke spesielt rart. Kanskje er andelen som ønsker en stilling i UH til og med overraskende lav. Men at det er like mange i ordinær forskerstilling som ønsker et skifte, er kanskje mer overraskende. Det kan være et tegn på at nåværende stilling i instituttsektoren oppfattes som belastende eller uattraktiv. Det er flest i privat sektor som vurderer et skifte til UH-sektoren.

²³ *Jeg elsker å være forsker, men ...* (Forskerforbundet Skriftserien 5/2022)

Tabell 34 «Jeg ønsker selv å skifte til en stilling i UH-sektoren»; etter stillingstype

	I høy grad	I noen grad	Nei	Vet ikke / Uaktuelt	N
Ordinær forskerstilling	10 %	21 %	53 %	16 %	594
Administrativ lederstilling	0 %	0 %	50 %	50 %	20
Annen stilling med FoU	7 %	12 %	51 %	29 %	41
Faglig lederstilling	4 %	16 %	65 %	16 %	83
Postdoktor	11 %	21 %	26 %	42 %	19
Stipendiat	6 %	28 %	22 %	44 %	18
TA eller fagstilling uten FoU	5 %	7 %	23 %	65 %	60
Totalsum	9 %	19 %	51 %	22 %	835

Forestillingen om at instituttforskerstillingen ikke er så attraktiv, forsterkes av at det var 36 % av de fast ansatte respondentene fra instituttsektoren som høsten 2022 svarte at de søkte seg aktivt bort eller vurderte å forlate akademia (Tabell 35). Andelen her var enda litt høyere enn for ansatte i UH. Den viktigste årsaken var arbeidspress og usikkerhet om framtidig finansiering (jf. Forskerforbundet Skriftserien 5/2022, kap. 6). Det er grunn til å tro at det er en viss overlapp her mellom de to undersøkelsene, og at forskere både vurderer å forlate akademia totalt og å skifte til en stilling ved et universitet eller en høyskole. Flere oppgir også i denne undersøkelsen at de er lei av akkvisisjonskrav, oppdragsforskning og rutineoppgaver, og at de ser for seg større frihet i UH-sektoren. Det ser likevel ut til å være flere som ønsker seg helt vekk fra en forskerjobb og over i noe helt annet. Det bør bekymre både sektoren og norske forskningspolitikere.

Tabell 35 Fra Forskerattraktivitetsundersøkelsen 2022: Svar fra vitenskapelig ansatte i fast stilling ved forskningsinstitutter; «Ønsker eller vurderer du å slutte i stillingen og forlate akademia?»

	Ja, jeg har søkt eksterne jobber	Jeg vurderer et karriereskifte	Nei
Fast vitenskapelig ansatte i instituttsektoren	7,7 %	28,3 %	64,0 %
Fast vitenskapelig ansatte i hele akademia	6,1 %	27,6 %	66,3 %

12. Appendiks med tabeller

Tabell 36 Virksomheter representert i undersøkelsen, med antall respondenter

Virksomhet	Antall
Akvaplan-Niva AS	3
Chr. Michelsens Institutt	12
CICERO	9
Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet	1
Folkehelseinstituttet	100
Forsvarets forskningsinstitutt	41
Fridtjof Nansens institutt	6
Havforskningsinstituttet	81
Holocaust-senteret (HL-senteret)	3
Institutt for energiteknikk	1
Institutt for samfunnsforskning	12
Kifo, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning	2
Meteorologisk institutt	36
Møreforsking AS	5
Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS)	8
NIFU	23
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	18
NILU - Norsk institutt for luftforskning	3
NINA	38
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	20
Nofima AS	20
NORCE Norwegian Research Centre AS	52
Nordisk institutt for odontologiske materialer	2
Nordlandsforskning	10
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	33
Norges Geotekniske institutt	1
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	82
Norsk polarinstitutt	15
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	11

NORSØK Norsk senter for økologisk landbruk	1
NTNU Samfunnsforskning	16
PRIO - Institutt for fredsforskning	11
Ruralis - Institutt for rural- og regionalforskning	6
Samfunns- og næringslivsforskning AS	2
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	37
SINTEF	32
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	15
Stiftelsen Nansen senter for miljø og fjernmåling	6
Telemarksforskning	17
Transportøkonomisk institutt (TØI)	15
Vestlandsforskning	8
Veterinærinstituttet	26
Østfoldforskning	1
Totalsum	841

Tabell 37 Tidsregistrering, etter virksomhet (med mer enn 10 respondenter)

