

Arbeidsvilkår, karrieremuligheter og tid til FoU i ABM-sektoren



Innhold

1. Oppsummering.....	3
2. Respondenter og framgangsmåte.....	4
3. Utvalget.....	5
4. FoU i ABM.....	10
5. FoU som arbeidsoppgave etter stilling.....	13
6. Forskningsrett og plikt.....	13
7. Forskningsplan.....	17
8. Kompetanseplan.....	18
9. Akkreditering som forskningsinstitusjon.....	19
10. Registrering i Cristin.....	20
11. Fases fagstillinger ut av ABM-sektoren?.....	22
12. Hva oppleves som hindringer for FoU-arbeidet?.....	24
13. Tid til FoU.....	27
14. Utviklingen av FoU-arbeid de siste fem årene.....	30
15. Arbeidsvilkår.....	32
16. Digitalisering.....	40
17. Kontorfasiliteter.....	43
18. Konsekvenser av korona.....	44
19. Avslutning.....	46

I denne rapporten presenteres resultater fra en medlemsundersøkelse som ble sendt via Questback til alle Forskerforbundets medlemmer i arkiv, bibliotek og museumssektoren (ABM-sektoren) våren 2021.

Undersøkelsen er en oppfølging av medlemsundersøkelsen sendt til medlemmene i 2012 og publisert i 2013. I spørsmålsskjemaet for 2021 gjentas flere av spørsmålene som ble stilt i undersøkelsen fra 2012/2013. Det har imidlertid skjedd endringer i sektoren de siste årene, og en del nye spørsmål er lagt til som gjenspeiler endringer i arbeidsområder, arbeidsvilkår og utfordringer for våre medlemmer i sektoren.

1. Oppsummering

Av utvalget som helhet var det 52 prosent som oppga at de hadde FoU som arbeidsoppgave. Det er en mindre andel som oppgir at de har FoU-arbeid som en arbeidsoppgave i 2021 enn det var i 2012, og en større andel som svarer nei og vet ikke på spørsmål om de har FoU-arbeid som en arbeidsoppgave i 2021 enn det var i 2012.

Det er 23 prosent av hele utvalget som oppgir at de har forskningsrett/plikt knyttet til sin stilling.

Av de som har FoU-arbeid som arbeidsoppgave, har 45 prosent forskningsrett/plikt knyttet til stillingen. Av disse igjen, var det 25 prosent som hadde denne forskningsandelen nedfelt i stillingsinstruks eller liknende.

Av de som oppgir at de har FoU-arbeid som en arbeidsoppgave, er det en mindre andel som også oppgir at de har forskningsrett knyttet til stillingen i 2021 enn det var i 2012.

Av utvalget på 52 prosent som har FoU-arbeid som arbeidsoppgave, hadde 55 prosent en forskningsandel i stillingen på 20 prosent eller mindre.

Til tross for svært lave forskningsandeler i stillingene, er det likevel 52 prosent av de som har FoU-som arbeidsoppgave, som ofte utfører FoU-arbeid utenom normalarbeidsdagen, mens 28 prosent gjør det av og til.

Det er 53 prosent av de som har FoU-arbeid, som oppgir at de har store problemer med å balansere FoU-arbeid og andre arbeidsoppgaver.

Det er fem prosent av respondentene i utvalget som har forskningsrett/plikt knyttet til stillingen, men som ikke har FoU som arbeidsoppgave.

Det er 17 prosent av utvalget som registrerer sitt FoU-arbeid i Cristin. I museumssektoren er det 47 prosent som oppgir at de ikke registrerer, eller at det ikke er relevant for dem å registrere sitt FoU-arbeid i Cristin. I museumssektoren er det 34,5 prosent av de som har FoU-arbeid som venter på muligheten til å få registrert dette i Cristin.

Det er 11 prosent av utvalget som svarer at de har en kompetanseplan i virksomheten.

Det er 38 prosent av utvalget som svarer at de har en forskningsplan i virksomheten.

Dersom virksomhetene først har en forskningsplan, er sjansene større for at de også har en kompetanseplan eller planer om å utvikle en kompetanseplan.

Virksomheter som har en forskningsplan, har i større grad enn virksomheter som ikke har det, også en kompetanseplan for sine ansatte.

Under 20 prosent av utvalget mener de har gode muligheter for karriereutvikling.

Det er seks prosent av utvalget som har vært ansatt i virksomheten i mer enn 15 år, som oppgir at de har nådd karrieretoppen og ikke har flere avansementmuligheter igjen. Det er 12 prosent av utvalget som har vært ansatt i virksomheten i mindre enn fem år, som oppgir det samme.

Det er ni prosent som har vært ansatt i virksomheten i mer enn 15 år uten å ha hatt noe form for det de definerer som karriereutvikling.

Det er kun 17 prosent av utvalget som opplever at utviklingen av tid til FoU-arbeid har forbedret seg de siste fem årene, mens 29 prosent opplever at forholdene har forverret seg.

Ansatte er mest fornøyd med arbeidsvilkår som fagmiljø, arbeidsmiljø, variasjon i arbeidet, og sine arbeids- og ansvarsområder.

Digitaliseringsprosesser har påvirket våre medlemmer i ABM-sektoren ulikt.

2 av 3 oppgir at de er litt misfornøyd med lønn og lønnsutvikling på sin arbeidsplass, mens 28 prosent er veldig misfornøyd.

For flere av våre medlemmer i sektoren, som ikke ble permittert, men som opplevde nedstenging, var koronapandemien en mulighet til å få tid til å utføre FoU-arbeid, som de ellers ikke har fått tid til. Dette står i motsetning til resten av kunnskapssektoren, som opplevde at FoU-arbeid ble satt på vent. Dette gjelder FoU-arbeid som ikke er avhengig av andre virksomheter for å kunne gjennomføres.

2. Respondenter og framgangsmåte

Spørreskjemaet ble sendt til 1 441 medlemmer, hvorav 430 svarte på undersøkelsen. Det gir en svarprosent på 32 prosent. I alt er respondentene fordelt på 75 små og store virksomheter over hele landet.

De nye spørsmålene i denne medlemsundersøkelsen er lagt til etter diskusjoner på sektorseminar november 2020 og etter innspill fra tillitsvalgte. I tråd med tillitsvalgtes ønsker er det i denne medlemsundersøkelsen kuttet ned på spørsmål om arbeidstid til fordel for spørsmål knyttet til andre arbeidsvilkår og vilkår for FoU-arbeid i sektoren, som digitalisering, utfasing av fagstillinger, kontorfasiliteter med mere. Vi har også i denne undersøkelsen delt noen av resultatene inn i de tre sektoren i ABM-sektoren: arkiv, bibliotek og museum.

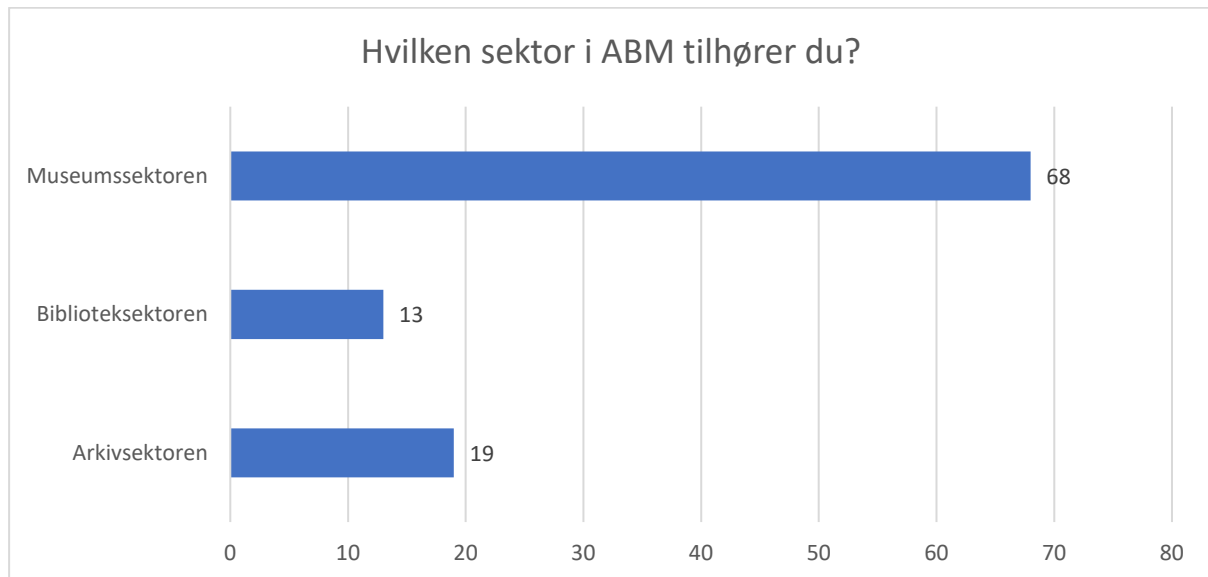
Medlemsundersøkelsen gir et bilde av situasjonen til våre medlemmer i sektoren basert på de spørsmålene som er stilt. Det er viktig for Forskerforbundet å ha et slikt kunnskapsgrunnlag, selv om en kvantitativ kartlegging har sine begrensninger og ikke gir mulighet til å gå i dybden eller presisere spørsmålene. Det er begrenset hva vi får av innblikk og informasjon gjennom en medlemsundersøkelse som dette. I undersøkelsen fikk respondentene mulighet til å komme med utfyllende kommentarer til undersøkelsen, og en kom med følgende bemerkning:

«Jeg tror dessverre ikke at noen vil oppnå noen djup forståelse av min situasjon ut fra de spørsmål som er stilt og de svaralternativene som er gitt.»

Det er riktig at vi ikke framskaffer en dypere forståelse av arbeidssituasjonen til den enkelte. Det er heller ikke hensikten med en medlemsundersøkelse som dette, som er en kartlegging av utbredelsen av ulike erfaringer og oppfatninger blant medlemmene i sektoren.

3. Utvalget

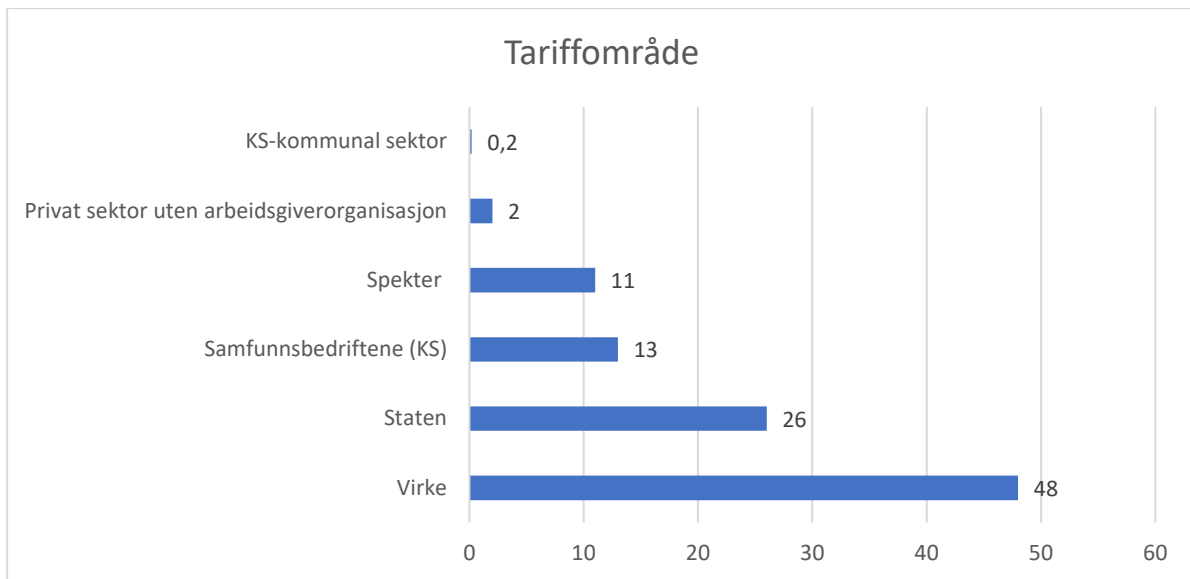
ABM-sektoren er en sammensatt sektor. Vi skal først se nærmere på sektortilhørighet, tariffområde, stilling, utdanningsbakgrunn, midlertidige ansettelser, lengde på ansettelsesforhold, kjønn og alder for de som har besvart undersøkelsen (respondentene).



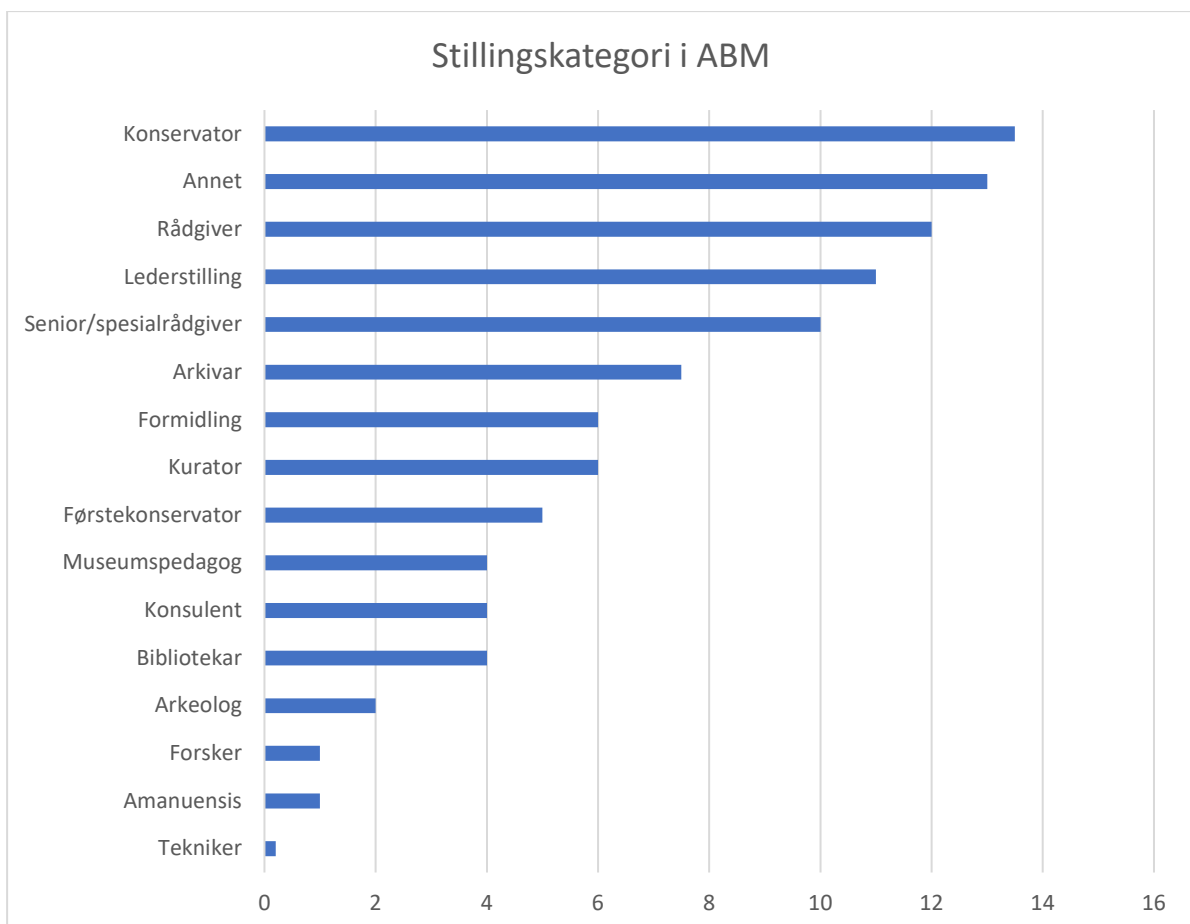
Denne figuren gir en oversikt over hvor respondentene oppgir at de har tilhørighet innenfor ABM-sektoren, i prosent. I en og samme virksomhet kan det være både arkivarer, bibliotekarer og museumsansatte. Det var et ønske blant våre medlemmer i sektoren om å få et overordnet bilde av sammensetningen blant medlemmene i ABM-sektoren, for å se nærmere på likheter og ulikheter internt i ABM-sektoren, selv om inndelingen ikke ville bli finmasket.

Figuren gir et grovt bilde, da ikke alle medlemmer har en tilhørighet i den ene eller den andre sektoren innad i ABM-sektoren. Det gjelder f.eks. våre medlemmer hos Riksantikvaren, som ikke er en museumsvirksomhet, men som i denne konteksten er plassert i museumssektoren. Den klart største andelen av respondenter finner vi i museumssektoren, som også inkluderer kunsthøgskolen. Universitetsmuseene er ikke inkludert i undersøkelsen og tilhører universitets- og høyskolesektoren (UH) i Forskerforbundets sektorinndeling. Arkivarene i utvalget arbeider hovedsakelig i Nasjonalarkivet, byarkiv og i interkommunale arkiver. Bibliotekarene i undersøkelsen er stort sett ansatt ved Nasjonalbiblioteket. Bibliotekarer på universitetsbiblioteker hører, i likhet med ansatte ved universitetsmuseene, til i UH-sektoren i Forskerforbundets sektorinndeling, og er ikke inkludert i denne medlemsundersøkelsen.

Forskerforbundets medlemmer i ABM-sektoren er fordelt på ulike tariffområder med tilhørende hovedavtaler og avtaleverk.



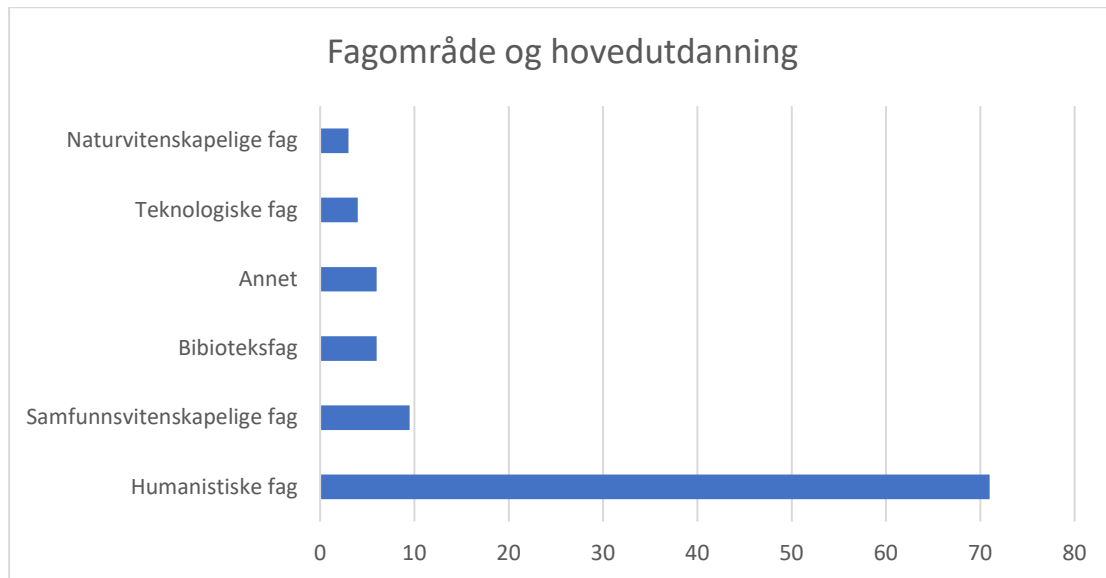
Som figuren viser er nesten halvparten av våre medlemmer som har svart på undersøkelsen i tariffområdet Virke museum. Medlemmer som f.eks. definerer seg som tilhørende i museumssektoren i ABM, er også fordelt på flere tariffområder. Staten er et sentralt tariffområde, der Nasjonalarkivet og Nasjonalbiblioteket er store virksomheter. Nasjonalmuseet tilhører tariffområdet Spekter. I KS finner vi fylkesmuseum, by- og kommunale arkiv. Noen få museumsvirksomheter tilhører privat sektor uten arbeidsgiverorganisasjon.



Figuren over viser stillingskategorier i prosent av utvalget.