Jeg har tidsregistrering av total arbeidstid («stempler inn og ut»)	Ja	Nei	N
Chr. Michelsens Institutt	42 %	58 %	12
Folkehelseinstituttet	94 %	6 %	100
Forsvarets forskningsinstitutt	100 %	0 %	41
Havforskningsinstituttet	84 %	16 %	81
Institutt for samfunnsforskning	25 %	75 %	12
Meteorologisk institutt	86 %	14 %	36
NIFU	39 %	61 %	23
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	50 %	50 %	18
NINA	16 %	84 %	38
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	25 %	75 %	20
Nofima AS	40 %	60 %	20
NORCE Norwegian Research Centre AS	54 %	46 %	52
Nordlandsforskning	40 %	60 %	10
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	82 %	18 %	33
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	30 %	70 %	82
Norsk polarinstitutt	93 %	7 %	15
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	9 %	91 %	11
NTNU Samfunnsforskning	13 %	88 %	16
PRIØ - Institutt for fredsforskning	82 %	18 %	11
Sent. for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	3 %	97 %	37
SINTEF	34 %	66 %	32
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	100 %	0 %	15
Telemarksforskning	53 %	47 %	17
Transportøkonomisk institutt (TØI)	27 %	73 %	15
Veterinærinstituttet	77 %	23 %	26
Totalsum	56 %	44 %	841

Tabell 38 Fem på topp: Institutter med gjennomsnittlig lengst arbeidsuke for de ansatte

Virksomhet	Timer i uka	N
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	46,8	11
Norsk polarinstitutt	43,4	15
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	43,2	32
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	42,7	36
Folkehelseinstituttet	42,3	95

Tabell 39 Påstander om merarbeid, fordelt på staten og private

Ta stilling til følgende påstander om ditt merarbeid	Helt enig	Ganske enig	Ganske uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Jeg jobber mer fordi jeg ønsker det	12 %	47 %	28 %	8 %	4 %	403
Privat	12 %	41 %	33 %	10 %	5 %	165
Staten	12 %	51 %	25 %	8 %	4 %	238
Jeg bruker mer av fritiden min enn ønskelig på arbeidet	24 %	49 %	18 %	7 %	3 %	400
Privat	26 %	43 %	20 %	7 %	5 %	163
Staten	22 %	53 %	17 %	7 %	2 %	237
Jeg bruker uforholdsmessig mye tid på akkvisisjonsarbeid / søknader	20 %	30 %	27 %	14 %	10 %	403
Privat	29 %	27 %	23 %	9 %	12 %	165
Ordinær forskerstilling	31 %	30 %	23 %	8 %	9 %	124
Staten	14 %	32 %	29 %	17 %	8 %	238
Ordinær forskerstilling	18 %	39 %	24 %	12 %	8 %	165
Oppdragene vi tar på oss er ofte underfinansierte, og vi må legge inn ekstra innsats for å levere med god kvalitet eller få publisert resultatene	35 %	41 %	10 %	6 %	8 %	399
Privat	40 %	39 %	8 %	5 %	8 %	165
Staten	32 %	43 %	11 %	6 %	8 %	234
Merarbeidet skyldes ønske om egen karriereutvikling	11 %	41 %	29 %	16 %	4 %	400
Privat	13 %	39 %	30 %	15 %	3 %	165
Staten	9 %	42 %	28 %	16 %	5 %	235
Merarbeidet har sesongmessige variasjoner	20 %	44 %	19 %	12 %	6 %	400
Privat	23 %	43 %	16 %	10 %	8 %	164
Staten	18 %	44 %	21 %	13 %	4 %	236
Det samlede arbeidspresset er for stort til at det lar seg løse innenfor normal arbeidstid	46 %	43 %	7 %	2 %	2 %	404
Privat	42 %	45 %	7 %	4 %	2 %	165
Staten	49 %	41 %	7 %	1 %	3 %	239

Tabell 40 Ansatte med FoU-oppgavers vurdering av sosialt arbeidsmiljø (fra 1 dårlig til 5 bra), fordelt på virksomheter med mer enn 15 respondenter

	1 😞	2 😐	3 😊	4 😄	5 😁	N
Folkehelseinstituttet	7 %	7 %	23 %	36 %	27 %	83
Forsvarets forskningsinstitutt	0 %	3 %	16 %	46 %	35 %	37
Havforskningsinstituttet	4 %	9 %	7 %	29 %	51 %	75
Meteorologisk institutt	4 %	0 %	12 %	52 %	32 %	25
NIFU	0 %	5 %	5 %	27 %	64 %	22
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	13 %	0 %	7 %	53 %	27 %	15
NINA	8 %	5 %	5 %	37 %	45 %	38
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	5 %	11 %	11 %	16 %	58 %	19
Nofima AS	13 %	7 %	13 %	20 %	47 %	15
NORCE Norwegian Research Centre AS	7 %	11 %	11 %	33 %	39 %	46
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	6 %	6 %	29 %	29 %	29 %	31
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	4 %	9 %	22 %	40 %	26 %	78
Norsk polarinstitutt	13 %	20 %	13 %	40 %	13 %	15
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	5 %	5 %	14 %	27 %	49 %	37
SINTEF	0 %	19 %	6 %	35 %	39 %	31
Telemarksforskning	6 %	0 %	0 %	47 %	47 %	17
Transportøkonomisk institutt (TØI)	0 %	0 %	20 %	27 %	53 %	15
Veterinærinstituttet	4 %	17 %	8 %	38 %	33 %	24
Totalsum	5 %	7 %	14 %	35 %	38 %	759

Tabell 41 Vitenskapelig ansattes vurdering av kontorfasiliteter etter virksomhet med mer enn 8 respondenter, på en skala fra 5 (best) til 1 (dårligst)

	Score
Institutt for samfunnsforskning	4,8
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	4,6
NIFU	4,5
NTNU Samfunnsforskning	4,4
NKVTS	4,4
NINA	4,3
Telemarksforskning	4,2
Chr. Michelsens Institutt	4,2
CICERO	4,2
PRIØ - Institutt for fredsforskning	4,1
Forsvarets forskningsinstitutt	4,1
Transportøkonomisk institutt (TØI)	4,0
Veterinærinstituttet	4,0
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	3,9
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	3,9
Norsk polarinstitutt	3,9
Havforskningsinstituttet	3,8
Meteorologisk institutt	3,8
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	3,8
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	3,8
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	3,7
Nofima AS	3,7
NORCE Norwegian Research Centre AS	3,6
SINTEF	3,5
Nordlandsforskning	3,4
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	3,4
Folkehelseinstituttet	3,3
Vestlandsforskning	3,0
Totalsum	3,9

Tabell 42 «Hvordan vil du vurdere muligheten for karriereutvikling ved instituttet (fra 1 dårlig til 5 bra)?», vitenskapelig ansattes svar fordelt på virksomhet med mer enn 8 respondenter

	1 😞	2 😐	3 😊	4 😄	5 😁	N
Chr. Michelsens Institutt	0 %	20 %	30 %	20 %	30 %	10
CICERO	0 %	11 %	22 %	33 %	33 %	9
Folkehelseinstituttet	17 %	17 %	29 %	27 %	10 %	82
Forsvarets forskningsinstitutt	5 %	14 %	19 %	43 %	19 %	37
Havforskningsinstituttet	3 %	19 %	29 %	34 %	15 %	73
Institutt for samfunnsforskning	0 %	0 %	18 %	64 %	18 %	11
Meteorologisk institutt	0 %	12 %	32 %	36 %	20 %	25
Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS)	0 %	38 %	13 %	38 %	13 %	8
NIFU	9 %	5 %	18 %	41 %	27 %	22
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	36 %	21 %	14 %	21 %	7 %	14
NINA	3 %	17 %	17 %	44 %	19 %	36
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	0 %	16 %	21 %	53 %	11 %	19
Nofima AS	14 %	29 %	14 %	29 %	14 %	14
NORCE Norwegian Research Centre AS	11 %	13 %	28 %	37 %	11 %	46
Nordlandsforskning	0 %	11 %	11 %	44 %	33 %	9
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	16 %	13 %	39 %	26 %	6 %	31
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	4 %	23 %	29 %	32 %	12 %	77
Norsk polarinstitutt	0 %	27 %	33 %	27 %	13 %	15
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	10 %	10 %	20 %	60 %	0 %	10
NTNU Samfunnsforskning	0 %	0 %	8 %	31 %	62 %	13
PRIØ - Institutt for fredsforskning	22 %	22 %	11 %	22 %	22 %	9
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	6 %	12 %	15 %	53 %	15 %	34
SINTEF	10 %	7 %	24 %	48 %	10 %	29
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	0 %	8 %	46 %	23 %	23 %	13
Telemarksforskning	6 %	18 %	29 %	41 %	6 %	17
Transportøkonomisk institutt (TØI)	20 %	13 %	20 %	27 %	20 %	15
Vestlandsforskning	0 %	0 %	25 %	50 %	25 %	8
Veterinærinstituttet	13 %	8 %	13 %	46 %	21 %	24
Totalsum	8 %	15 %	25 %	36 %	16 %	745

Tabell 43 «Hvordan vurderer du dine muligheter for egen faglig utvikling SAMLET sett?» Svar fra forskere og andre ordinære ansatte med FoU som arbeidsoppgave, fordelt på virksomheter med mer enn 10 respondenter