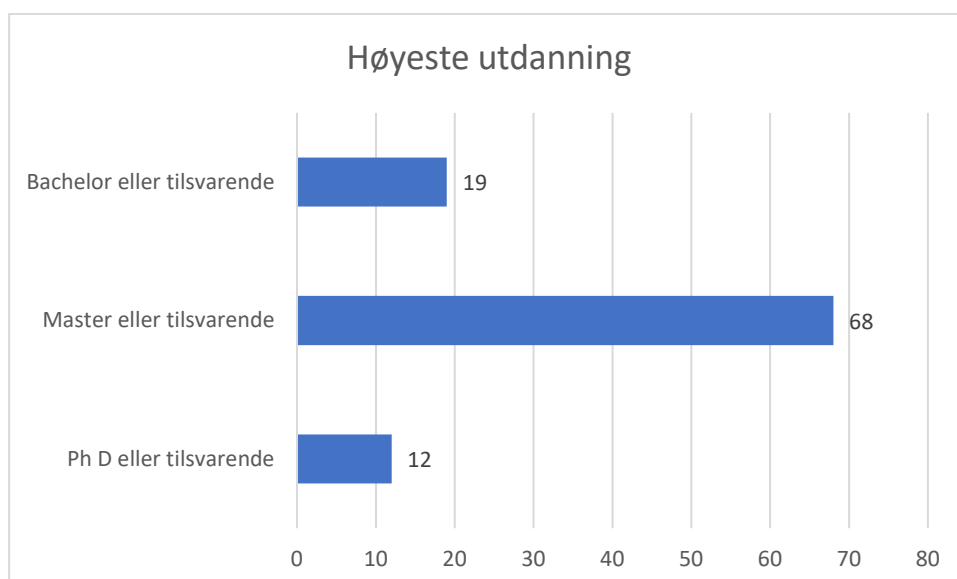
Det er en rekke stillingsbetegnelser blant våre medlemmer i ABM-sektoren. Det er ikke en enhetlig bruk av stillingsbetegnelser i sektoren og tilnærmet samme type arbeidsoppgaver kan utføres av ansatte i ulike stillingskategorier. Det er fremdeles «konservatorer» og «rådgivere» som utgjør de største kategoriene, slik det var i medlemsundersøkelsen med data fra 2012 (publisert i 2013). «Annet»-kategorien har imidlertid økt i antall fra forrige medlemsundersøkelse, fra under 20 stykker i 2012 til 54 i 2021.

Respondentene ble spurt om innenfor hvilket fagområde de hadde sin hovedutdanning.



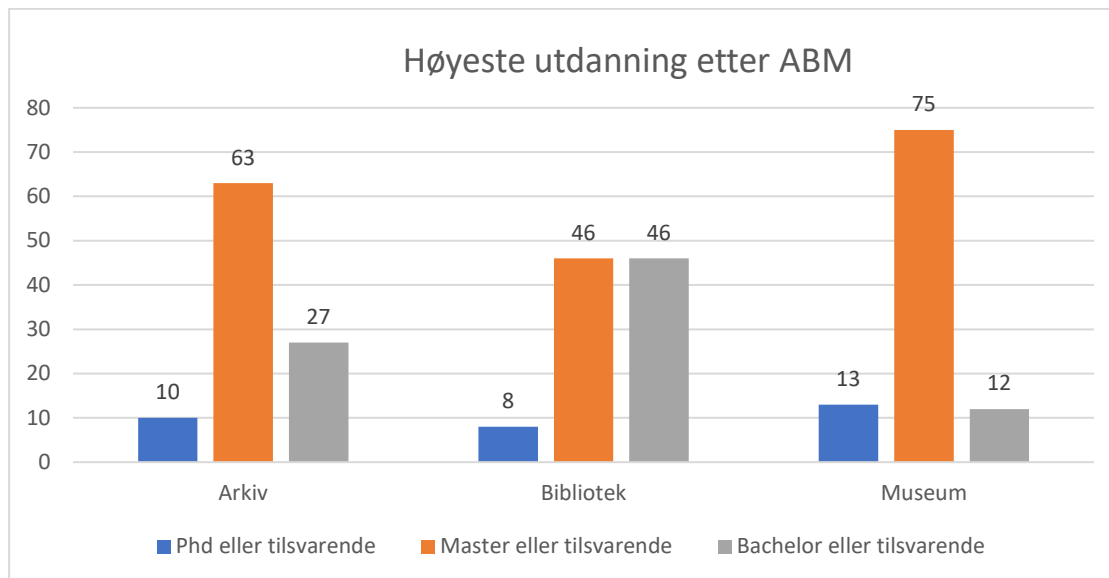
Bildet er mer ensartet når det gjelder utdanning enn stillingskategori. Over 70 prosent av utvalget har sin hovedutdanning innen humanistiske fag. Knappe ti prosent har sin hovedutdanning innen samfunnsvitenskapelige fag. Det er ingen endringer i dette bildet fra forrige medlemsundersøkelse. Unntakene er ansatte med teknologisk fagbakgrunn, som har økt fra 8 til 18 stykker (fra to prosent til fire prosent) av utvalget og respondenter i kategorien bibliotekfag, som har økt fra 10 til 27 (fra tre prosent til seks prosent). Det samme gjelder «annet»-kategorien, som utgjorde 9 respondenter i 2012 og 26 i 2021 (fra tre prosent til seks prosent).

Respondentene ble videre spurt om høyeste fullførte utdanning. Dette spørsmålet ble ikke stilt i forrige medlemsundersøkelse, så her mangler vi et sammenlikningsgrunnlag for våre medlemmer i sektoren.



Antall respondenter med PhD eller tilsvarende er 50. Dette utgjør en andel på 12 prosent av hele utvalget.

Dersom vi deler høyeste utdanning inn i sektorene innen ABM, ser bildet slik ut:



Her ser vi at det er variasjon i andelen ansatte i ulike utdanningskategorier. Av alle ansatte med doktorgrad i museumssektoren, ifølge Kulturrådets museumsstatistikk ¹, utgjør ansatte med doktorgrad i dette utvalget omtrent 11 prosent. At andelen ansatte med doktorgrad er såpass lav i utvalget, sett i forhold til museumssektoren som helhet, skyldes at økningen i antall doktorgrader i museumssektoren først og fremst skjer ved universitetsmuseene. Det er 68 prosent av alle med doktorgrad i sektoren som er ansatt ved universitetsmuseene, som ikke er inkludert i undersøkelsen.

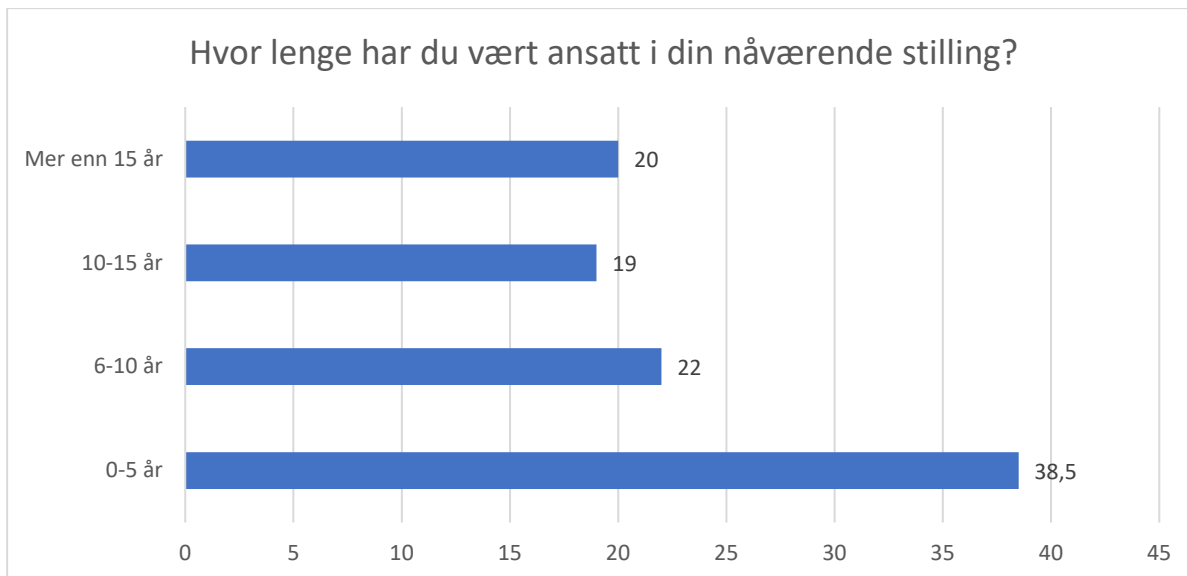
Andel ansatte med doktorgrad omtales ikke i statistikk for arkivene ². Det legges vekt på samarbeid med andre aktører i sektoren, men ikke på samarbeid med FoU-institusjoner. Dette til tross for at Nasjonalarkivet har en betydelig andel med forskerkompetanse.

Bruk av midlertidige ansettelse er en vesentlig utfordring i academia, men har til nå ikke vært et uttalt problem i ABM-sektoren, med unntak av arkeologer som for ofte befinner seg i midlertidige ansettelse. Respondentene ble spurt om de arbeidet i fast eller midlertidig stilling, og 95 prosent svarte de hadde fast stilling. Dette samsvarer med svarene fra forrige undersøkelse (96 prosent). Blant de som var midlertidig ansatt, hadde de fleste vært i midlertidig stilling mellom 1-3 år. Det er 22 av 75 virksomheter i utvalget som har respondenter som er midlertidig ansatt. I to av virksomhetene er det mer enn én midlertidig ansatt respondent.

Respondentene ble spurt om hvor lenge de har vært ansatt i sin nåværende stilling. Dette kan gi en pekepinn på hvor ofte det skiftes jobb i sektoren og stabiliteten på arbeidsmarkedet for ansatte i ABM-sektoren.

¹ <https://www.kulturradet.no/museumsutvikling/vis-artikkel/-/museumsstatistikk>

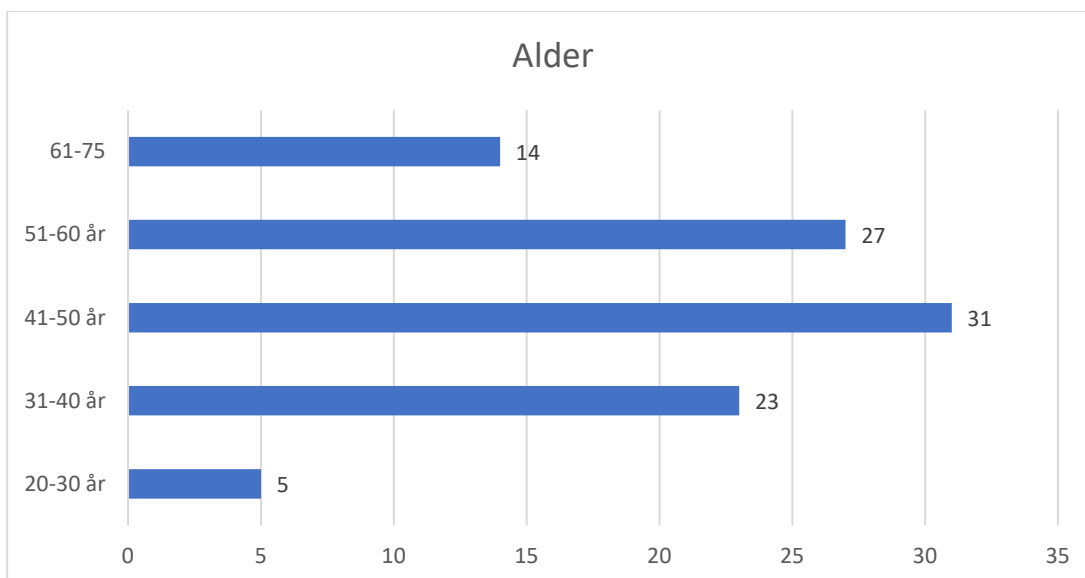
² <https://www.arkivverket.no/arkivutvikling/tall-og-data-statistikk/arkivstatistikken-amb>



Den største andelen av respondentene hadde vært ansatt mellom 0-5 år i stillingen sin. Respondentene var jevnt fordelt i de andre tidsintervallene for ansettelsestid.

Kjønnsg fordelingen i utvalget var 67 prosent kvinner og 33 prosent menn.

Aldersmessig fordelte de seg prosentvis slik:

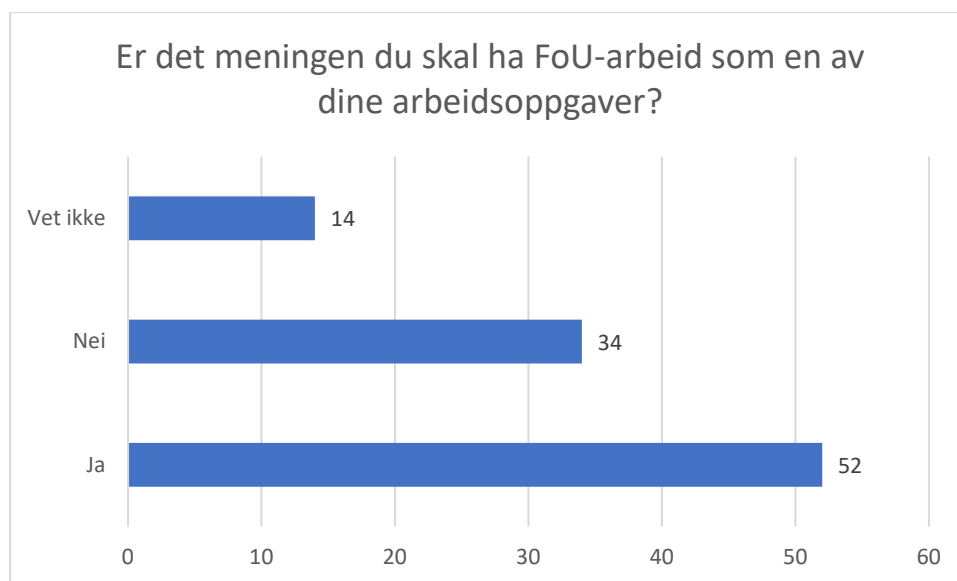


Som figuren viser er 58 prosent av respondentene mellom 40-60 år.

4. FoU i ABM

Det har de siste årene vært økt oppmerksomhet på forskning i museene. Forskningsfokuset i biblioteksektoren og arkivsektoren har derimot ikke vært like tydelig. Museumsmeldingen «Musea i samfunnet. Ting, tillit, tid.» ble lansert i mars 2021 ³. I forbindelse med arbeidet med museumsmeldingen ble det nedsatt et utvalg som så på forskning i museumssektoren spesielt. Brenna-utvalgets rapport «Vilje til forskning»⁴ la vekt på museumsvirksomheter som forskningsutførende enheter og på styrking av forsknings samarbeid med UH-sektoren. Den forrige museumsmeldingen la også vekt på at forskning var en av museenes viktige oppgaver, sammen med formidling. Også Humaniorameldingen fra 2017 ⁵, pekte på ABM-sektorens rolle innen humanioraforskningen, og la vekt på at denne måtte synliggjøres bedre og styrkes.

Respondentene ble spurt om det er «meningen at du skal ha FoU-arbeid som en arbeidsoppgave».



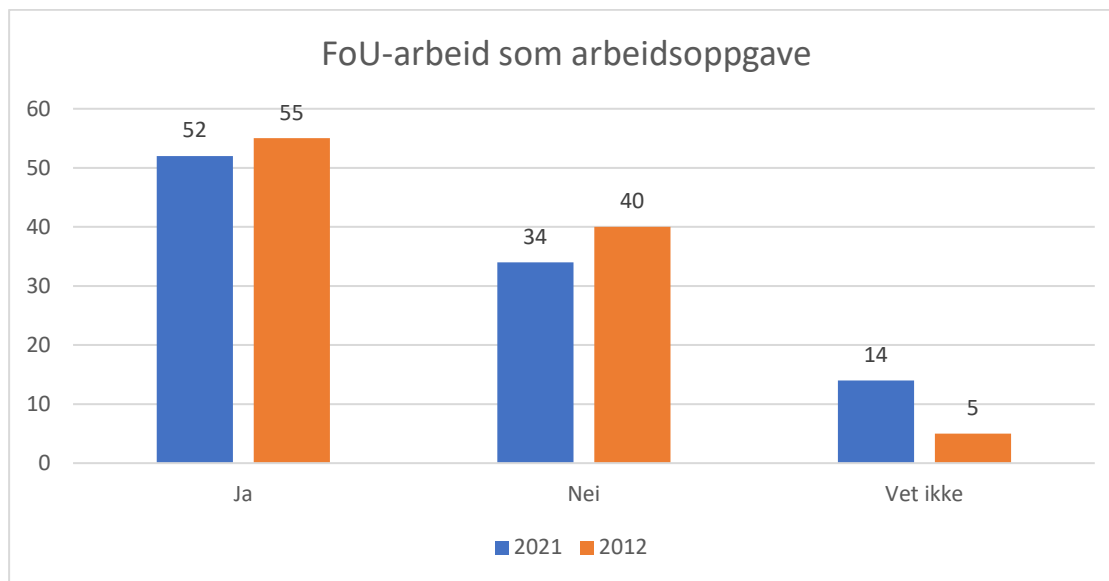
Til tross for den økte oppmerksomheten forskning i ABM-sektoren har hatt de siste ti år, er det likevel ikke store forandringer fra forrige medlemsundersøkelse når det gjelder andelen som oppgir at de skal ha FoU-oppgaver som en arbeidsoppgave. I den grad det er endringer, er det i negativ retning. Andelen som svarer ja på spørsmålet om det er meningen de skal ha FoU-arbeid som arbeidsoppgave er mindre i 2021 enn den var i 2012. I 2012 var det 55 prosent som oppga at det var meningen at de skulle ha FoU-arbeid som en av sine arbeidsoppgaver, 40 prosent som oppga at det ikke var meningen og fem prosent som svarte «vet ikke» på spørsmålet.

³ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/presentasjon-av-stortingsmeldingen-musea-i-samfunnet-tillit-ting-og-tid/id2842137/>

⁴ <https://www.regjeringen.no/contentassets/d466438b78fa4887a88b34d2babff2f8/rapportmuseumsforskning.pdf>

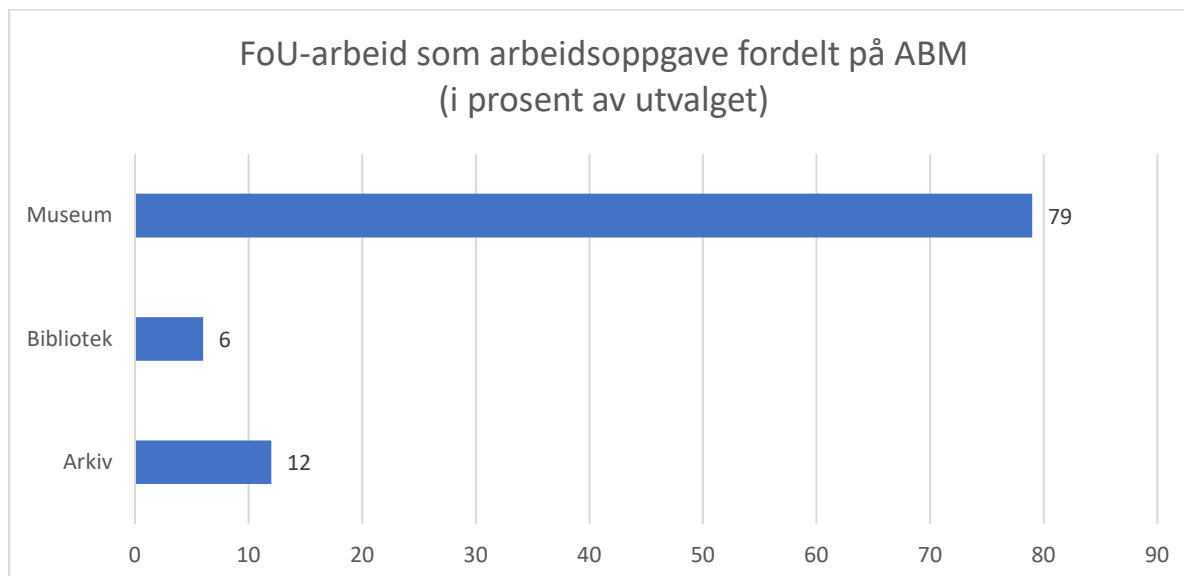
⁵ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-25-20162017/id2545646/>

Figuren under viser fordelingen på samme type spørsmål fra 2012 og 2021.