	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Nøytral	Tilfreds	Svært tilfreds	N
Chr. Michelsens Institutt	8 %	0 %	58 %	33 %	0 %	12
CICERO	0 %	11 %	11 %	56 %	22 %	9
Folkehelseinstituttet	9 %	19 %	44 %	22 %	6 %	100
Forsvarets forskningsinstitutt	2 %	12 %	29 %	41 %	15 %	41
Havforskningsinstituttet	0 %	7 %	27 %	51 %	15 %	81
Institutt for samfunnsforskning	0 %	0 %	17 %	58 %	25 %	12
Meteorologisk institutt	0 %	3 %	25 %	64 %	8 %	36
NIFU	0 %	4 %	35 %	39 %	22 %	23
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	0 %	33 %	39 %	28 %	0 %	18
NINA	0 %	0 %	26 %	63 %	11 %	38
Norsk institutt for vannforskning	0 %	0 %	30 %	70 %	0 %	20
Nofima AS	10 %	5 %	40 %	30 %	15 %	20
NORCE Norwegian Research Centre	8 %	8 %	25 %	50 %	10 %	52
Nordlandsforskning	0 %	10 %	60 %	30 %	0 %	10
Norges geologiske undersøkelse	9 %	24 %	33 %	27 %	6 %	33
Norsk institutt for bioøkonomi	4 %	6 %	37 %	43 %	11 %	82
Norsk polarinstitutt	7 %	0 %	47 %	40 %	7 %	15
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	0 %	18 %	45 %	36 %	0 %	11
NTNU Samfunnsforskning	0 %	0 %	25 %	50 %	25 %	16
PRIO - Institutt for fredsforskning	0 %	18 %	27 %	27 %	27 %	11
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	3 %	11 %	19 %	49 %	19 %	37
SINTEF	0 %	6 %	41 %	50 %	3 %	32
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	7 %	0 %	20 %	60 %	13 %	15
Telemarksforskning	0 %	6 %	24 %	47 %	24 %	17
Transportøkonomisk institutt (TØI)	0 %	27 %	47 %	20 %	7 %	15
Vestlandsforskning	0 %	0 %	25 %	50 %	25 %	8
Veterinærinstituttet	0 %	15 %	27 %	46 %	12 %	26
Totalsum	3 %	10 %	32 %	43 %	11 %	841

Tabell 44 «Jeg er godt fornøyd med stillingsstrukturen ved eget institutt»; etter institutt (fra mest til minst enig)

Institutt	Enig	Uenig	N
Institutt for samfunnsforskning	100 %	0 %	10
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	100 %	0 %	10
NTNU Samfunnsforskning	91 %	9 %	11
NINA	89 %	11 %	36
Nordlandsforskning	89 %	11 %	9
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	88 %	12 %	17
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	87 %	13 %	15
Havforskningsinstituttet	85 %	15 %	68
NIFU	85 %	15 %	20
Meteorologisk institutt	84 %	16 %	19
Veterinærinstituttet	82 %	18 %	22
CICERO	78 %	22 %	9
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	77 %	23 %	74
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	75 %	25 %	8
NORCE Norwegian Research Centre AS	73 %	27 %	37
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	73 %	27 %	33
SINTEF	72 %	28 %	29
Telemarksforskning	67 %	33 %	15
Forsvarets forskningsinstitutt	65 %	35 %	34
Transportøkonomisk institutt (TØI)	64 %	36 %	14
Folkehelseinstituttet	63 %	37 %	68
Norsk polarinstitutt	62 %	38 %	13
Chr. Michelsens Institutt	60 %	40 %	10
PRIO - Institutt for fredsforskning	56 %	44 %	9
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	55 %	45 %	29
Nofima AS	53 %	47 %	15
Totalsum	75 %	25 %	681

Tabell 45 «Vi har et velfungerende system for kompetansevurdering og opprykk i vitenskapelig stilling»; etter institutt (med mer enn 8 respondenter) – fra mest til minst enig

Institutt	Enig	Uenig	N
Institutt for samfunnsforskning	90 %	10 %	10
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	90 %	10 %	10
NINA	89 %	11 %	36
NIFU	84 %	16 %	19
NTNU Samfunnsforskning	83 %	17 %	12
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	82 %	18 %	33
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	80 %	20 %	15
Nordlandsforskning	80 %	20 %	10
CICERO	78 %	22 %	9
Veterinærinstituttet	74 %	26 %	23
Meteorologisk institutt	74 %	26 %	19
Havforskningsinstituttet	72 %	28 %	67
Folkehelseinstituttet	70 %	30 %	69
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	67 %	33 %	9
PRIØ - Institutt for fredsforskning	67 %	33 %	9
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	65 %	35 %	69
NORCE Norwegian Research Centre AS	65 %	35 %	34
Forsvarets forskningsinstitutt	64 %	36 %	33
Norsk polarinstitutt	58 %	42 %	12
SINTEF	58 %	42 %	24
Transportøkonomisk institutt (TØI)	57 %	43 %	14
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	54 %	46 %	13
Nofima AS	38 %	62 %	13
Telemarksforskning	38 %	62 %	13
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	24 %	76 %	29
Chr. Michelsens Institutt	13 %	88 %	8
Totalsum	67 %	33 %	656