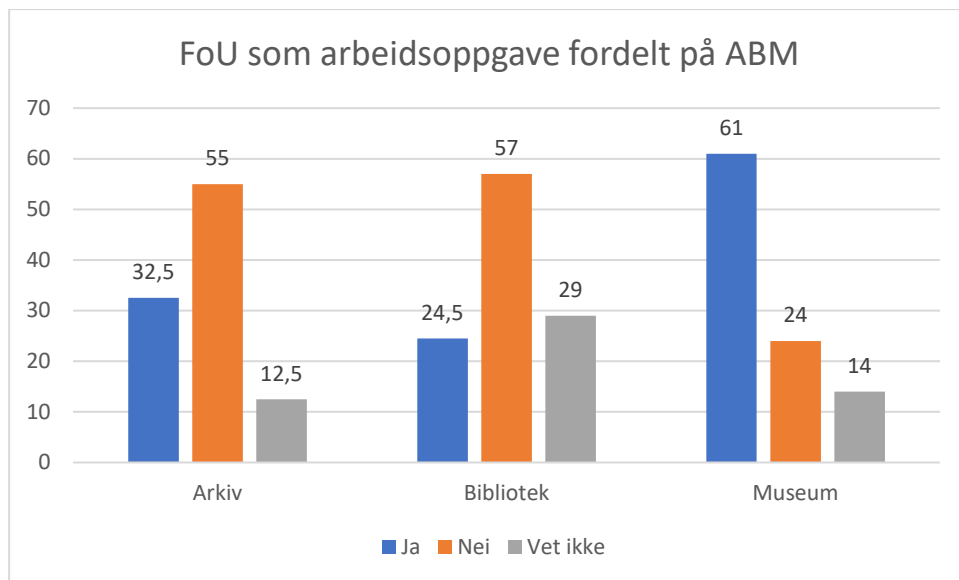
Det er en noe større andel som svarer at de ikke vet om de har FoU-arbeid som en av sine arbeidsoppgaver i 2021, enn det var i 2012. Det er en noe mindre andel som svarer nei på spørsmålet i 2021 enn det var i 2012. Den største endringen finner vi i «vet ikke»-kategorien. Resultatet er skuffende med tanke på oppmerksomheten som har vært knyttet til mer forskning i sektoren siden 2012.

Fordelt på arkiv-, bibliotek- og museumssektor fordeler de som svarte at de hadde FoU-arbeid som arbeidsoppgave slik figuren under viser.



Figuren viser at det er først og fremst i museumssektoren at respondentene har FoU-arbeid som en av sine arbeidsoppgaver. Figuren viser fordelingen i utvalget som helhet. Det betyr ikke at det er bare 6 prosent av medlemmene i biblioteksektoren som har FoU som arbeidsoppgave, men at medlemmer i biblioteksektoren som har FoU som arbeidsoppgave utgjør 6 prosent av utvalget. Dette er tatt med for å vise et helhetlig bilde av utvalget, før vi i den videre framstillingen ser på fordelingen innen de tre sektorene i ABM-sektoren.

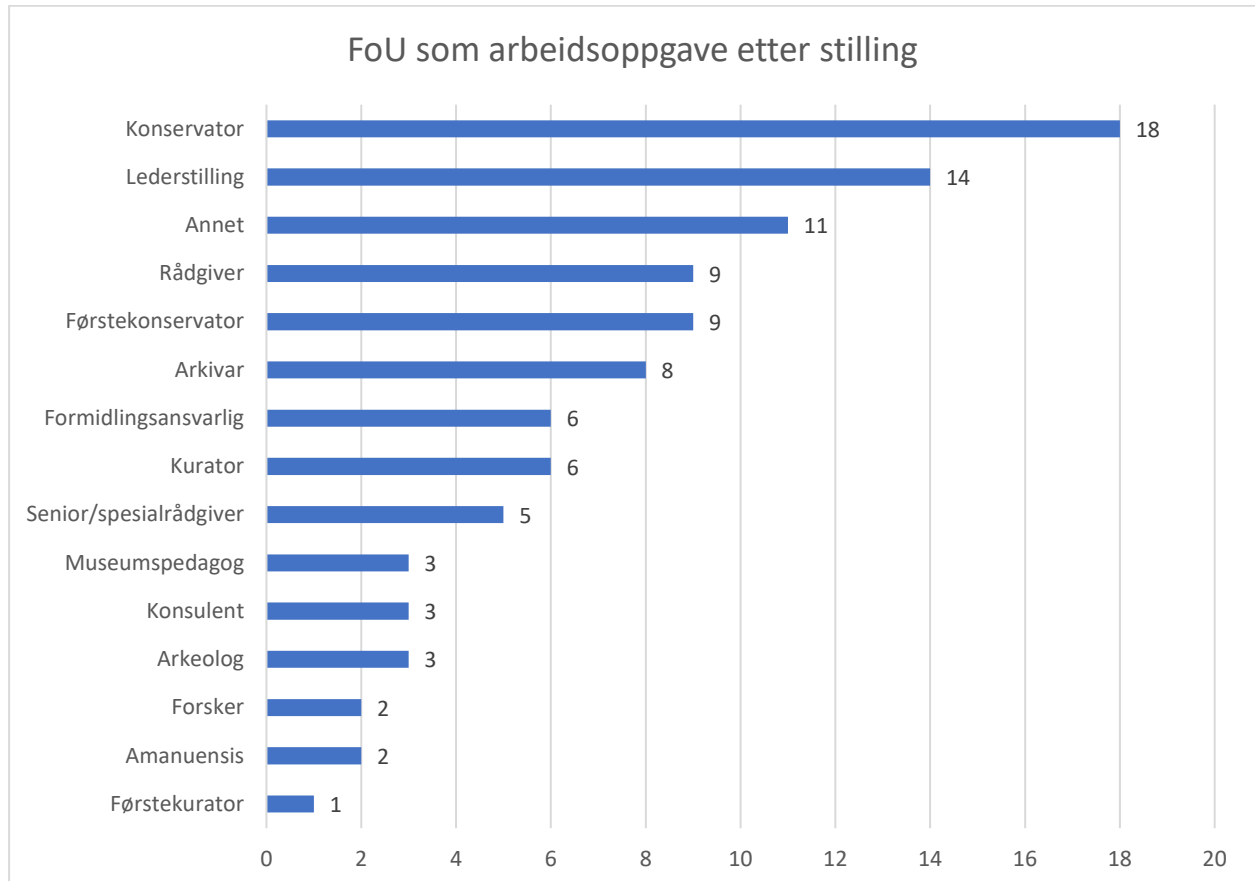
Dersom vi ser på hvem som har FoU som arbeidsoppgave innen hver sektor i ABM-sektoren ser bildet slik ut:



Her ser vi at det er 24,5 prosent av respondentene i biblioteksektoren som oppgir at de har FoU som arbeidsoppgave. Det er 32,5 prosent av utvalget fra arkivsektoren og 61 prosent av utvalget fra museumssektoren som oppgir at de har FoU som arbeidsoppgave. Den største gruppen som svarer «vet ikke» på spørsmål om FoU-arbeid finner vi også i museumssektoren.

5. FoU som arbeidsoppgave etter stilling

I ABM-sektoren vet vi fra før at det kan variere hvilke stillinger som har FoU-arbeid som en av sine arbeidsoppgaver. Figuren under viser fordelingen for de som har svart ja på spørsmålet om de har FoU som arbeidsoppgave etter stillingskategori ⁶.



Som figuren viser er det konservatorer, de som er i en type lederstilling og som befinner seg i «annet»-kategorien, som utgjør de tre største andelene av FoU-arbeiderne i ABM-sektoren.

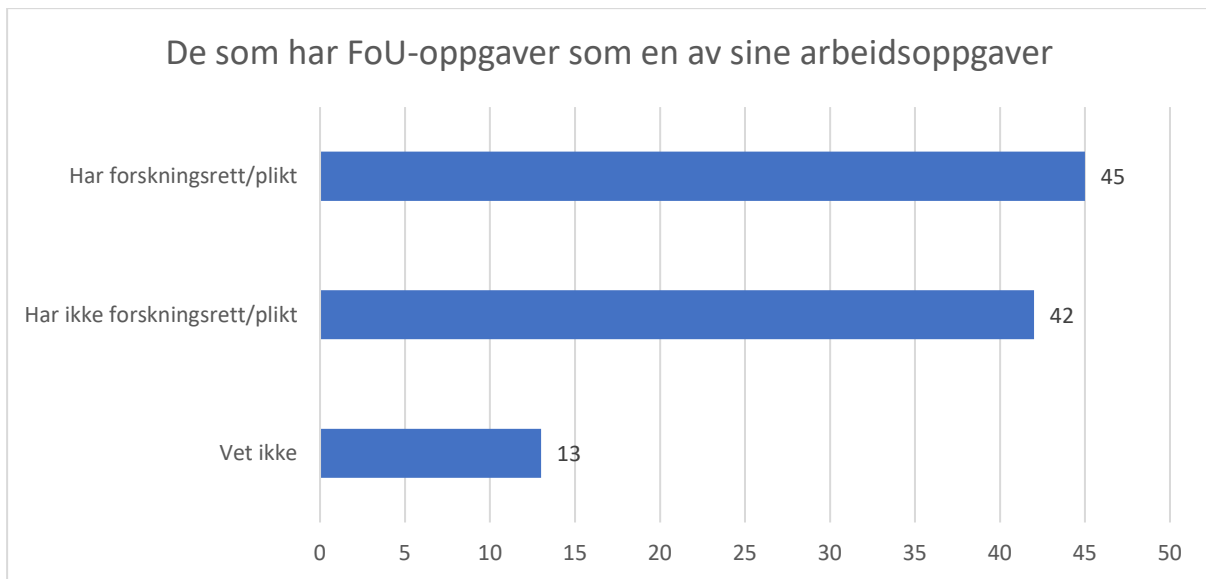
Det vil være naturlig at de i sektoren som har en forskerutdanning, også har FoU-oppgaver. Ser vi på høyeste fullførte utdanning er det 89 prosent av de som oppgir PhD som høyeste fullførte utdanning, som også oppgir at de har FoU-oppgaver i sitt arbeid.

6. Forskningsrett og plikt

Et viktig oppfølgingsspørsmål er om respondentene som oppgir at det er meningen at de skal ha FoU-arbeid som en av sine arbeidsoppgaver, også oppgir at de har forskningsrett eller -plikt i sin stilling.

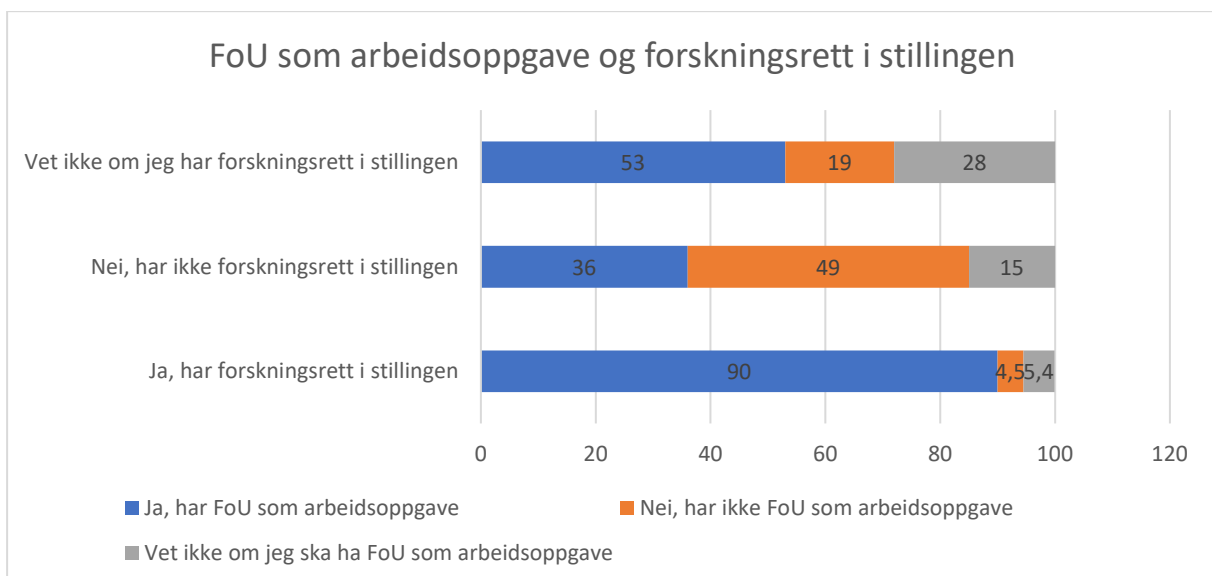
Det er 23 prosent av hele utvalget i ABM-sektoren som oppgir at de har forskningsrett/plikt i sin stilling. Av de som oppgir at de har FoU som en arbeidsoppgave, er det på langt nær alle som har forskningsrett eller plikt knyttet til stillingen.

⁶ Figuren må f.eks. ikke leses slik at kun 6 prosent av kuratorene har FoU som arbeidsoppgave, men av hele utvalget som har FoU som arbeidsoppgave, utgjør kuratorene 6 prosent.



Av de 52 prosentene som svarer ja på spørsmålet om de har FoU-arbeid som en av sine arbeidsoppgaver, er det 45 prosent som svarer at de også har forskningsrett/plikt i sin stilling. Det er dermed 42 prosent som har FoU-arbeid som arbeidsoppgave, som oppgir at de ikke har forskningsrett/plikt i stillingen. Det er 13 prosent som har FoU-arbeid som arbeidsoppgave som ikke vet om de har forskningsrett/plikt knyttet til sin stilling.

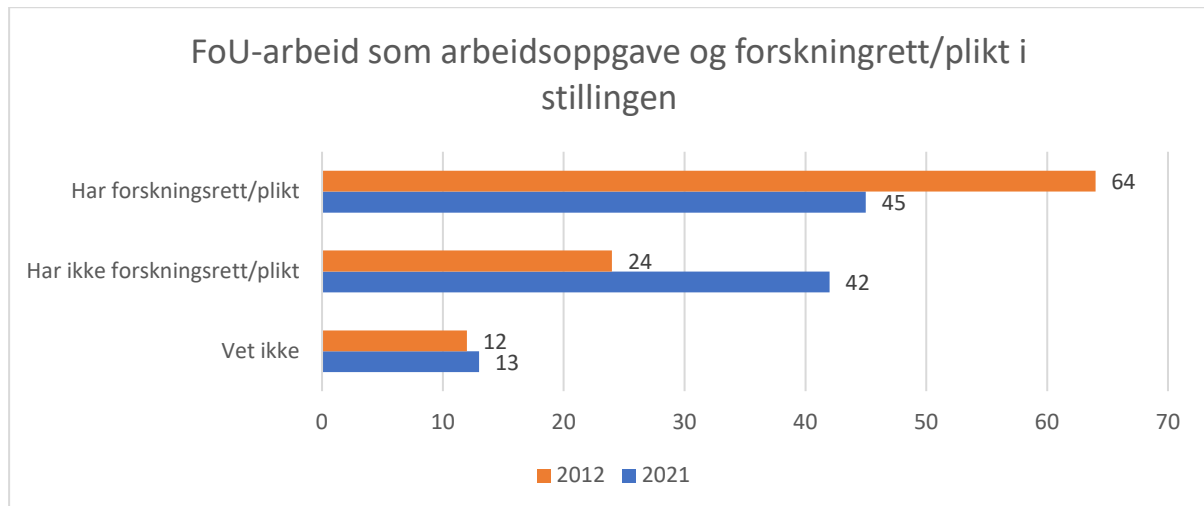
Det er en klar fordel at de som har FoU-arbeid som arbeidsoppgave, også har forskningsrett/plikt knyttet til stillingen. Dette gir større forutsigbarhet i arbeidet, gjør det lettere å planlegge og kan bidra til at FoU-arbeidet prioriteres i større grad når det kommer i konflikt med andre arbeidsoppgaver. Det er imidlertid også liten en andel som har forskningsrett/plikt knyttet til stillingen, som oppgir at de ikke har, eller ikke vet om de har, FoU-arbeid som arbeidsoppgave.



Av de som oppgir at de har forskningsrett/plikt knyttet til stillingen er det til sammen 10 prosent som oppgir at det ikke er meningen de skal ha FoU-arbeid eller at de ikke vet om det er meningen at de skal ha FoU-arbeid som arbeidsoppgave. Det kan synes som et paradoks at ansatte med forskningsrett i stillingen, ikke utfører FoU-arbeid.

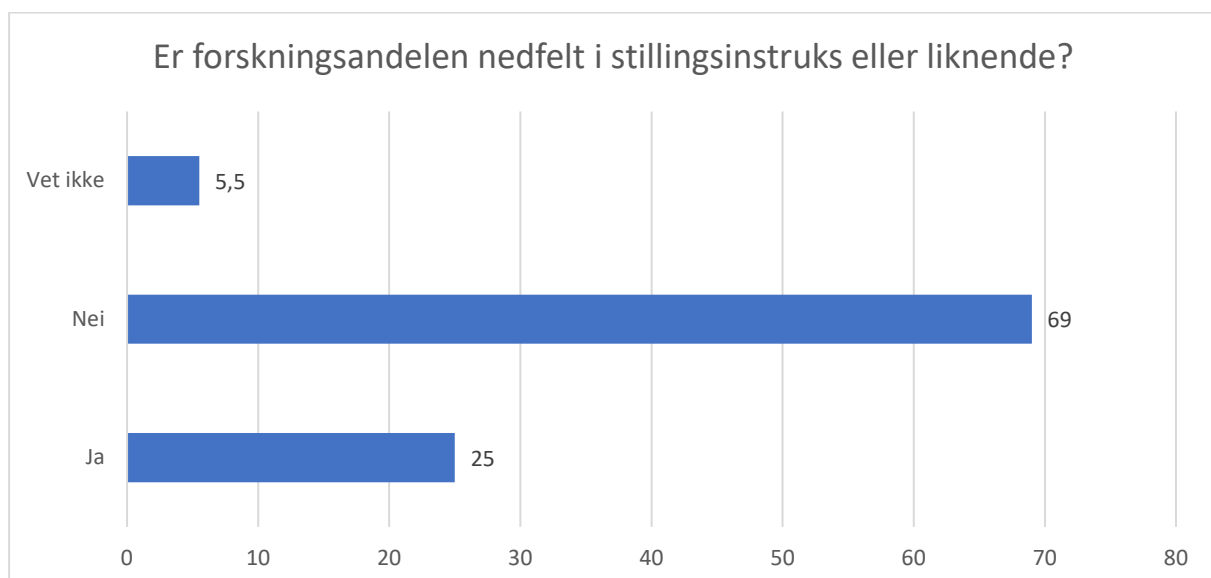
Det er en stor andel som har FoU-som arbeidsoppgave, 53 prosent, som er usikker på om de har forskningsrett/plikt i stillingen sin. Det er også 28 prosent av de som ikke vet om de har forskningsrett i stillingen, som også er usikker på om det er meningen de skal ha FoU-arbeid.

Dersom vi foretar en sammenlikning av medlemmer i ABM-sektoren med FoU som arbeidsoppgave og med forskningsrett/plikt i stillingen, fra 2012 og 2021, dukker det opp enda et paradoks. Det kan synes som om det er en betydelig mindre andel som har FoU som arbeidsoppgave i 2021, og som ikke har forskningsrett/plikt i stillingen, sammenliknet med 2012.



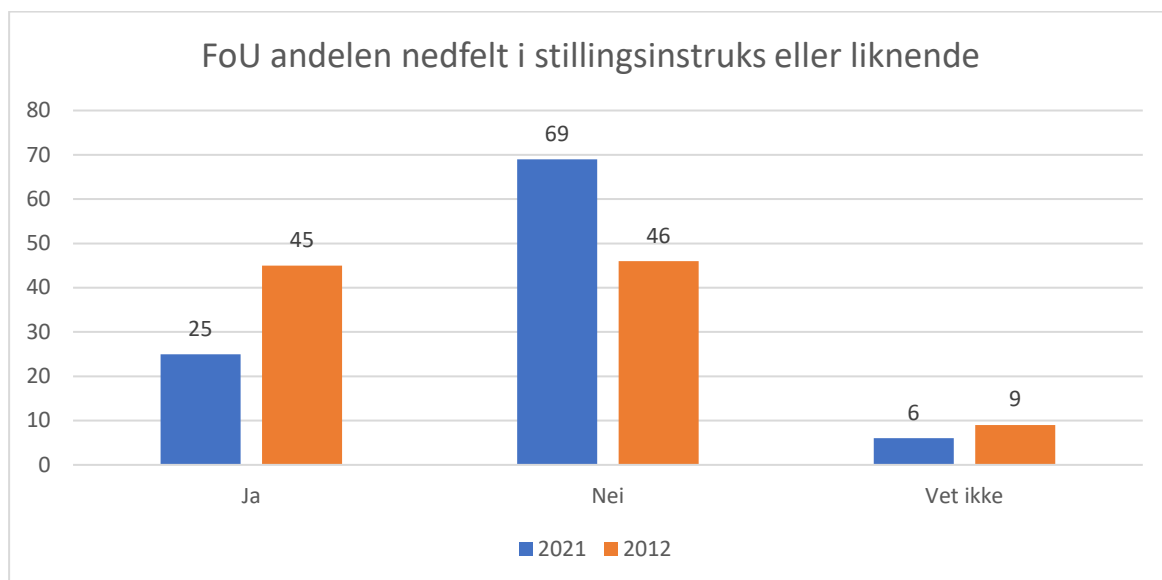
Dette kan skyldes skjevheter i utvalget, men det kan også være et tegn på at FoU-arbeidet ikke knyttes til stillinger som en rettighet eller plikt. Dersom forskning skal styrkes og prioriteres i sektoren, er ikke dette en ønsket utvikling.

De som oppga at de hadde forskningsrett/plikt til stillingen ble videre spurt om forskningsandelen var nedfelt i stillingsinstruks, utlysningstekst eller liknende. Det er ønskelig med rammer for forskningsandelen, da vi vet det fort kan bli utfordrende i en hektisk arbeidshverdag å sette av tid til FoU-oppgaver. Dette er arbeid vi vet ofte utføres på de ansattes fritid. Å ha sin forskningsandel nedfelt i f.eks. stillingsbeskrivelse skal kunne gi større forutsigbarhet og mulighet for å planlegge FoU-arbeid over tid.



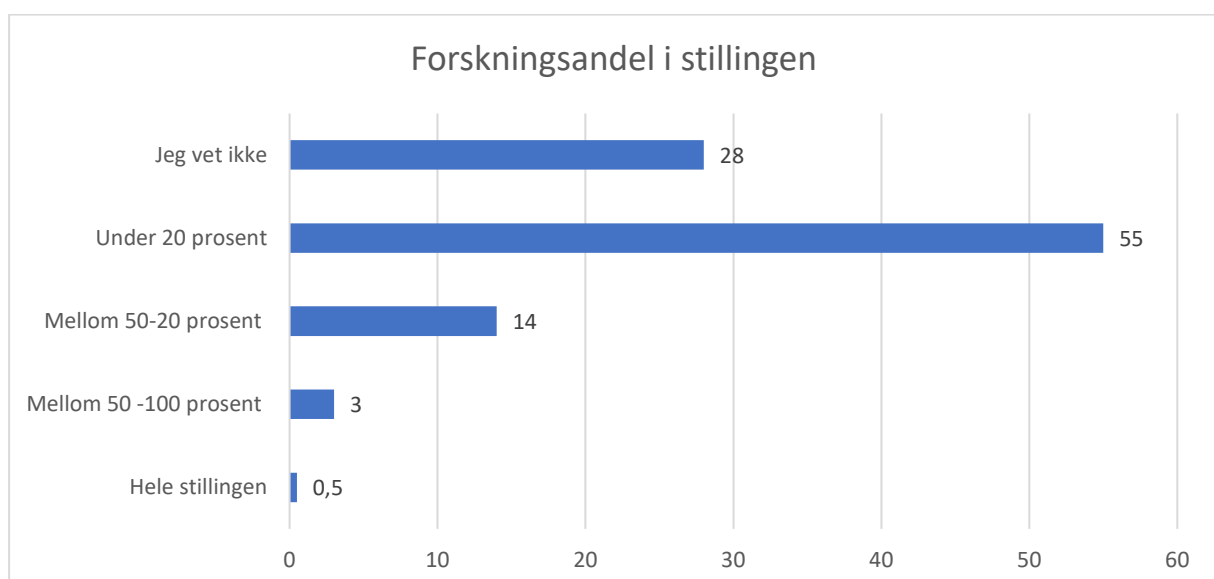
For majoriteten av de som har forskningsrett/plikt til stillingen er dette ikke skriftliggjort på noen måte. Det er kun en av fire som har dette skriftliggjort, og dermed i mer ordnede og forutsigbare former. Å ha forskningsandelen nedfelt i instruks eller liknende, gjør det lettere for den enkelte og for virksomheten å planlegge og prioritere FoU-arbeid, i konkurranse med alt annet arbeid som skal gjennomføres i virksomheten.

Foretar vi en sammenlikning med resultatene fra medlemsundersøkelsen i 2012, ser vi at andelen med FoU som arbeidsoppgave, som også har forskningsrett/plikt og som har dette nedfelt i stillingsinstruks eller avtale, har gått ned.



Dette er en nedslående utvikling, dersom resultatene i denne medlemsundersøkelsen gjenspeiler utviklingen i sektoren som helhet. Det ikke riktig vei å gå dersom forskning og forskningssamarbeid i sektoren skal prioriteres.

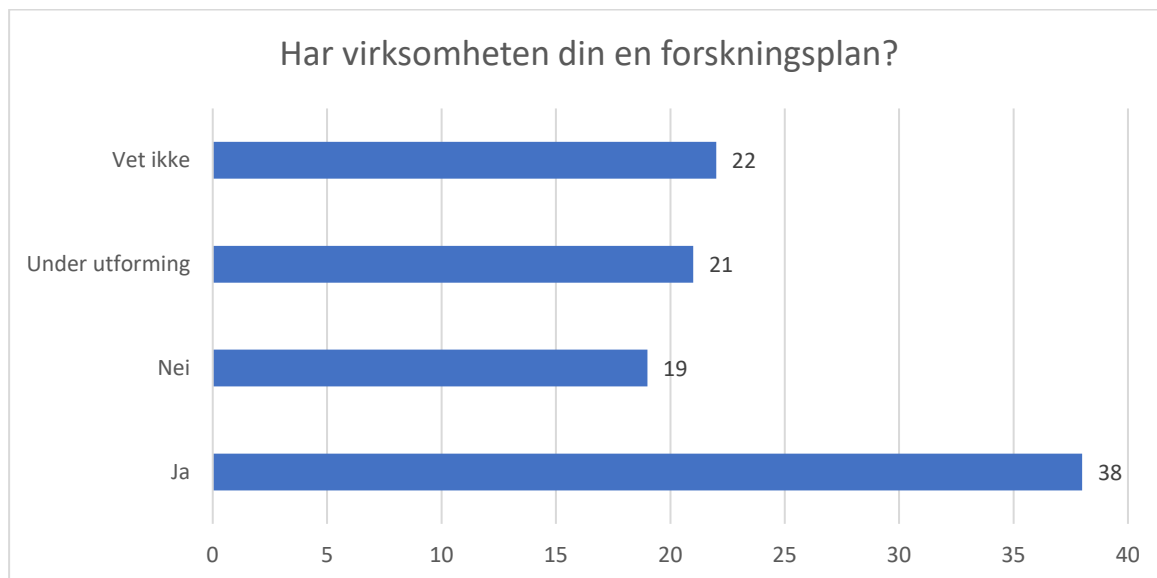
De som oppga at de hadde FoU-arbeid som en av sine arbeidsoppgaver ble spurt om å oppgi omtrent hvor stor forskningsandelen av stillingen er.



Figuren viser at over halvparten av utvalget har under 20 prosent av stillingen sin til FoU-arbeid. Det er også en stor andel som ikke vet omtrent hvor stor del av stillingen de kan bruke på FoU-arbeid. Det er dermed ikke mye tid de ansatte med FoU som arbeidsoppgave har til dette arbeidet innenfor normalarbeidsdagen. Det er en liten andel, 3,5 prosent, som har stillinger i retning av rene forskerstillinger med 50 prosent eller mer av tiden brukt til FoU-arbeid.

7. Forskningsplan

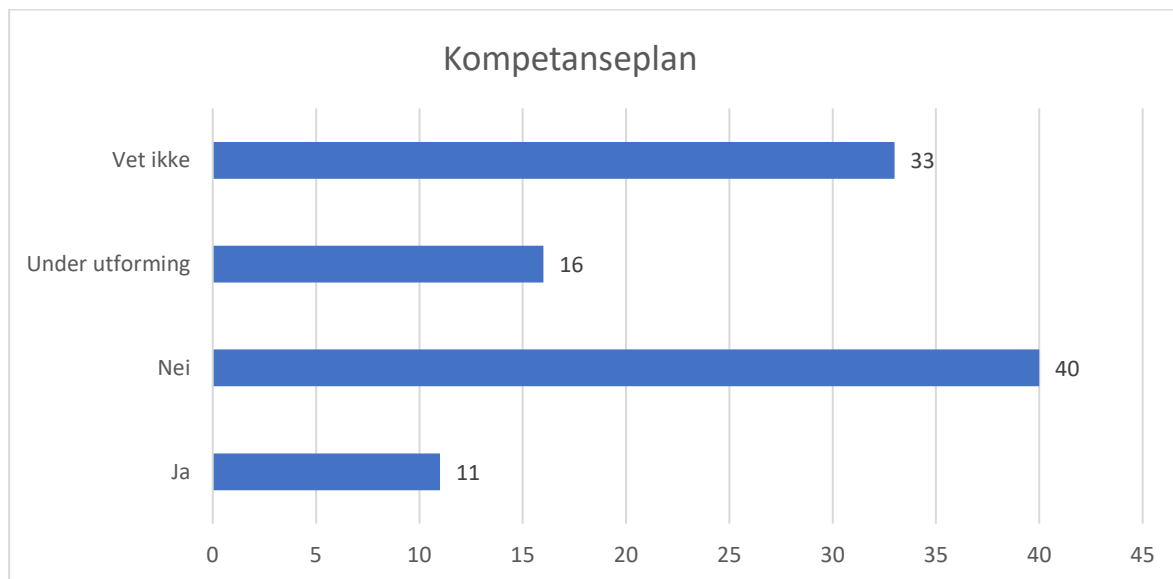
Det har vært søkelys på forskningsplaner i ABM-sektoren, og da særlig museumssektoren i kjølvannet av konsolideringsprosesser som skulle fremme større og mer profesjonaliserte fagmiljø. Museumsvirksomheter, sammen med Nasjonalbiblioteket er også trukket fram som viktige samarbeidspartnere for UH-sektoren og andre forskningsutførende virksomheter, i forskningssammenheng. For å oppnå en ønsket utvikling i retning av mer forskning i sektoren, er det viktig at virksomhetene prioriterer dette arbeidet og nedfeller arbeidet i forskningsplaner.



Det er fremdeles et stykke fram til alle virksomhetene har en forskningsplan for sin virksomhet. Det er positivt at 21 prosent oppgir at en forskningsplan er under utforming. Sammen med de virksomhetene som har en forskningsplan, vil dette utgjøre godt over halvparten av virksomhetene, dersom det blir gjennomført.

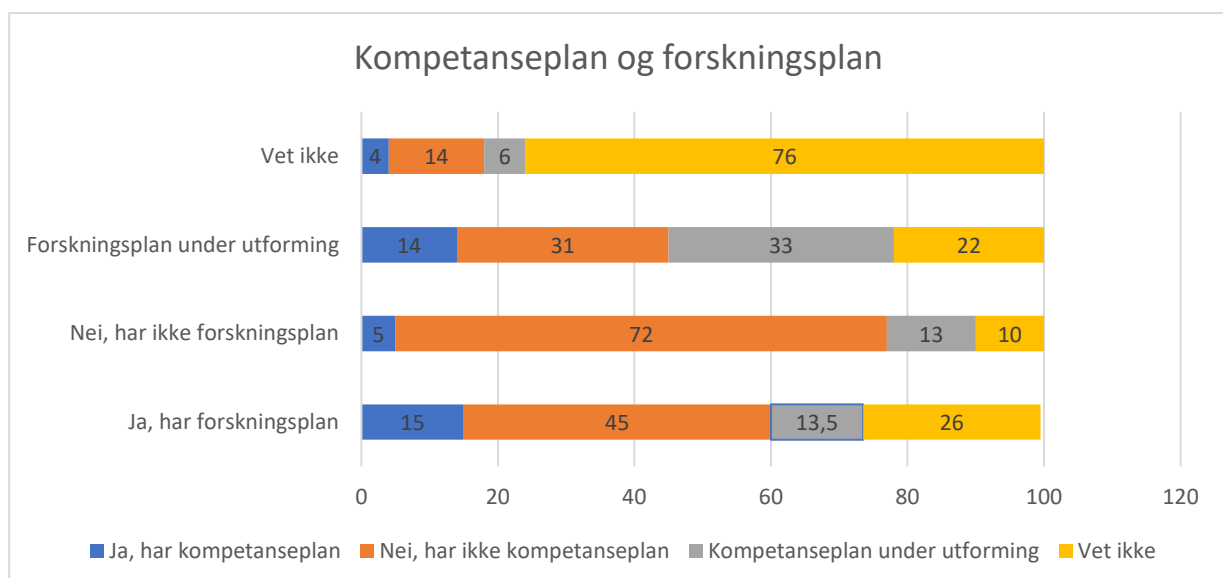
8. Kompetanseplan

En forutsetning for å utvikle de ansattes kompetanse i tråd med forskningsplaner og intensjoner i Museumsmeldingen er at det utvikles en plan for de ansattes kompetanse.



Bare 11 prosent av respondentene oppgir at virksomheten de arbeider i har utarbeidet kompetanseplan for sine ansatte. Hver tredje respondent svarer at de ikke vet om virksomheten har en kompetanseplan. Det kan tyde på at det er mer oppmerksomhet knyttet til forskningsplaner. Kompetente ansatte er likevel en forutsetning for gjennomføring av virksomhetenes forskningsoppgaver. Det er også en forutsetning for utvikling av ansatte og karriereutvikling.

Det beste utgangspunktet for kompetente ansatte og gjennomføring av forskningsoppgaver er å ha både kompetanseplan og forskningsplan i virksomheten.



Ser vi på de som har en forskningsplan er det 15 prosent som også har en kompetanseplan. Av de som har en kompetanseplan er det fem prosent som ikke har forskningsplan, men 14 prosent av de med kompetanseplan oppgir at det er forskningsplan under utforming. Det er 45 prosent av respondentene som oppgir at virksomheten har forskningsplan, men ikke kompetanseplan. Av de som har en forskningsplan er det også 13,5 prosent har en kompetanseplan under utvikling.

Av de som ikke har forskningsplan, er det fem prosent som har en kompetanseplan og 13 prosent har en kompetanseplan under utforming. Det er hele 72 prosent av de som ikke har forskningsplan, som heller ikke har kompetanseplan.

Av de som oppgir at virksomheten har en forskningsplan under utforming, oppgir en tredel at de også har kompetanseplan under utforming.

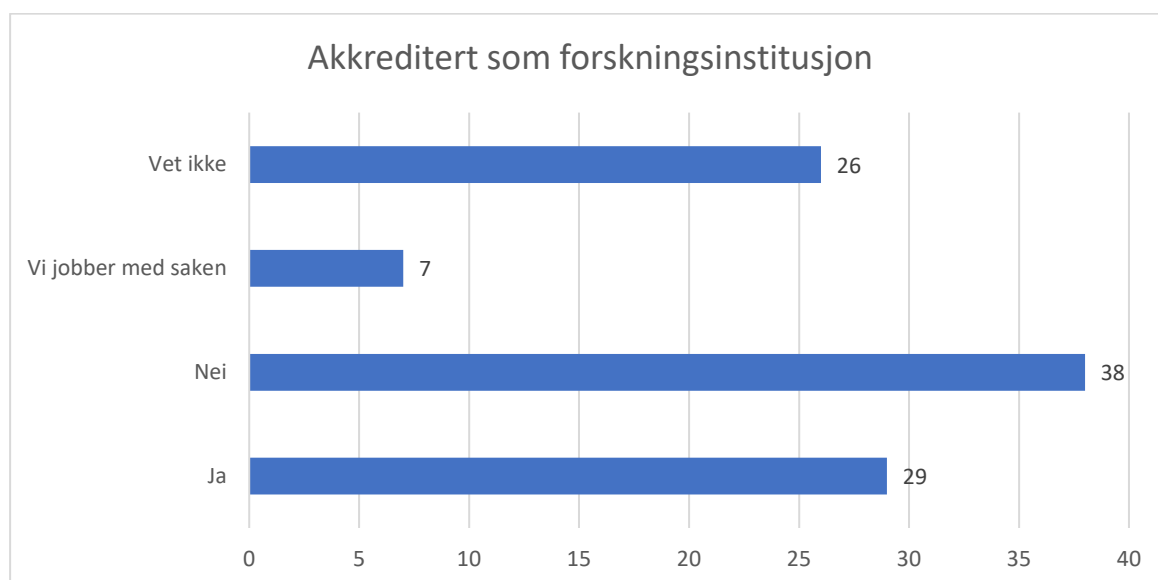
De som ikke vet om virksomheten har en forskningsplan, kjenner i stor grad heller ikke til om virksomheten har en forskningsplan (76 prosent).

Det kan ut ifra denne informasjonen virke som om det er en form for opphopning i begge ender av skalaen, blant Forskerforbundets medlemmer i sektoren. De som ikke har og de som har. Har virksomheten først gått i gang med å utarbeide planer for det ene, følger det andre gjerne etter.

I datagrunnlaget vårt ser vi også at det kan oppleves som lite tydelig for de ansatte hvorvidt virksomheten har kompetanseplan og forskningsplan. Det kan være at dette arbeidet foregår ulikt i ulike enheter i virksomheten, men i virksomheter av alle størrelser svares det ofte ulikt på dette spørsmålet. Ansatte ved en og samme virksomhet svarer både, ja, nei, og at slike planer er under utvikling. Det kan tyde på at det ikke kommuniseres tydelig eller at planene ikke er synlige for alle ansatte.

9. Akkreditering som forskningsinstitusjon

I 2019 ble det innført krav til deling av økonomiske disposisjoner som tilhørte forskning og drift, noe som gjorde det vanskelig for mange museum å bli akkreditert som forskningsinstitusjoner av Forskningsrådet. Uten akkreditering kan ikke virksomheten søke forskningsmidler hos Forskningsrådet. Det har vært diskusjoner rundt dette kravet og mange synes kravet er unødvendig og et hinder for de mindre museene som ikke har ressurser til å skille på forskningsoppgaver og drift. Figuren under viser andelen respondenter som oppgir at virksomheten de er ansatt i, er akkreditert som forskningsinstitusjon.