Tabell 46 «Jeg er fornøyd med hvordan arbeidsgiver ivaretar min opphavsrett» – fordelt på institutter med mer enn 7 respondenter

	Enig	Uenig	N
Folkehelseinstituttet	83 %	17 %	48
Forsvarets forskningsinstitutt	65 %	35 %	20
Havforskningsinstituttet	86 %	14 %	49
Institutt for samfunnsforskning	86 %	14 %	7
Meteorologisk institutt	94 %	6 %	18
Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS)	43 %	57 %	7
NIFU	91 %	9 %	11
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	60 %	40 %	10
NINA	77 %	23 %	26
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	85 %	15 %	13
Nofima AS	77 %	23 %	13
NORCE Norwegian Research Centre AS	33 %	67 %	36
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	52 %	48 %	21
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	89 %	11 %	53
Norsk polarinstitutt	88 %	13 %	8
NTNU Samfunnsforskning	78 %	22 %	9
PRIØ - Institutt for fredsforskning	78 %	22 %	9
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	75 %	25 %	20
SINTEF	50 %	50 %	20
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	71 %	29 %	7
Telemarksforskning	75 %	25 %	8
Veterinærinstituttet	40 %	60 %	10
Totalsum	73 %	27 %	483

Tabell 47 «Mitt institutt har utarbeidet interne retningslinjer for å ivareta forskernes faglige frihet» etter institutt (med 8 respondenter eller mer)

Virksomhet	Ja	Delvis	Nei	Vet ikke / Ikke aktuelt	N
Privat	25 %	22 %	15 %	38 %	363
Staten	15 %	18 %	19 %	48 %	478
Chr. Michelsens Institutt	17 %	17 %	25 %	42 %	12
CICERO	56 %	22 %	11 %	11 %	9
Folkehelseinstituttet	16 %	15 %	13 %	56 %	100
Forsvarets forskningsinstitutt	10 %	20 %	39 %	32 %	41
Havforskningsinstituttet	17 %	14 %	16 %	53 %	81
Institutt for samfunnsforskning	42 %	0 %	8 %	50 %	12
Meteorologisk institutt	6 %	19 %	8 %	67 %	36
NKVTS	13 %	38 %	13 %	38 %	8
NIFU	35 %	13 %	4 %	48 %	23
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	11 %	17 %	33 %	39 %	18
NINA	34 %	34 %	8 %	24 %	38
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	50 %	20 %	5 %	25 %	20
Nofima AS	25 %	0 %	5 %	70 %	20
NORCE Norwegian Research Centre AS	19 %	19 %	17 %	44 %	52
Nordlandsforskning	0 %	50 %	30 %	20 %	10
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	3 %	24 %	42 %	30 %	33
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	29 %	24 %	9 %	38 %	82
Norsk polarinstitutt	0 %	20 %	47 %	33 %	15
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	27 %	0 %	27 %	45 %	11
NTNU Samfunnsforskning	6 %	44 %	6 %	44 %	16
PRIO - Institutt for fredsforskning	36 %	0 %	18 %	45 %	11
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	14 %	22 %	19 %	46 %	37
SINTEF	16 %	22 %	22 %	41 %	32
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	7 %	27 %	27 %	40 %	15
Telemarksforskning	35 %	18 %	35 %	12 %	17
Transportøkonomisk institutt (TØI)	33 %	20 %	13 %	33 %	15
Vestlandsforskning	13 %	50 %	0 %	38 %	8
Veterinærinstituttet	0 %	12 %	15 %	73 %	26
Totalsum	19 %	20 %	17 %	44 %	841

Tabell 48 «Har du selv opplevd interessekonflikt mellom oppdragsgiver og deg som oppdragstaker de siste fem årene - når det gjelder følgende?»

	I betydelig grad	I noen grad	Nei
Valg av metode og gjennomføring	2 %	16 %	81 %
Privat	3 %	19 %	77 %
Staten	2 %	14 %	84 %
Tid og gjennomføringshastighet	8 %	32 %	59 %
Privat	9 %	36 %	55 %
Staten	8 %	30 %	63 %
Tolkning av funn og resultat/konklusjon	4 %	18 %	77 %
Privat	5 %	22 %	73 %
Staten	3 %	16 %	81 %
Rettigheter til publisering av resultater	3 %	14 %	84 %
Privat	3 %	18 %	79 %
Staten	2 %	11 %	87 %

Tabell 49 «Mitt institutt har et formalisert samarbeid med en norsk UH-institusjon»; etter virksomhet