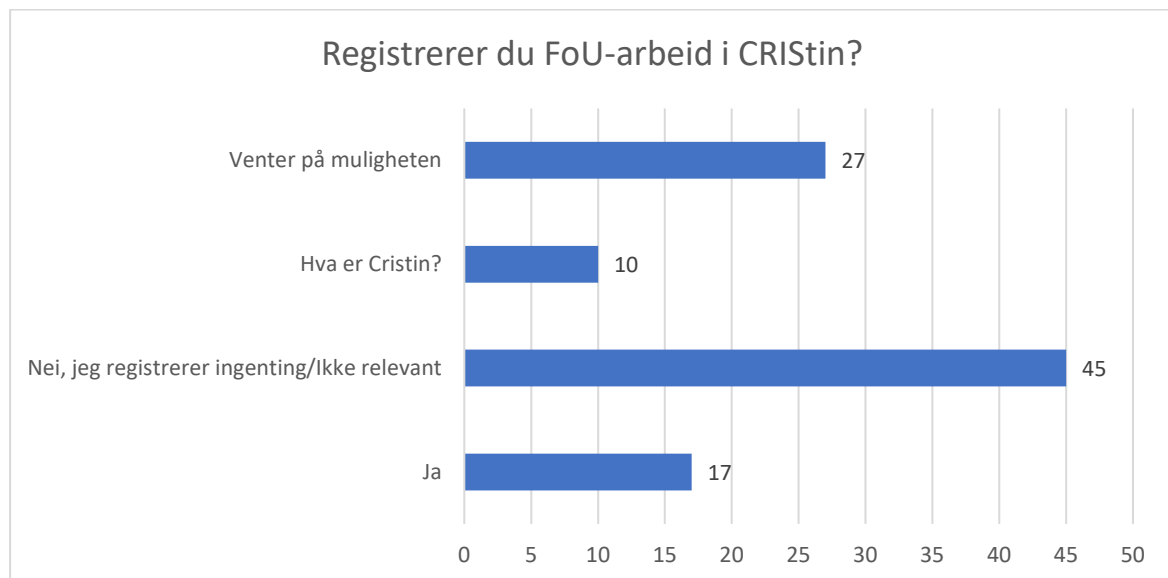


Det er gjerne de større virksomhetene som er akkreditert som forskningsinstitusjon. I vårt materiale er det i 20 av de 75 virksomhetene som er med i undersøkelsen ved at respondentene arbeider der, som har slik akkreditering. De største virksomhetene med flest respondenter som svarer ja på spørsmålet om akkreditering er Arkivverket, Nasjonalbiblioteket, Norsk Folkemuseum og Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design. Så kommer virksomheter

som Vestfoldmuseene, Anno Museum og Museum Stavanger som virksomheter med akkreditering. I tillegg kommer 13 virksomheter der tre eller færre oppgir at virksomheten er akkreditert som forskningsinstitusjon.

10. Registrering i Cristin

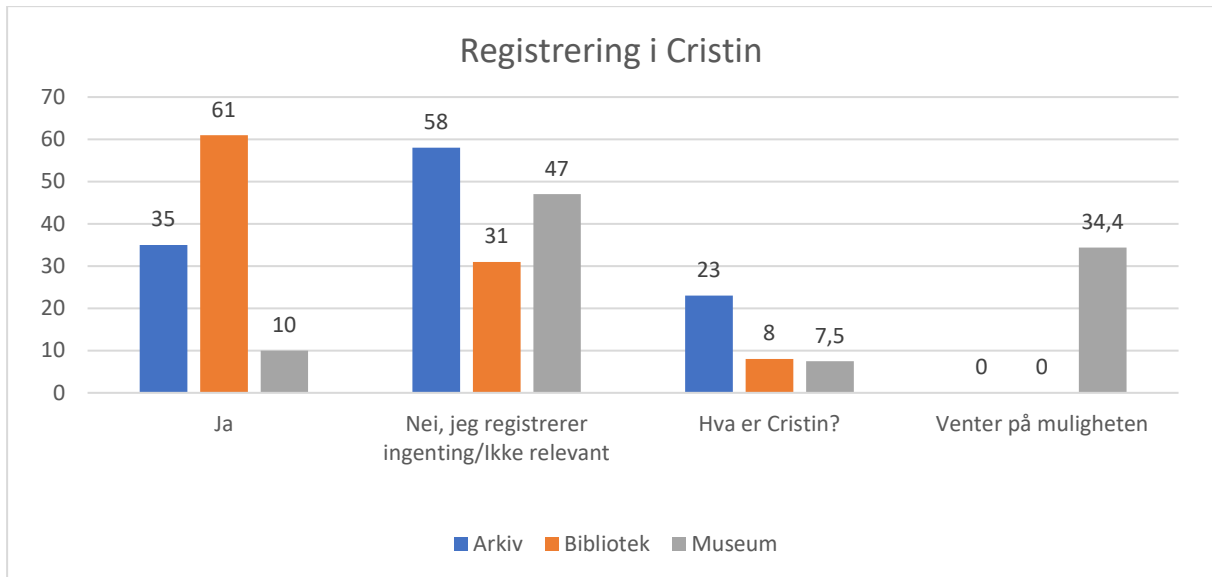
Forskerforbundet har i en årrekke signalisert at det er ønskelig at også virksomheter i ABM-sektoren får registrert og synliggjort sitt FoU-arbeid i forskningssystemet Cristin, og hatt dette som en del av forbundets politikk siden 2013. Dette har vært tatt opp i høringer i KUF-komiteen siden 2014. Det ble også gitt innspill fra Forskerforbundet om dette til Humaniora-meldingen (2017). I meldingen kom det omsider forslag om at det skulle legges til rett for at FoU-aktiviteter i ABM-sektoren skulle kunne registreres i Cristin. I starten var det Nasjonalmuseet, Nasjonalbiblioteket og Nasjonalarkivet som tok i bruk Cristin. I desember 2020 kom det en rapport fra en arbeidsgruppe nedsatt av Kulturrådet som utredet hvordan Cristin kan iverksettes i museene ⁷. Vi har derfor innlemmet spørsmål om registrering i Cristin i denne medlemsundersøkelsen.



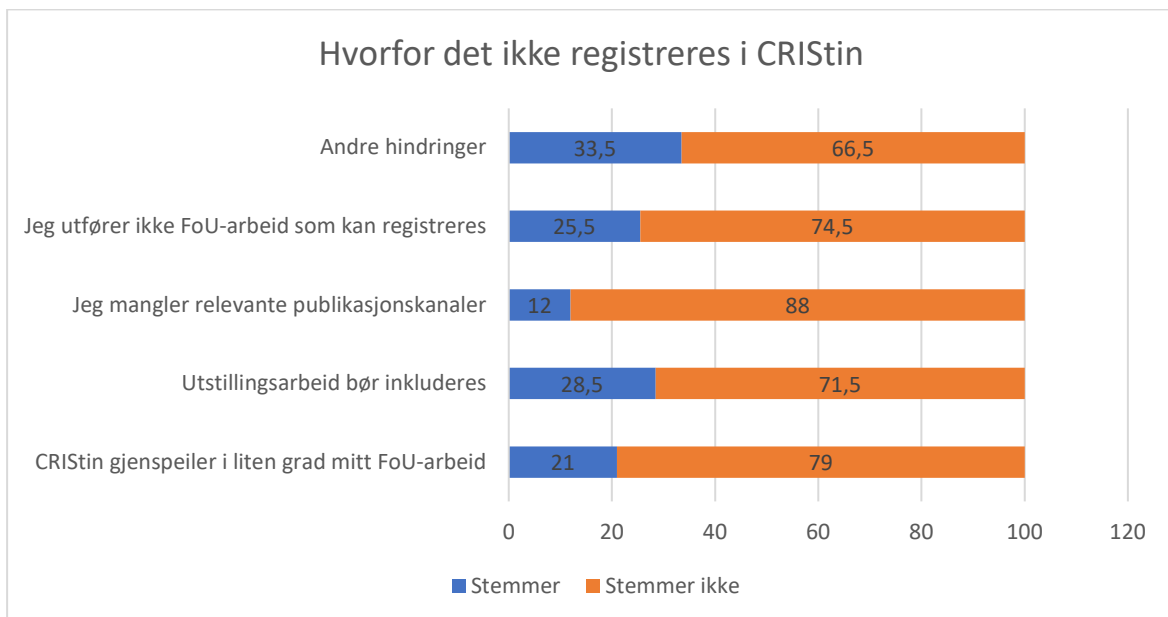
Muligheten for fagansatte til å registrere sitt arbeid i forskningssystemet Cristin er forholdsvis ny, og vi ser at det foreløpig ikke er veldig utbredt blant Forskerforbundets medlemmer i sektoren å registrere sitt FoU-arbeid.

De som oppgir at de registrerer FoU-arbeid i Cristin er samlet i ni av til sammen 80 virksomheter som er representert i medlemsundersøkelsen. Igjen er det de større aktørene i sektoren som er i front, som Arkivverket, Nasjonalbiblioteket, Norsk Folkemuseum og Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design. Selv om Arkivverket er en virksomhet med mulighet for registrering i Cristin, er det likevel 58 prosent av arkivarene som ikke registrerer noe og 23 prosent som er usikker på hva Cristin er for noe. I museumssektoren er det kun 10 prosent av respondentene som oppgir at de registrerer FoU-arbeid i Cristin, 47 prosent registrerer ingenting, mens 34 prosent venter på muligheten. Biblioteksektoren omfatter en liten del av utvalget når det gjelder ansatte med FoU-arbeid, men over 60 prosent av de som arbeider med FoU oppgaver, registrerer dette.

⁷ Nyeste status for videre utvikling, er at Cristin skal inngå i Nasjonalt vitenarkiv (NVA), med felles informasjonsarkitektur. NVA skal bidra til å realisere Nasjonale mål og retningslinjer for åpen tilgang til vitenskapelige artikler. Videre utvikling av Cristin skal derfor sees i sammenheng med videreutvikling av NVA. <https://www.kulturradet.no/documents/10157/eccbea37-fd27-4725-bce2-bd085f6a93dd>



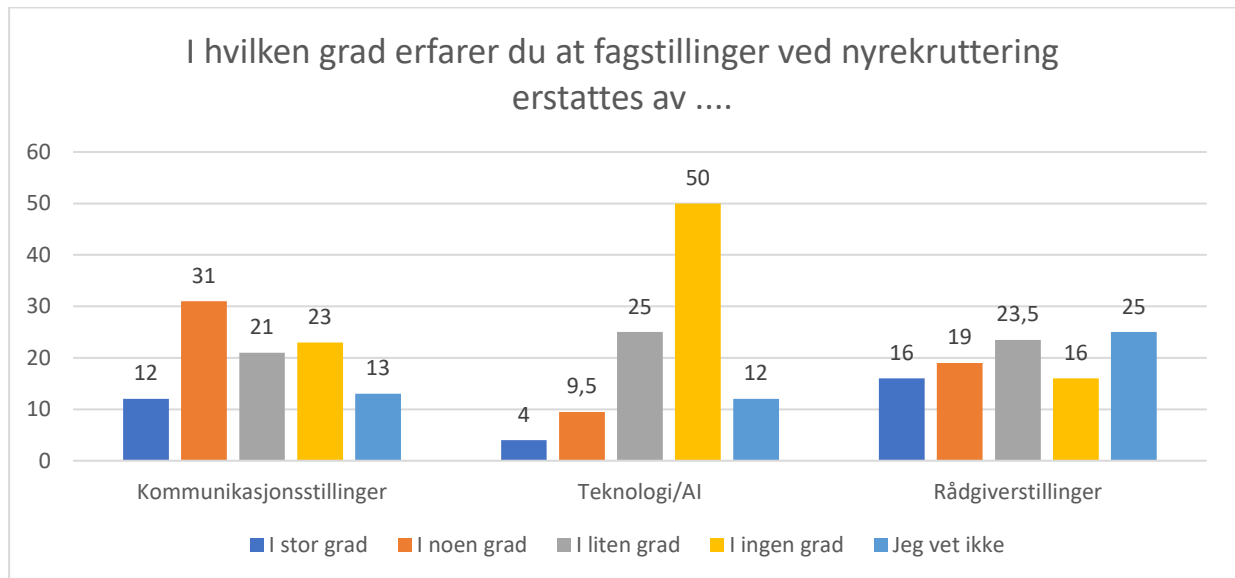
Det er pekt på at det eksisterer ulike gjennomføringspraksiser for arbeidet med registrering, og at systemet ikke er særlig tilpasset alle FoU-oppgaver i sektoren. Ulike hindringer for registrering har også vært diskutert på Forskerforbundets sektorseminar for ABM-sektoren (2020). Vi har derfor tatt med spørsmål om eventuelle hindringer for registrering.



Her kunne respondentene velge to svaralternativer. Det har vært en diskusjon om hvorvidt arbeidsoppgavene i ABM-sektoren er relevante for registrering i Cristin. Det er også tatt til orde for at mer av utstillingsarbeid som gjøres, burde registreres. Det er 28,5 prosent som ivrer for dette i undersøkelsen. Det største hinderet inngår i kategorien annet. Det kan peke tilbake på hindringer vi har beskrevet som manglende tid til FoU-arbeid, manglende sammenhengende tid etc.

11. Fases fagstillinger ut av ABM-sektoren?

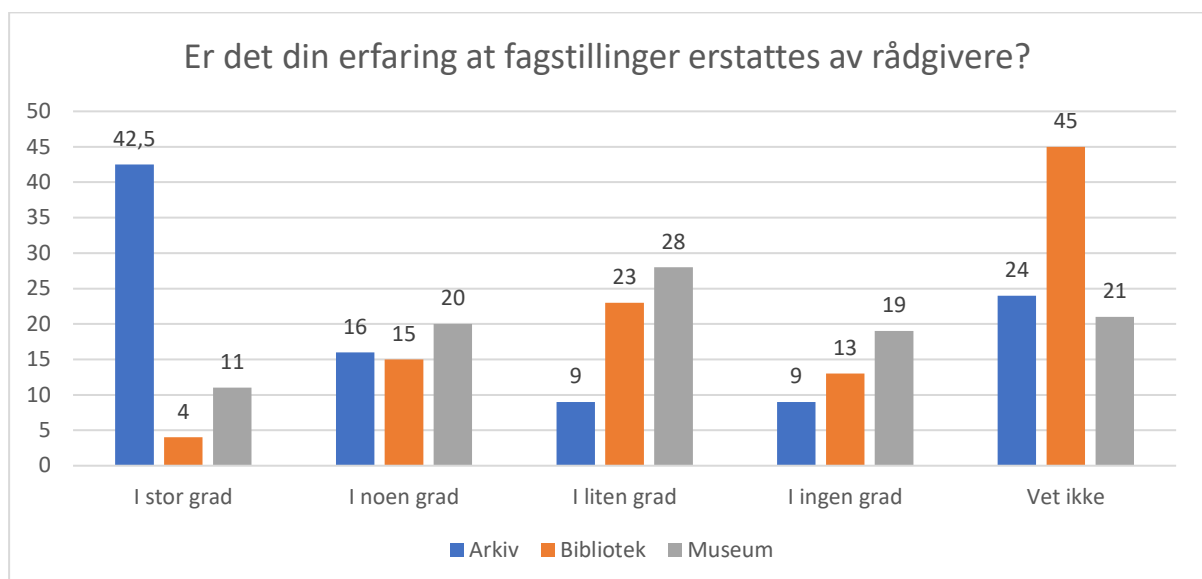
Det har de siste vært en diskusjon blant våre medlemmer og tillitsvalgte om hvorvidt fagstillinger erstattes av andre typer stillinger ved nyrekruttering. Flere av våre tillitsvalgte i sektoren har pekt på at de opplever dette som en trend i virksomhetene. Vi har derfor tatt med spørsmål om dette i denne medlemsundersøkelsen, for å se nærmere på om dette er utbredte erfaringer blant våre medlemmer.



Det er rådgiverstillinger som i størst grad oppleves som 'i stor grad' å være en erstatning for fagstillinger i sektoren sett under ett.

Kommunikasjonsstillinger oppleves oftest å 'i noen grad' erstatte fagstillinger ved nyrekruttering, mens stillinger innen teknologi eller kunstig intelligens oppleves i liten grad som en trussel mot fagstillinger i ABM-sektoren.

Dersom vi ser på hvordan dette oppleves innen arkiv, bibliotek og museum, ser vi at bildet blir noe mer differensiert.



At rådgiverstillinger erstatter fagstillinger oppleves ulikt i ABM-sektoren. Det er særlig i arkivsektoren at rådgiverstillinger oppleves å erstatte fagstillinger. Det er til sammen 58,5

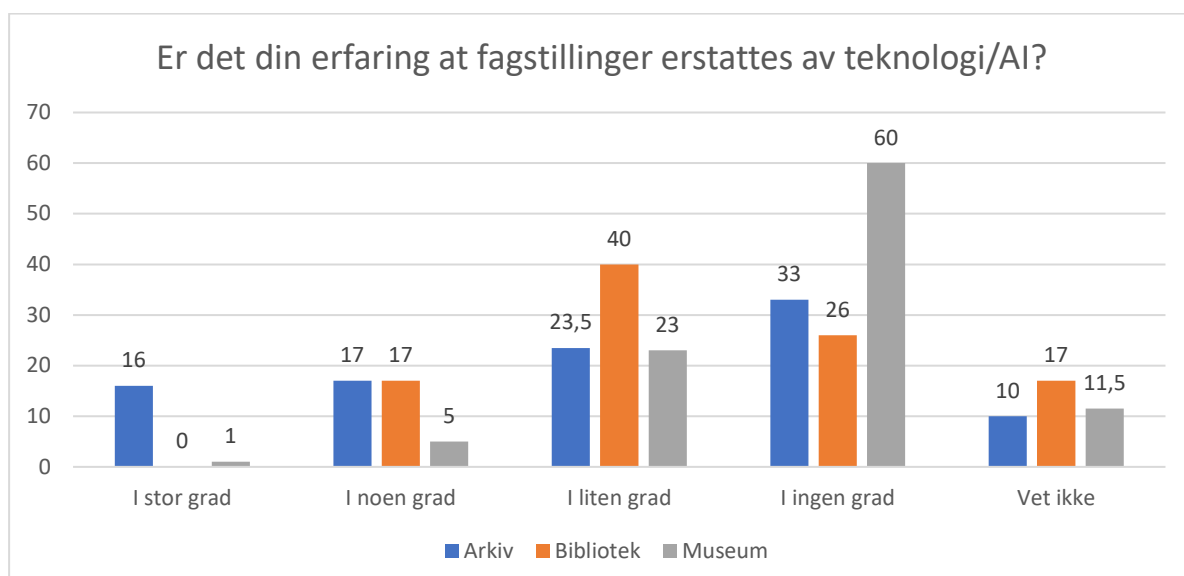
prosent av respondentene fra arkivsektoren som oppgir at de opplever at dette gjøres i stor eller i noen grad. Dette gjelder til sammenlikning kun 19 prosent av respondentene i biblioteksektoren, og 31 prosent fra museumssektoren. Det er hele 45 prosent av respondentene i biblioteksektoren som svarer «vet ikke» på dette spørsmålet, noe som kan tyde på at problemstillingen ikke oppleves som veldig relevant. Flere av kommentarene i de åpne svar-kategoriene berørte situasjonen for fagstillinger i arkivene:

«I Arkivverket er det bare arkivarer som har rett til å ta ut seks uker pr år til forskning. (...) Dette har stadig blitt snevret inn fordi man nå sjelden ansetter arkivarer og ansetter rådgivere i stedet, selv om de har samme utdanning».



Til sammen er det halvparten av respondentene innen arkiv som i stor eller noen grad, opplever at fagstillinger erstattes av kommunikasjonsstillinger. Innen bibliotek er det nesten halvparten, 49 prosent, som opplever dette i stor eller i noen grad, mens det i museumssektoren er 30 prosent. Det er en betydelig andel, 23 prosent, av respondentene i biblioteksektoren som svarer «vet ikke» på dette spørsmålet.

Teknologi og kunstig intelligens (AI) er også noe av det som Forskerforbundets medlemmer i ABM-sektoren har pekt på som en utfordring for fagstillinger.

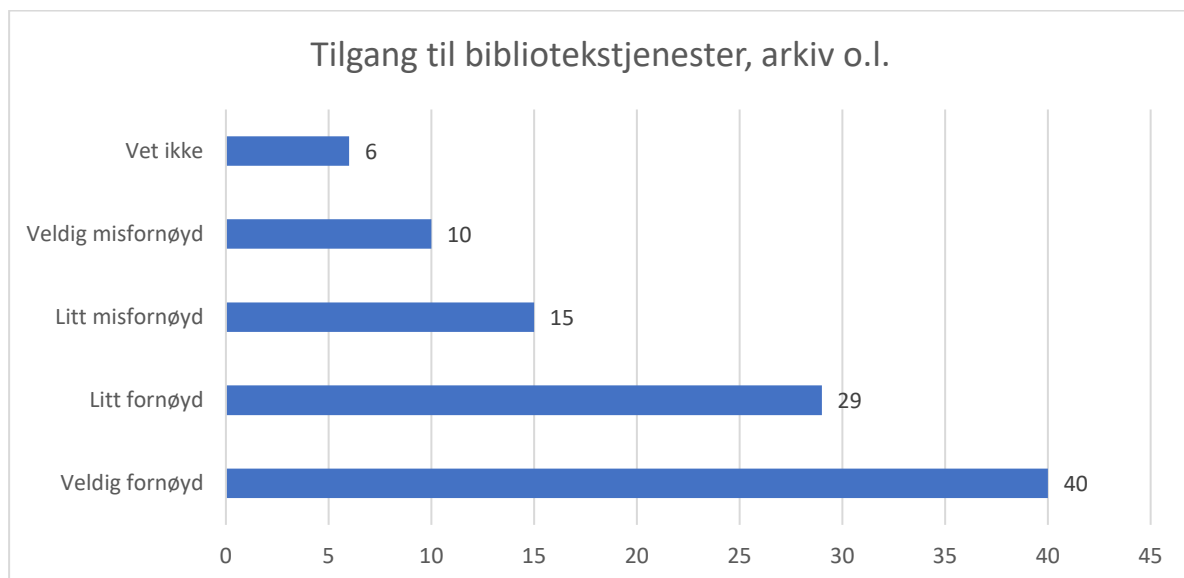


Igjen er det i arkivsektoren at dette problemet oppleves i størst grad. Mens ingen av respondentene i biblioteksektoren, og kun én prosent i museumssektoren, erfarte dette i stor grad, var det 16 prosent av respondentene i arkivsektoren som erfarte dette i stor grad. Over halvparten, 60 prosent av respondentene i museumssektoren erfarte at dette ikke var en problemstilling som gjorde seg gjeldende for dem.