	Ja	Nei	N
Chr. Michelsens Institutt	100 %	0 %	9
CICERO	50 %	50 %	8
Folkehelseinstituttet	80 %	20 %	54
Forsvarets forskningsinstitutt	83 %	17 %	30
Fridtjof Nansens institutt	17 %	83 %	6
Havforskningsinstituttet	87 %	13 %	62
Institutt for samfunnsforskning	50 %	50 %	10
Meteorologisk institutt	89 %	11 %	18
Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress	14 %	86 %	7
NIFU	6 %	94 %	16
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	54 %	46 %	13
NINA	54 %	46 %	24
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	67 %	33 %	12
Nofima AS	100 %	0 %	12
NORCE Norwegian Research Centre AS	93 %	7 %	42
Nordlandsforskning	78 %	22 %	9
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	67 %	33 %	24
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	88 %	12 %	58
Norsk polarinstitutt	92 %	8 %	13
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	30 %	70 %	10
NTNU Samfunnsforskning	85 %	15 %	13
PRIO - Institutt for fredsforskning	70 %	30 %	10
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	83 %	17 %	35
SINTEF	86 %	14 %	28
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	70 %	30 %	10
Telemarksforskning	54 %	46 %	13
Transportøkonomisk institutt (TØI)	9 %	91 %	11
Veterinærinstituttet	93 %	7 %	15
Totalsum	74 %	26 %	607

Tabell 50 «Digitalisering og deling av data gjør forskertilværelsen enklere og mer effektiv» etter virksomhet

	Enig	Uenig	Ingen formening	N
Chr. Michelsens Institutt	33 %	25 %	42 %	12
CICERO	44 %	56 %	0 %	9
Folkehelseinstituttet	57 %	19 %	24 %	100
Forsvarets forskningsinstitutt	73 %	10 %	17 %	41
Havforskningsinstituttet	74 %	19 %	7 %	81
Institutt for samfunnsforskning	75 %	8 %	17 %	12
Meteorologisk institutt	83 %	0 %	17 %	36
Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS)	50 %	38 %	13 %	8
NIFU	57 %	22 %	22 %	23
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	67 %	17 %	17 %	18
NINA	68 %	24 %	8 %	38
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	85 %	5 %	10 %	20
Nofima AS	50 %	25 %	25 %	20
NORCE Norwegian Research Centre AS	73 %	13 %	13 %	52
Nordlandsforskning	70 %	30 %	0 %	10
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	88 %	6 %	6 %	33
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	72 %	20 %	9 %	82
Norsk polarinstitutt	67 %	33 %	0 %	15
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	64 %	27 %	9 %	11
NTNU Samfunnsforskning	56 %	19 %	25 %	16
PRIO - Institutt for fredsforskning	64 %	18 %	18 %	11
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	49 %	38 %	14 %	37
SINTEF	56 %	31 %	13 %	32
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	67 %	20 %	13 %	15
Telemarksforskning	59 %	29 %	12 %	17
Transportøkonomisk institutt (TØI)	60 %	27 %	13 %	15
Vestlandsforskning	63 %	13 %	25 %	8
Veterinærinstituttet	65 %	15 %	19 %	26
Totalsum	66 %	20 %	14 %	841

Tabell 51 «Vi har tilgang til tilfredsstillende forskningsinfrastruktur og digitale plattformer for åpen forskning», fordelt på institutter med minst 7 respondenter

	Enig	Uenig	N
Chr. Michelsens Institutt	44 %	56 %	9
CICERO	44 %	56 %	9
Folkehelseinstituttet	71 %	29 %	79
Forsvarets forskningsinstitutt	48 %	52 %	29
Havforskningsinstituttet	80 %	20 %	71
Institutt for samfunnsforskning	89 %	11 %	9
Meteorologisk institutt	100 %	0 %	26
Nasj. kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS)	29 %	71 %	7
NIFU	81 %	19 %	16
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	29 %	71 %	14
NINA	82 %	18 %	34
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	89 %	11 %	19
Nofima AS	73 %	27 %	15
NORCE Norwegian Research Centre AS	72 %	28 %	43
Nordlandsforskning	50 %	50 %	10
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	63 %	37 %	30
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	75 %	25 %	71
Norsk polarinstitutt	80 %	20 %	15
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	50 %	50 %	10
NTNU Samfunnsforskning	69 %	31 %	13
PRIO - Institutt for fredsforskning	78 %	22 %	9
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	59 %	41 %	34
SINTEF	50 %	50 %	28
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	62 %	38 %	13
Telemarksforskning	40 %	60 %	15
Transportøkonomisk institutt (TØI)	42 %	58 %	12
Veterinærinstituttet	67 %	33 %	21
Totalsum	69 %	31 %	703

Tabell 52 «Arbeidsgiver dekker nødvendige publiseringsavgifter (APC)»,
fordelt på institutter med minst 7 respondenter