12. Hva oppleves som hindringer for FoU-arbeidet?

Det kan være flere hindringer som gjør seg gjeldende når det gjelder mulighet og betingelser for å gjennomføre FoU-arbeid i løpet av arbeidsdagen. Vi har berørt tema som forskningsplikt/rett og andel av stillingen til FoU-arbeid. Det er begrenset mulighet for å få innsikt i sammenhenger og helhet ved bruk av et spørsmålsskjema, men vi peker på forhold det er stor enighet om har betydning for FoU-arbeid i kunnskapssektoren.

Tilgang til bibliotekstjenester, arkiv og annet er i flere sammenhenger trukket fram som et hinder for ansatte i ABM-sektoren når det gjelder forskning ⁸. Det bør være en selvfølge at ansatte som utfører FoU-oppgaver har samme tilgang til faglitteratur som ansatte i UH-sektoren. Dette er videre en forutsetning dersom økt forskningssamarbeid mellom ABM-virksomheter og andre forskningsutførende virksomheter som UH-sektor, skal realiseres.



At 40 prosent oppgir at de er veldig fornøyd med bibliotekstjenester, arkiv og liknende på sin arbeidsplass, er positivt tatt i betraktning at det har vært en del oppmerksomhet knyttet til manglende tilgang til disse tjenestene for ansatte i ABM-sektoren, den siste tiden. Til sammenlikning var det i medlemsundersøkelsen fra 2012, 42 prosent som vurderte bibliotekforholdene som bra, og 24 prosent som dårlig.

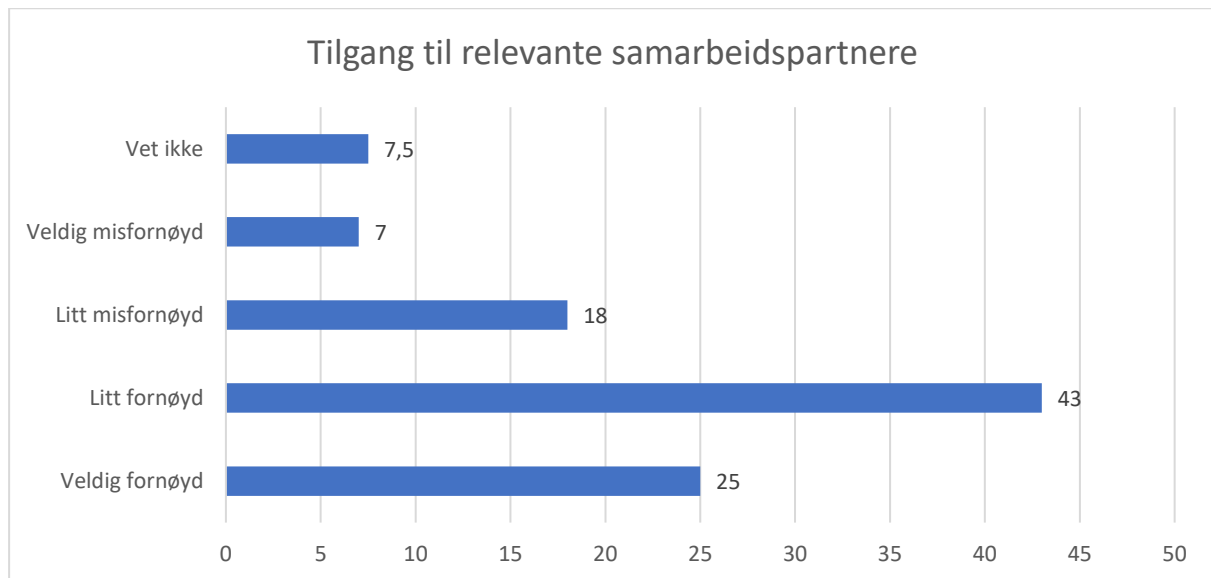
For andelen som er veldig misfornøyd, representerer dette naturlig nok et sentralt problem. Dersom vi kun ser på de som oppgir at de har FoU-arbeid som arbeidsoppgave er det til sammen 36 prosent som oppgir at de er enten veldig eller litt misfornøyd. Til sammen 61 prosent av de som har FoU-arbeid, oppgir at de er veldig eller litt fornøyd.

⁸ <https://www.forskerforum.no/forskingslitteraturen-er-rett-og-slett-lite-tilgjengelig-for-de-som-arbeider-i-museene/>

Noen av respondentene kommenterte denne problematikken i de åpne svarkategoriene:

«Det oppleves som urimelig at man som museumsansatt ikke har tilgang til de samme digitale kildene som UH-ansatte. Det vanskeliggjør forskningsarbeidet.»

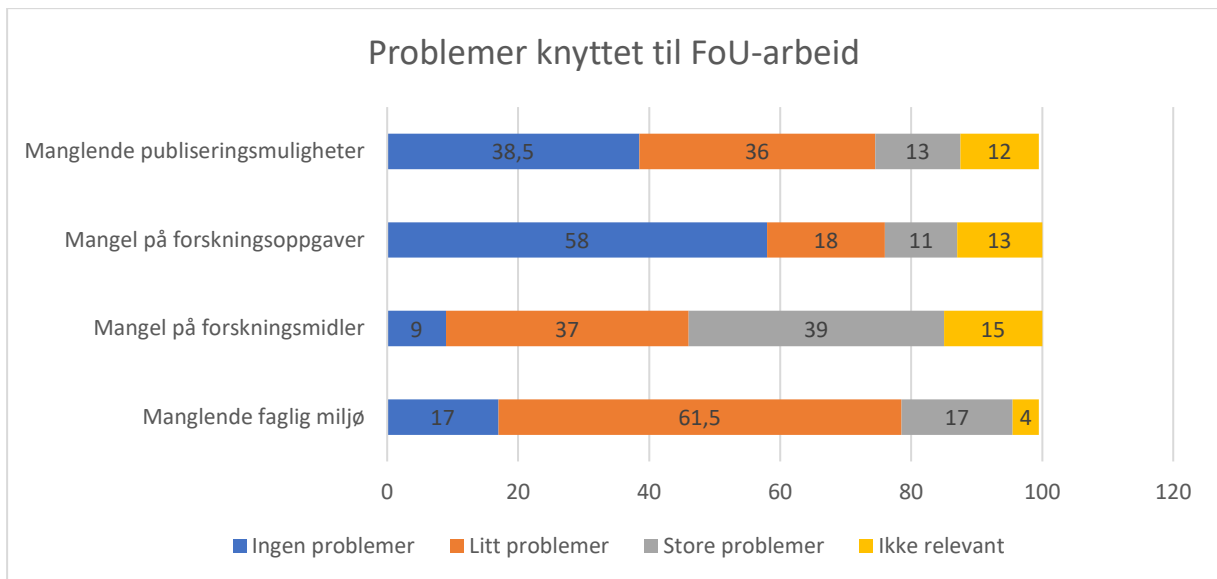
Det er i den siste Museumsmeldingen (Meld. St.23 (2020-2021) og i Brenna-utvalgets rapport «Vilje til forskning», lagt særlig vekt på at samarbeidet mellom museumssektoren og UH-sektoren må styrkes. Forsknings samarbeid i ABM-sektoren involvere også andre ABM-virksomheter og relevante forskningsutførende virksomheter. Vi har bedt medlemmene vurdere tilgangen til relevante samarbeidspartnere, uten å definere hvem eller hvor i kunnskapssektoren disse samarbeidspartnerne befinner seg.



Respondentene i undersøkelsen synes å være ganske fornøyde med tilgangen til samarbeidspartnere. Til sammen 68 prosent oppgir at de er veldig eller litt fornøyd med tilgangen til relevante samarbeidspartnere, mens 25 prosent er litt eller veldig misfornøyd.

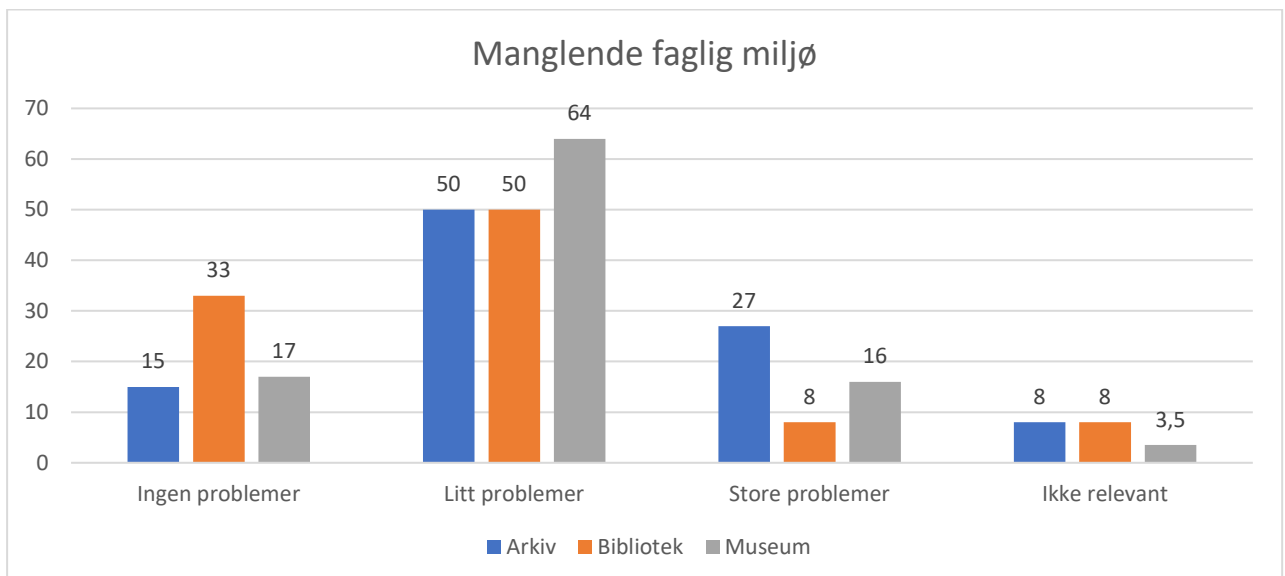
Av de som oppgir at de har FoU-som arbeidsoppgave er det til sammen 65 prosent som er veldig eller litt fornøyd. Det er 22 prosent som er litt misfornøyd og 8 prosent som er veldig misfornøyd.

I undersøkelsen er det stilt flere spørsmål knyttet til hindringer for gjennomføring av FoU-arbeid i sektoren. Disse spørsmålene gjelder de som har oppgitt at de har FoU-arbeid som arbeidsoppgave, og oppsummeres i figuren under.



Publiseringsmuligheter ser ikke ut til å oppleves som et viktig hinder for FoU-arbeid. Heller ikke mangel på forskningsoppgaver. Mangel på forskningsmidler ser derimot ut til å representere en utfordring. Manglende faglig miljø oppleves også som problematisk, men ikke i samme grad som mangelen på forskningsmidler.

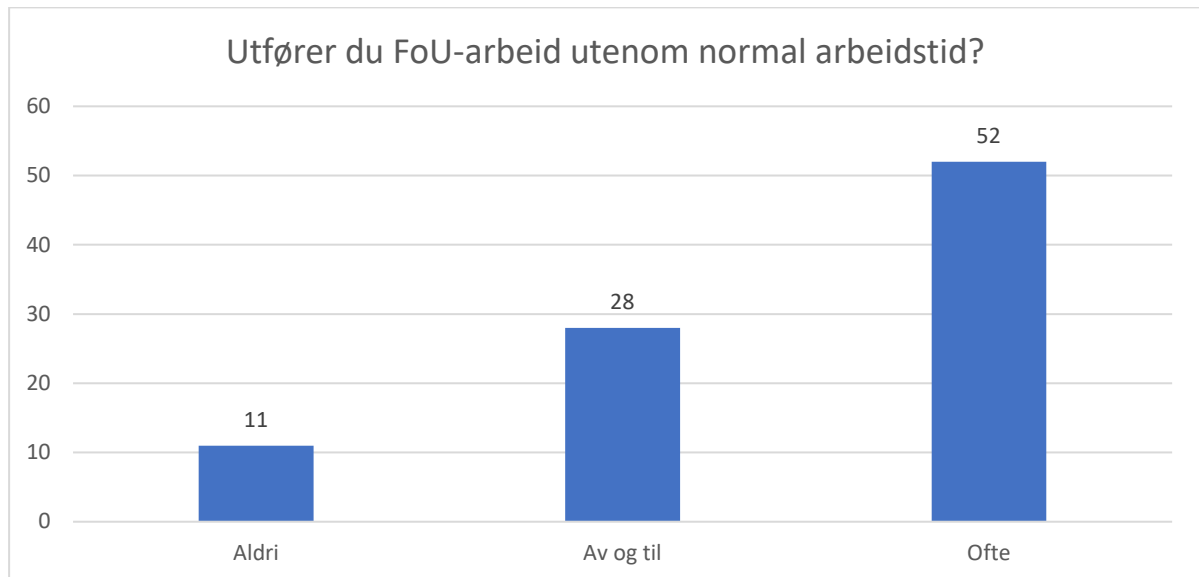
Det kan være interessant å se nærmere på spørsmål om fagmiljø sektorvis. En hensikt med konsolideringsprosesser i sektoren er nettopp å etablere større fagmiljø for de ansatte. Ser en på dette sektorvis, er det særlig i museumssektoren at manglende faglig miljø som oppleves som et problem. Her oppgir 64 prosent at de opplever dette litt problematisk, mens 16 prosent opplever at de har store problemer med manglende fagmiljø.



Å etablere gode fagmiljøer er fremdeles en utfordring i museumssektoren. I arkivsektoren er også manglende fagmiljø en viktig utfordring. Til sammen 76 prosent av respondentene i arkivsektoren opplever at de har store eller litt problemer med manglende fagmiljø. Biblioteksektoren ser ut til å oppleve dette i mindre grad.

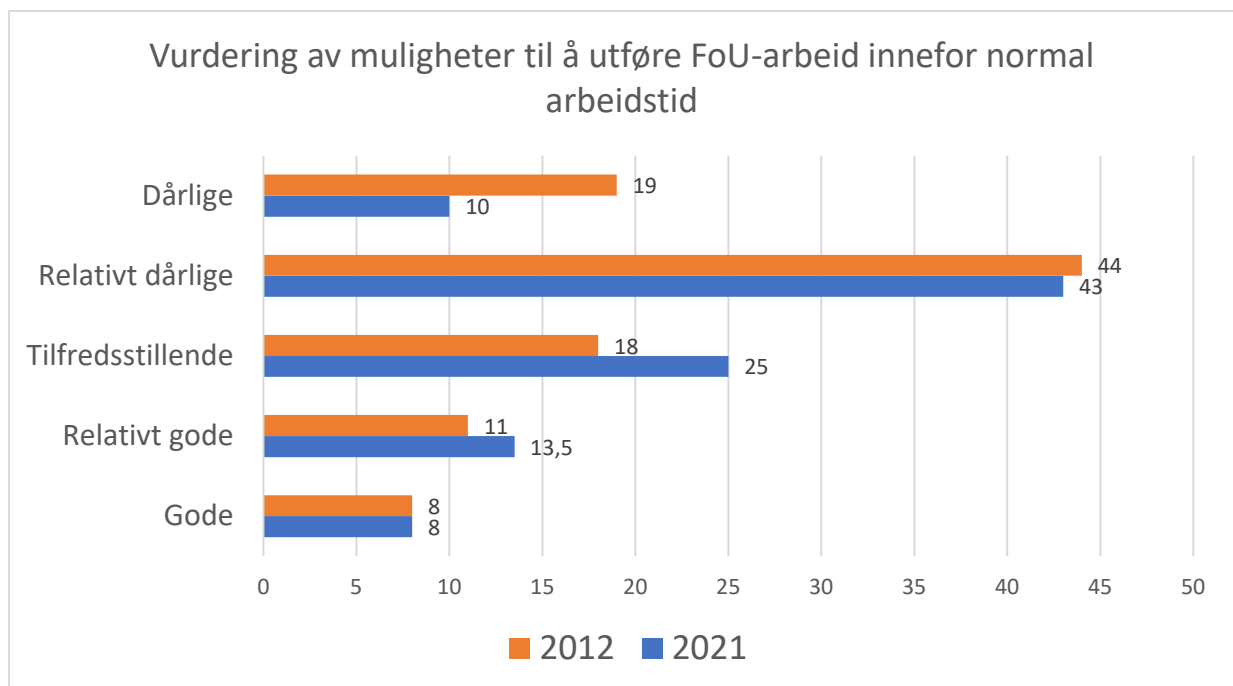
13. Tid til FoU

De i utvalget som oppgir å ha FoU-som arbeidsoppgave ble stilt noen spørsmål knyttet til FoU-arbeid og arbeidstid.



At FoU-oppgaver skyves på til ut over normalarbeidsdagen er en gjennomgående utfordring i hele kunnskapssektoren. I denne undersøkelsen svarer over halvparten at de ofte utfører FoU-arbeid utenom normal arbeidstid.

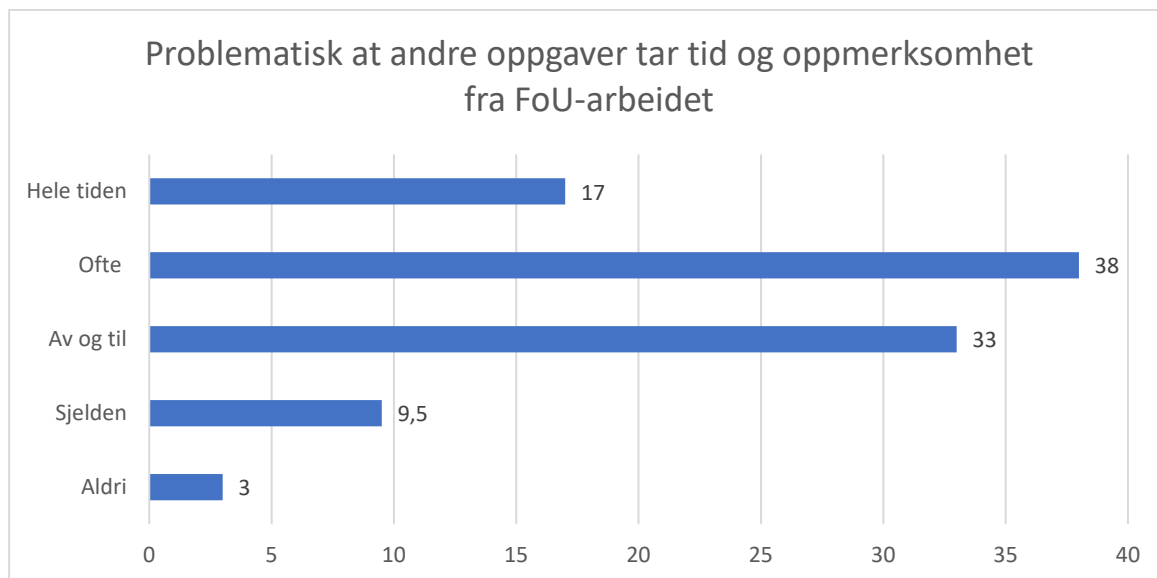
Medlemsundersøkelsen med resultater fra 2012 (publisert i 2013) viste at 63 prosent av de som hadde FoU som arbeidsoppgave, vurderte mulighetene for å gjennomføre dette innenfor ordinær arbeidstid som relativt dårlig eller dårlig.



Det er en mindre andel som vurderer situasjonen som dårlig i 2021, enn det var i 2012. Det er også en større andel som vurderer situasjonen som tilfredsstillende. Det er likevel over halvparten av utvalget som i 2021 vurderer sine muligheter til å utføre FoU-arbeid innenfor

ordinær arbeidstid som relativt dårlige eller dårlige. Denne andelen har imidlertid sunket fra 63 prosent i 2012 til 53 prosent i 2021. Det representerer et lyspunkt, men det ser likevel ut til å være betydelige utfordringer knyttet til å få utført FoU-oppgaver innenfor normal-arbeidsdagen.

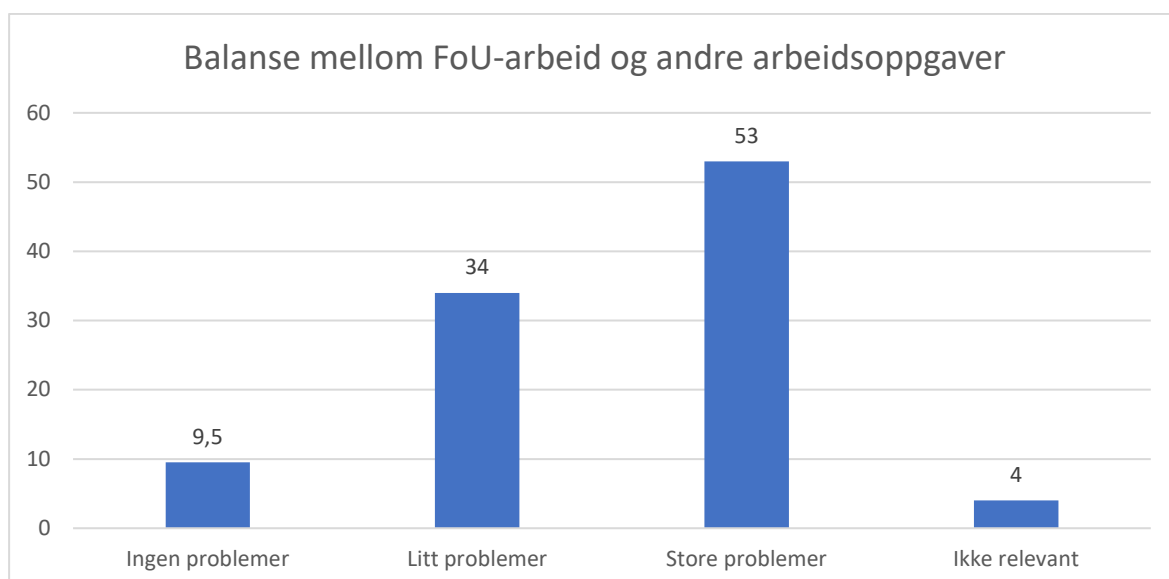
At FoU-arbeid konkurrerer med andre arbeidsoppgaver, er en del av utfordringen med å prioritere tid til FoU. Presserende arbeidsoppgaver i det daglige, må ofte gis forrang.



Det er til sammen 55 prosent av de som oppgir at det er meningen de skal ha FoU-arbeid som ofte eller hele tiden opplever at andre oppgaver tar tid fra FoU-arbeidet. Det er 13,5 prosent som sjelden eller aldri opplever dette.

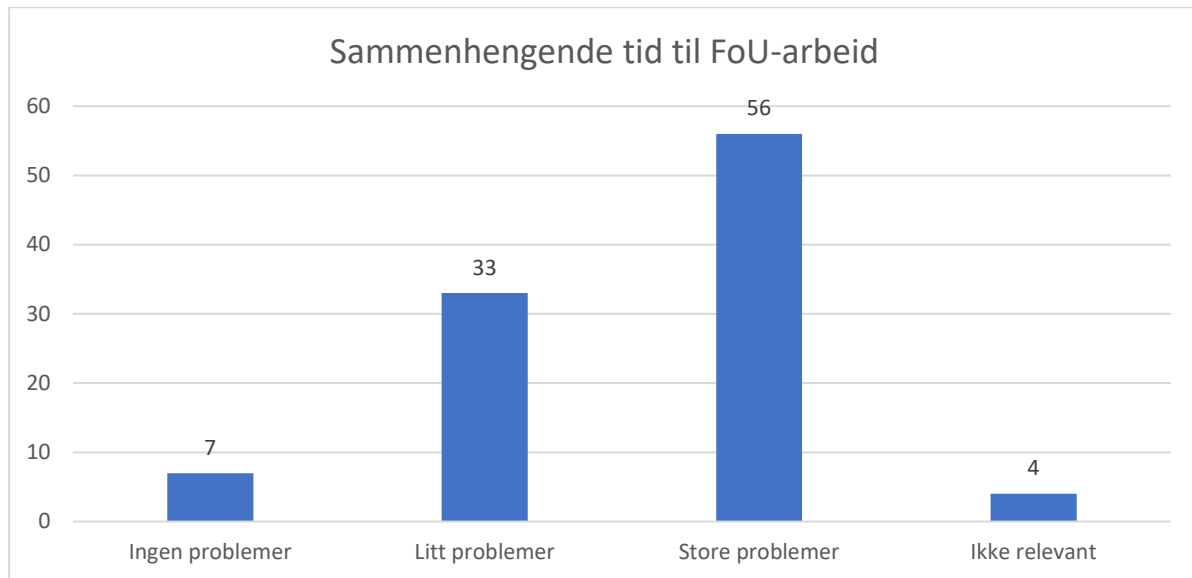
I undersøkelsen fra 2012 var det 69 prosent av de som hadde FoU som arbeidsoppgave, som opplevde det som problematisk at andre oppgaver ofte eller hele tiden, tok tid og oppmerksomhet fra FoU-arbeidet. At andre oppgaver tar tid og oppmerksomhet fra FoU-arbeidet, kan gjøre det vanskelig å prioritere tid til FoU.

Ubalanse mellom andre arbeidsoppgaver og FoU-arbeidet, vil kunne bidra til at konflikten mellom FoU-arbeid og andre arbeidsoppgaver forsterkes. Dette kan over tid oppleves som problematisk, demotiverende og skape negativt stress.



Over halvparten av de som har FoU som arbeidsoppgave, opplever at balansen mellom FoU-arbeid og andre arbeidsoppgaver medfører store problemer. FoU-arbeidet skal også, som vi har vist tidligere i rapporten, oftest utføres i løpet av 20 prosent av arbeidstiden, eller mindre. Det å ha såpass liten tid til å utføre FoU-oppgaver, som ofte krever konsentrasjon over tid, vil lett skape ubalanse.

Dette har gjerne igjen sammenheng med sammenhengende tid til FoU-arbeid. De aller fleste har erfart at FoU-arbeid krever tid og konsentrasjon, gjerne over tid.



Over halvparten av respondentene opplever store problemer når det gjelder sammenhengende tid til FoU-arbeid. Dette fører ofte til at FoU-arbeid gjennomføres på fritiden. Flere av kommentarene i de åpne svarkategoriene omhandler manglende tid til FoU-arbeid:

«De gangen jeg har klart å fordype meg nok til å publisere artikler, har minst 70 prosent av arbeidet blitt gjort på fritiden»

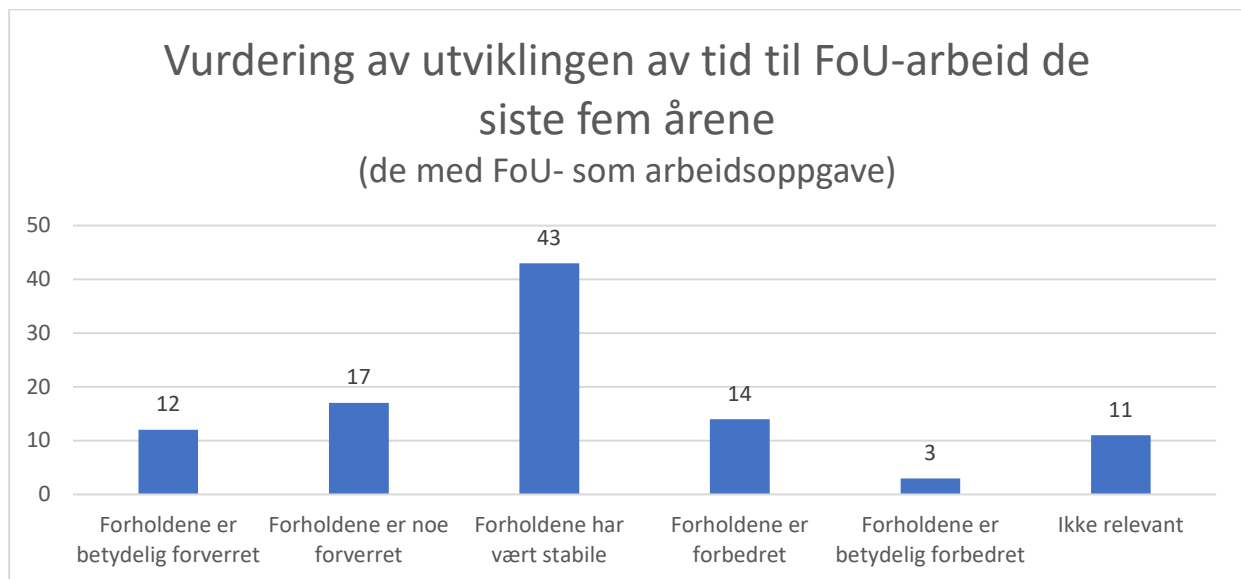
«Heller ikke forskning/artikkelskriving har jeg fått aksept for å gjøre deler av i arbeidstiden».

«Min egen forskning blir en fritidssysself, i konkurranse med de forvaltnings- og administrasjonsoppgaver jeg bærer med meg hjem hver dag.»

«Det er klart at omfattende forskningsarbeid ved et middels stort museum forutsetter at man er villig til å arbeide langt ut over normal arbeidstid, i helger og ferier.»

14. Utviklingen av FoU-arbeid de siste fem årene

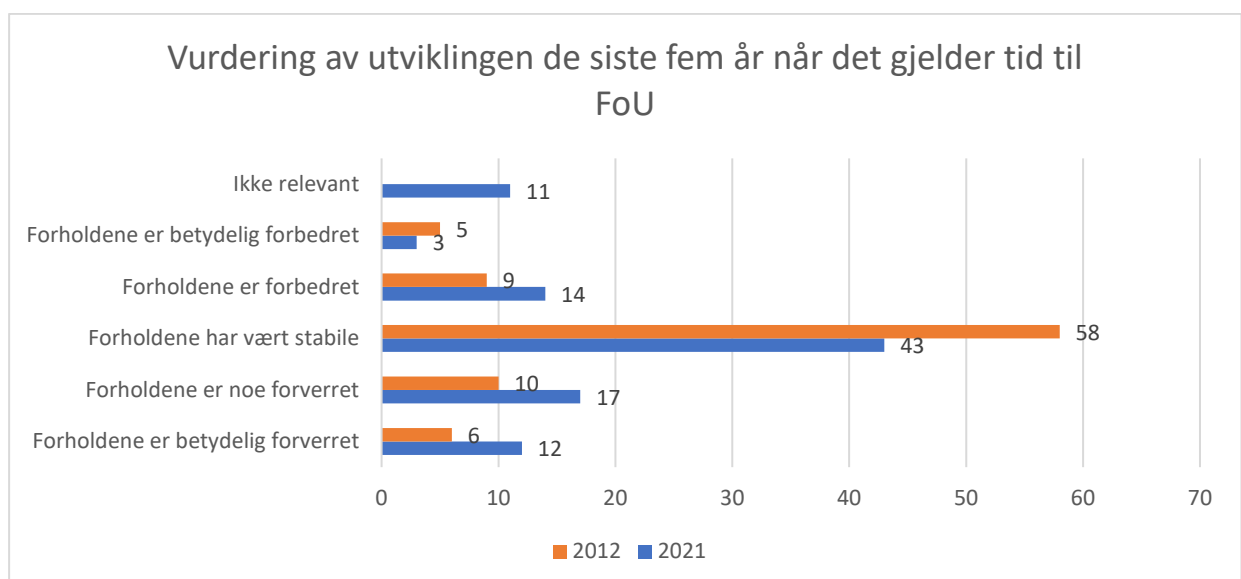
I likhet med forrige ABM-medlemsundersøkelse, ble respondentene også i denne undersøkelsen bedt om å vurdere utviklingen av tid til FoU-arbeid de siste fem år.



Til tross for økt oppmerksomhet og krav til forskning i sektoren de siste årene, ser det ikke ut til at de som skal utføre FoU-arbeidet har erfart noen forbedring i forskningsvilkår.

- Til sammen 29 prosent mener forholdene er betydelig eller noe forverret.
- 43 prosent mener forholdene har vært stabile, altså hverken særlig forbedring eller forverring.
- Til sammen 17 prosent opplevde forholdene forbedret eller betydelig forbedret de siste fem årene.

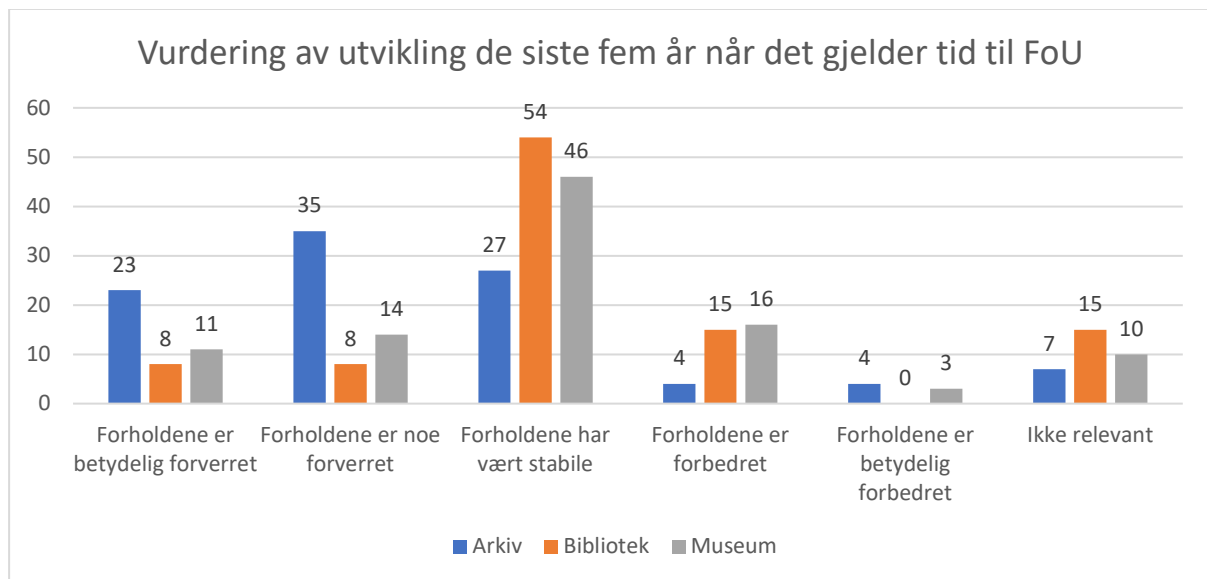
Dette spørsmålet ble også stilt i 2012 og i figuren under har vi sammenstilt svarfordelingen fra 2021 og 2012.



Det var en noe større andel som mente forholdene hadde vært stabile de siste fem årene i 2012 enn det var i 2021. Det er også en litt større andel som mener at forholdene er forbedret i 2021 enn det var i 2012.

Det er imidlertid en litt større andel som mente forholdene hadde forverret seg de siste fem årene i 2021 enn det var i 2012. I alt er det 29 prosent som mener forholdene er forverret eller betydelig forverret i 2021, mot 16 i 2012.

Neste figur viser hvordan respondentene som oppgir at de har FoU som arbeidsoppgave, vurderer utviklingen, etter hvilken sektor de har plassert seg i.

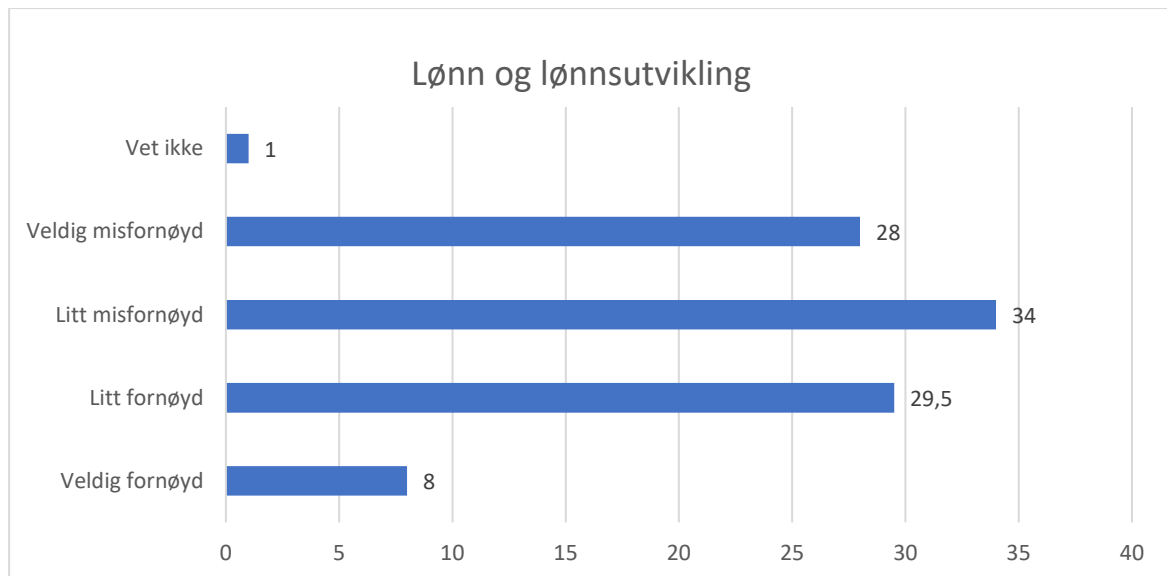


Vi ser at det er særlig i arkivsektoren at respondentene opplever utviklingen mht. tid til FoU de siste fem år som forverret. Til sammen 58 prosent opplever utviklingen som forverret eller betydelig forverret.

15. Arbeidsvilkår

Respondentene ble bedt om å vurdere en rekke sider ved sin arbeidssituasjon.

Lønn og lønnsvilkår er avgjørende for rekruttering og for å beholde ansatte i sektoren. Respondentene ble bedt om å vurdere lønn og lønnsutviklingen på sin arbeidsplass.



Omtrent en av tre er litt misfornøyd med lønn og lønnsutviklingen på sin arbeidsplass. Nesten like mange er litt fornøyd som veldig misfornøyd. I forrige medlemsundersøkelse ble det ikke stilt spørsmål om lønnsforhold. Dermed har vi ikke noe sammenlikningsgrunnlag her.

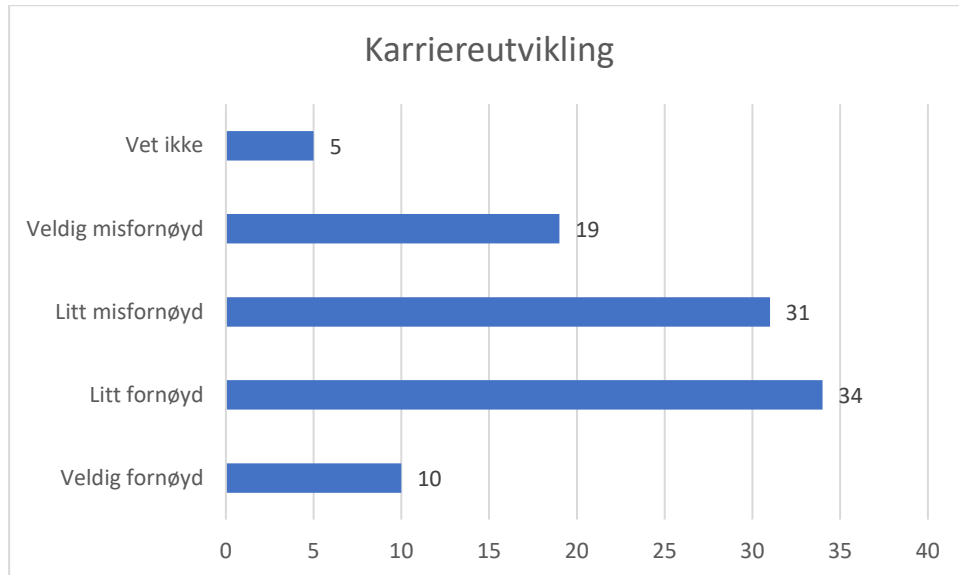
Respondentene ble spurt om hva som er hovedårsaken til den lønnsutviklingen de opplever. Svaralternativene ble gitt på forhånd og var opprykk ved ansiennitet og lokale forhandlinger. De som har en lønns plassering på en lønnsramme vil kunne oppleve lønnsutvikling både ved lokale forhandlinger og ved ansiennitetsopprykk.