	Enig	Uenig	N
Chr. Michelsens Institutt	60 %	40 %	10
CICERO	100 %	0 %	9
Folkehelseinstituttet	52 %	48 %	75
Forsvarets forskningsinstitutt	93 %	7 %	28
Havforskningsinstituttet	91 %	9 %	70
Institutt for samfunnsforskning	100 %	0 %	7
Meteorologisk institutt	100 %	0 %	24
Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS)	86 %	14 %	7
NIFU	100 %	0 %	20
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	33 %	67 %	15
NINA	71 %	29 %	31
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	88 %	12 %	17
Nofima AS	93 %	7 %	14
NORCE Norwegian Research Centre AS	73 %	27 %	33
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	53 %	47 %	30
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	84 %	16 %	69
Norsk polarinstitutt	64 %	36 %	14
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	50 %	50 %	10
NTNU Samfunnsforskning	92 %	8 %	12
PRIØ - Institutt for fredsforskning	44 %	56 %	9
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	78 %	22 %	36
SINTEF	55 %	45 %	20
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	92 %	8 %	12
Telemarksforskning	43 %	57 %	14
Transportøkonomisk institutt (TØI)	75 %	25 %	12
Vestlandsforskning	88 %	13 %	8
Veterinærinstituttet	90 %	10 %	21
Totalsum	76 %	24 %	669

Tabell 53 «Forlagsavtalene som instituttet inngår i, dekker mitt behov for lesetilgang og publisering», fordelt på institutter med minst 6 respondenter

	Enig	Uenig	N
Chr. Michelsens Institutt	30 %	70 %	10
CICERO	56 %	44 %	9
Folkehelseinstituttet	62 %	38 %	79
Forsvarets forskningsinstitutt	73 %	27 %	30
Fridtjof Nansens institutt	0 %	100 %	6
Havforskningsinstituttet	80 %	20 %	75
Institutt for samfunnsforskning	56 %	44 %	9
Meteorologisk institutt	75 %	25 %	24
Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS)	88 %	13 %	8
NIFU	37 %	63 %	19
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	24 %	76 %	17
NINA	81 %	19 %	36
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	84 %	16 %	19
Nofima AS	79 %	21 %	14
NORCE Norwegian Research Centre AS	59 %	41 %	41
Nordlandsforskning	75 %	25 %	8
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	60 %	40 %	30
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	83 %	17 %	78
Norsk polarinstitutt	73 %	27 %	15
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	0 %	100 %	10
NTNU Samfunnsforskning	83 %	17 %	12
PRIO - Institutt for fredsforskning	56 %	44 %	9
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (OsloMet)	76 %	24 %	37
SINTEF	41 %	59 %	29
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	36 %	64 %	11
Telemarksforskning	50 %	50 %	12
Transportøkonomisk institutt (TØI)	77 %	23 %	13
Veterinærinstituttet	38 %	62 %	21
Totalsum	65 %	35 %	716

Tabell 54 «Virksomheten har retningslinjer for formidling som jeg oppfatter som innskrenkende på yringsfriheten»

	Ja	Delvis	Nei	Vet ikke / Ikke aktuelt	N
Chr. Michelsens Institutt	0 %	17 %	58 %	25 %	12
Folkehelseinstituttet	7 %	14 %	48 %	31 %	100
Forsvarets forskningsinstitutt	12 %	37 %	29 %	22 %	41
Havforskningsinstituttet	4 %	20 %	62 %	15 %	81
Institutt for samfunnsforskning	0 %	0 %	75 %	25 %	12
Meteorologisk institutt	6 %	11 %	61 %	22 %	36
NIFU	0 %	4 %	65 %	30 %	23
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	6 %	22 %	50 %	22 %	18
NINA	8 %	18 %	63 %	11 %	38
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	0 %	15 %	55 %	30 %	20
Nofima AS	5 %	5 %	50 %	40 %	20
NORCE Norwegian Research Centre AS	23 %	15 %	29 %	33 %	52
Nordlandsforskning	10 %	0 %	70 %	20 %	10
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	9 %	27 %	45 %	18 %	33
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	6 %	17 %	52 %	24 %	82
Norsk polarinstitutt	13 %	27 %	60 %	0 %	15
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	0 %	9 %	64 %	27 %	11
NTNU Samfunnsforskning	0 %	0 %	75 %	25 %	16
OsloMet – storbyuniversitetet	3 %	8 %	76 %	14 %	37
PRIO - Institutt for fredsforskning	9 %	9 %	64 %	18 %	11
SINTEF AS	7 %	17 %	48 %	28 %	29
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	13 %	13 %	47 %	27 %	15
Telemarksforskning	0 %	12 %	88 %	0 %	17
Transportøkonomisk institutt (TØI)	0 %	13 %	80 %	7 %	15
Veterinærinstituttet	4 %	19 %	35 %	42 %	26
Totalsum	6 %	16 %	56 %	22 %	841

Tabell 55 «Jeg opplever støtte fra arbeidsgiver til å formidle vitenskapelige synspunkter
– også i kontroversielle saker»

	Ja	Delvis	Nei	Vet ikke / Ikke aktuelt	N
Chr. Michelsens Institutt	42 %	42 %	0 %	17 %	12
Folkehelseinstituttet	32 %	22 %	10 %	36 %	100
Forsvarets forskningsinstitutt	20 %	32 %	12 %	37 %	41
Havforskningsinstituttet	53 %	19 %	7 %	21 %	81
Institutt for samfunnsforskning	67 %	0 %	0 %	33 %	12
Meteorologisk institutt	44 %	31 %	6 %	19 %	36
NIFU	52 %	13 %	4 %	30 %	23
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	17 %	33 %	17 %	33 %	18
NINA	55 %	16 %	16 %	13 %	38
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	50 %	20 %	5 %	25 %	20
Nofima AS	50 %	10 %	0 %	40 %	20
NORCE Norwegian Research Centre AS	33 %	19 %	8 %	40 %	52
Nordlandsforskning	30 %	50 %	10 %	10 %	10
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	21 %	30 %	21 %	27 %	33
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	29 %	23 %	7 %	40 %	82
Norsk polarinstitutt	27 %	27 %	7 %	40 %	15
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	45 %	27 %	9 %	18 %	11
NTNU Samfunnsforskning	44 %	31 %	6 %	19 %	16
OsloMet – storbyuniversitetet	57 %	24 %	3 %	16 %	37
PRIO - Institutt for fredsforskning	45 %	0 %	9 %	45 %	11
SINTEF AS	21 %	24 %	7 %	48 %	29
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	7 %	20 %	7 %	67 %	15
Telemarksforskning	47 %	29 %	6 %	18 %	17
Transportøkonomisk institutt (TØI)	40 %	13 %	7 %	40 %	15
Veterinærinstituttet	19 %	31 %	4 %	46 %	26
Totalsum	38 %	23 %	8 %	32 %	841

Tabell 56 «Vi har rutiner for å håndtere press og ubehageligheter i forbindelse med formidling av forskningsresultater»

	Ja	Delvis	Nei	Vet ikke / Ikke aktuelt	N
Chr. Michelsens Institutt	0 %	25 %	33 %	42 %	12
Folkehelseinstituttet	19 %	17 %	15 %	49 %	100
Forsvarets forskningsinstitutt	15 %	17 %	22 %	46 %	41
Havforskningsinstituttet	28 %	25 %	15 %	32 %	81
Institutt for samfunnsforskning	58 %	8 %	8 %	25 %	12
Meteorologisk institutt	25 %	11 %	8 %	56 %	36
NIFU	13 %	30 %	9 %	48 %	23
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	17 %	22 %	33 %	28 %	18
NINA	55 %	26 %	11 %	8 %	38
NIVA - Norsk institutt for vannforskning	10 %	40 %	5 %	45 %	20
Nofima AS	45 %	10 %	15 %	30 %	20
NORCE Norwegian Research Centre AS	12 %	19 %	15 %	54 %	52
Nordlandsforskning	20 %	10 %	60 %	10 %	10
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	3 %	15 %	39 %	42 %	33
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	12 %	21 %	21 %	46 %	82
Norsk polarinstitutt	13 %	33 %	20 %	33 %	15
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	36 %	36 %	9 %	18 %	11
NTNU Samfunnsforskning	19 %	19 %	25 %	38 %	16
OsloMet – storbyuniversitetet	11 %	30 %	32 %	27 %	37
PRIO - Institutt for fredsforskning	45 %	27 %	9 %	18 %	11
SINTEF AS	17 %	14 %	7 %	62 %	29
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	27 %	0 %	13 %	60 %	15
Telemarksforskning	12 %	24 %	35 %	29 %	17
Transportøkonomisk institutt (TØI)	0 %	13 %	47 %	40 %	15
Veterinærinstituttet	4 %	27 %	15 %	54 %	26
Totalsum	19 %	22 %	20 %	40 %	841

FORSKER FORBUNDET

- Forskerforbundet er landets største og ledende fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling.
- Forskerforbundet er tilsluttet Unio – hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede.
- Forskerforbundet arbeider for høyere lønn og bedre arbeidsvilkår for medlemmene.
- Forskerforbundet ivaretar medlemmenes interesser i forsknings- og utdanningspolitiske spørsmål.

Forskerforbundet

Postadresse: Postboks 1025
Sentrum, 0104 Oslo

Besøksadresse:
Tullins gate 2, Oslo

Sentralbord: +47 21 02 34 00
post@forskerforbundet.no