Respondentene hadde kun ett svaralternativ på spørsmål om hvordan de i hovedsak opplever lønnsutvikling. De aller fleste opplever i hovedsak lønnsøkning som et resultat av lokale forhandlinger. De som ikke er ansatte på ramme, vil som regel bare oppleve lønnsutvikling ved lokale forhandlinger. Det er likevel gitt et svaralternativ i form av «annet». Det kan f.eks.

være lønnsutvikling i forbindelse med skifte av jobb, men vi vet for lite om dette, selv om det gjelder 21,5 prosent av utvalget.

Karriereutvikling og lønnsutvikling henger ofte sammen. Respondentene ble bedt om å vurdere hvor fornøyd de var med karrieremulighetene på sin arbeidsplass.

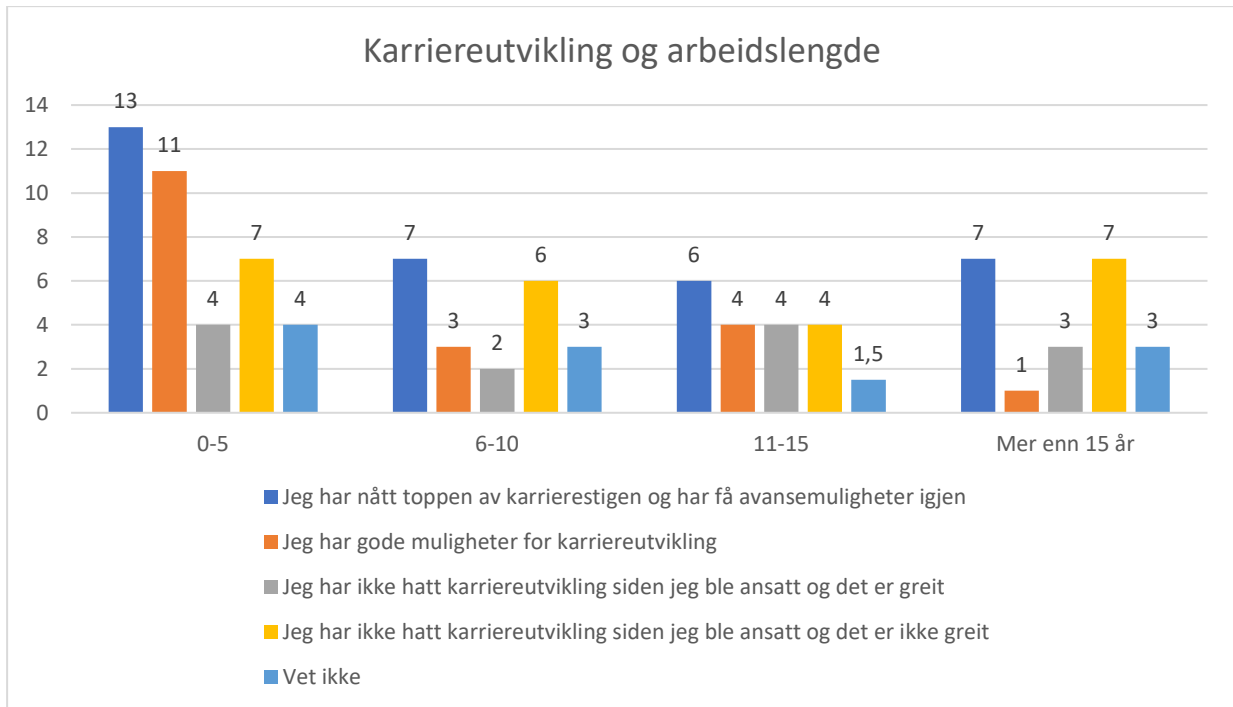


Respondentene er litt mer fornøyd med karrieremuligheten på sin arbeidsplass enn med lønnsutviklingen, men ikke mye. De ble bedt om å gi en nærmere beskrivelse av sine vurderinger av karriereutvikling og muligheter.



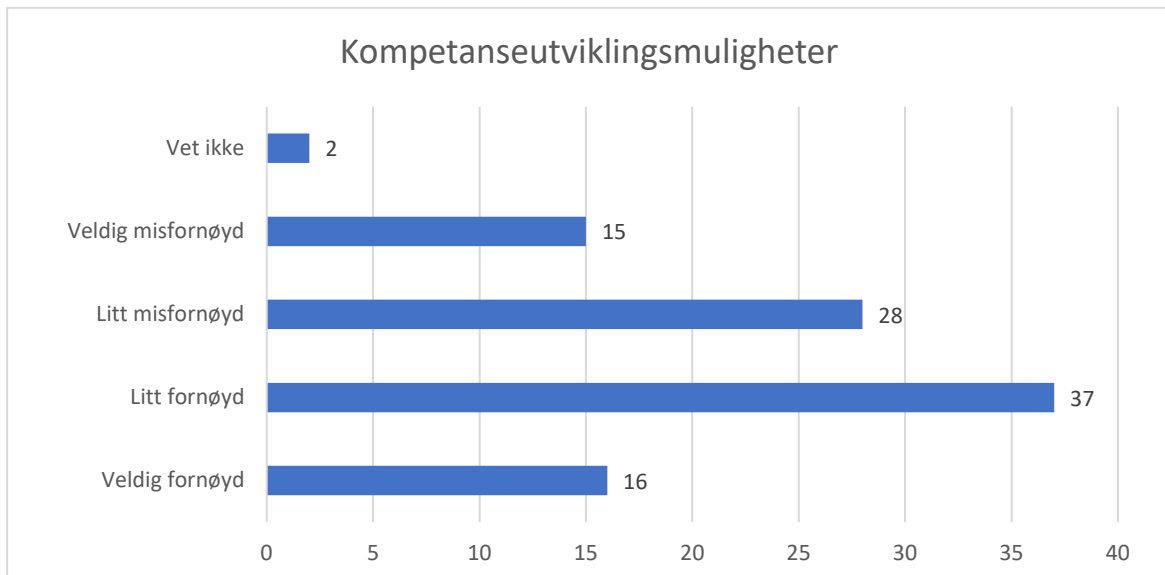
Nesten hver fjerde respondent vurderte sin situasjon slik at de ikke hadde hatt noen karriereutvikling siden de ble ansatt, og var ikke fornøyd med det. Det var 13 prosent som opplevde at de ikke hadde hatt karriereutvikling siden ansettelsen, og som vurderte dette som greit. Nesten en tredel vurderte det slik at de hadde nådd toppen av karrierestigen i virksomheten og ikke hadde mange avansementiligheter igjen.

Da står vi igjen med 19,5 prosent av utvalget som dermed opplever å ha karriereutvikling. Dette kan synes noe lavt med tanke på aldersfordelingen i utvalget. Det bør ses i sammenheng med hvor lenge respondentene har vært ansatt i virksomheten.



Det kan virke som at en stor andel har nådd karrieretoppen etter å ha vært ansatt mellom 0-5 år. Det er en like stor andel som etter 15 års ansettelse vurderer det slik at de har nådd karrieretoppen eller ikke hatt karriereutvikling i det hele tatt, og synes det er greit.

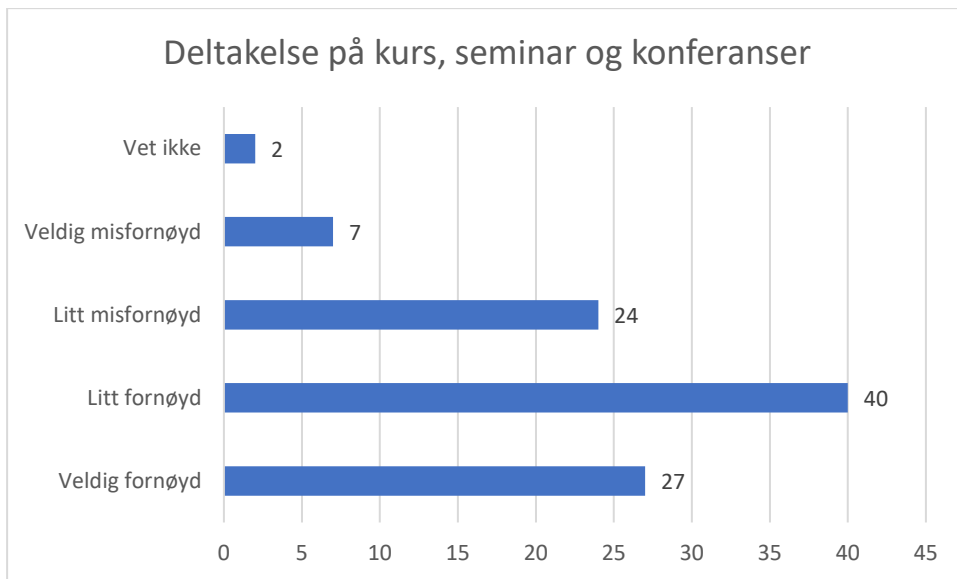
Respondentene ble videre spurt om å vurdere sine muligheter for kompetanseutvikling.



Respondentene synes å være mer fornøyd med sine kompetanseutviklingsmuligheter, enn de er med sine muligheter til karriereutvikling. Litt over halvparten av utvalget er veldig eller litt fornøyd.

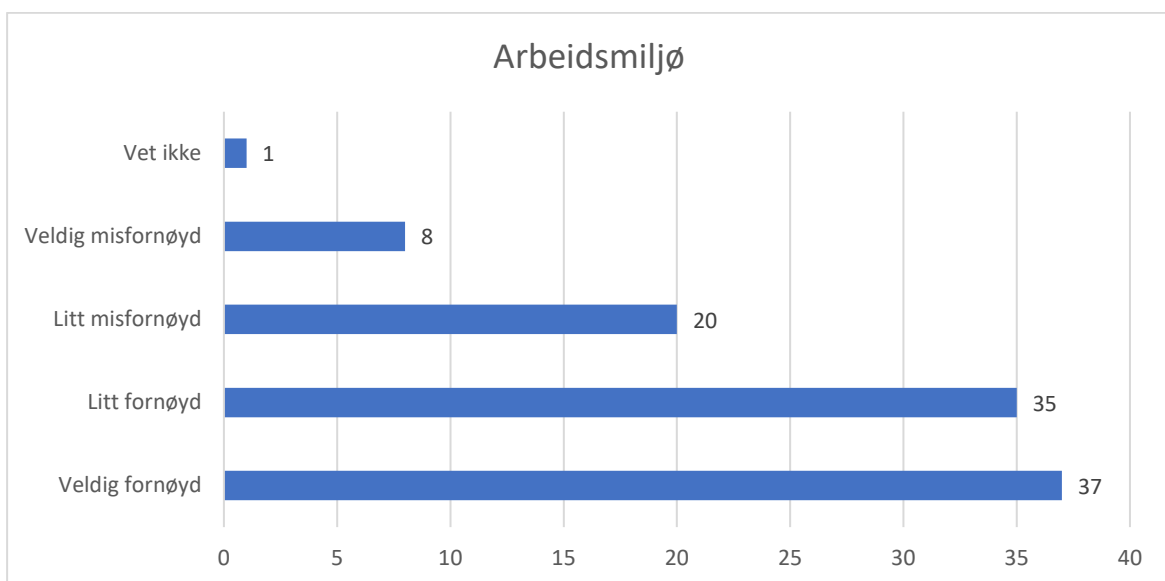
Sett i lys av at kun 11 prosent av respondentene svarte at de hadde en kompetanseplan i sin virksomhet, burde det være et stort potensial for å utvikle kompetanse- og karrieremuligheter for de ansatte i ABM-sektoren.

Deltakelse på kurs, seminar og konferanser er en sentral del av vedlikehold og utvikling av faglig kompetanse og faglig oppdatering.



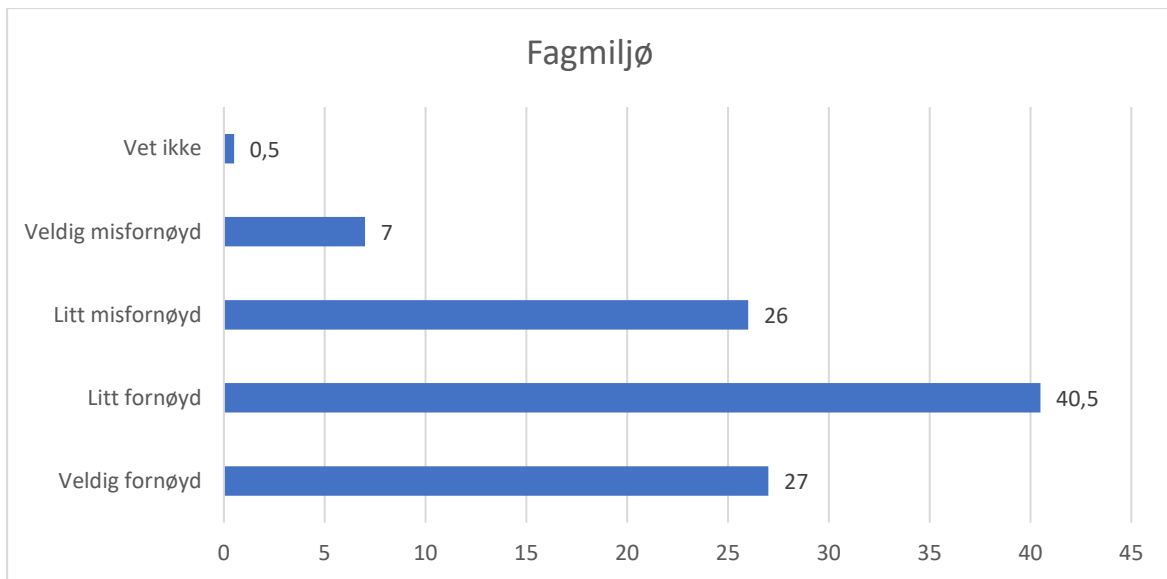
Respondentene ser ut til å være godt fornøyd med sine muligheter til å delta på kurs, seminar og konferanser, mer enn de er med sine kompetanseutviklingsmuligheter. Til sammen 67 prosent er litt eller veldig fornøyd med muligheter til deltakelse. Til sammenlikning vurderte 73 prosent av utvalget i 2012 sine muligheter til å delta på kurs, seminar og konferanser som bra eller tilfredsstillende.

Respondentene ble bedt om å vurdere hvor fornøyd de er med arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass.



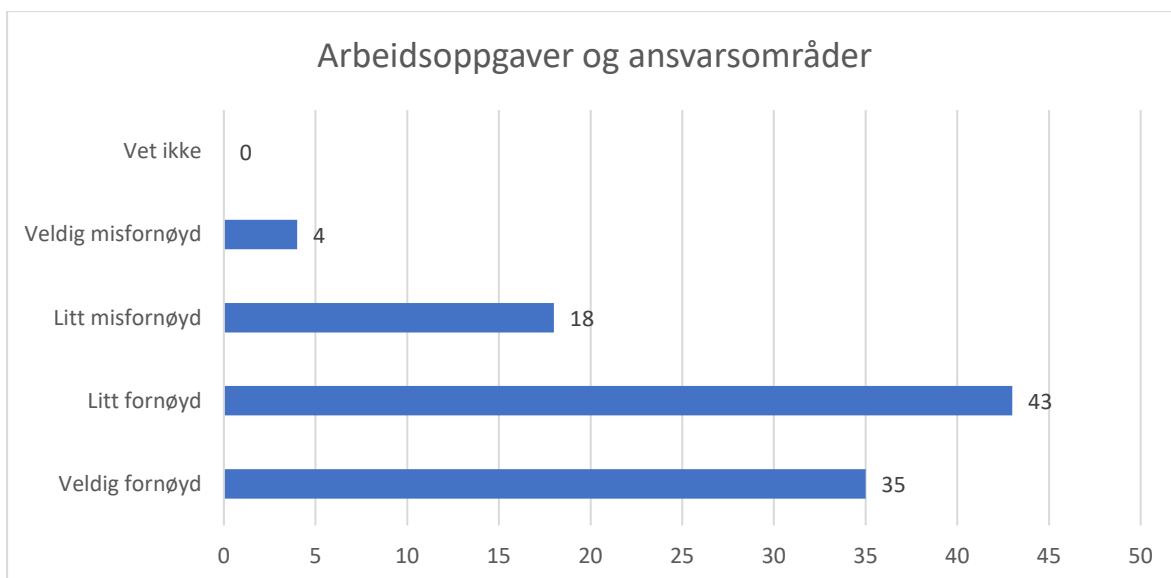
Et godt arbeidsmiljø er en forutsetning for trivsel og arbeidsglede. Respondentene ser ut til å være ganske fornøyd med arbeidsmiljøet sitt. Til sammen er 72 prosent litt eller veldig fornøyd.

Et godt arbeidsmiljø er viktig for læringsmiljøet på en arbeidsplass. Spørsmålet om fagmiljø ble stilt til alle medlemmer, uavhengig av om de har FoU-arbeid som arbeidsoppgave.



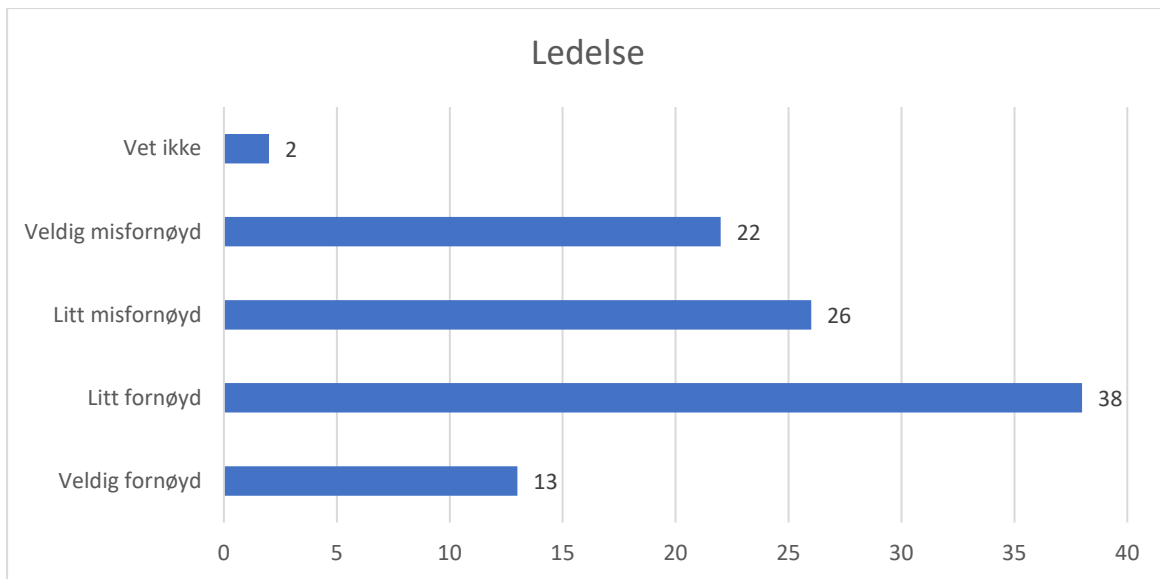
Respondentene er også i stor grad fornøyde med sitt fagmiljø. 67,5 prosent er litt eller veldig fornøyd med fagmiljøet på sin arbeidsplass. Dette er viktig for ansattes utvikling og trivsel.

En sentral forutsetning for et godt arbeidsmiljø er fordeling og organiseringen av arbeidsoppgaver. Trives en ikke med sine arbeidsoppgaver, er det vanskelig å utvikle et godt fag- og arbeidsmiljø.



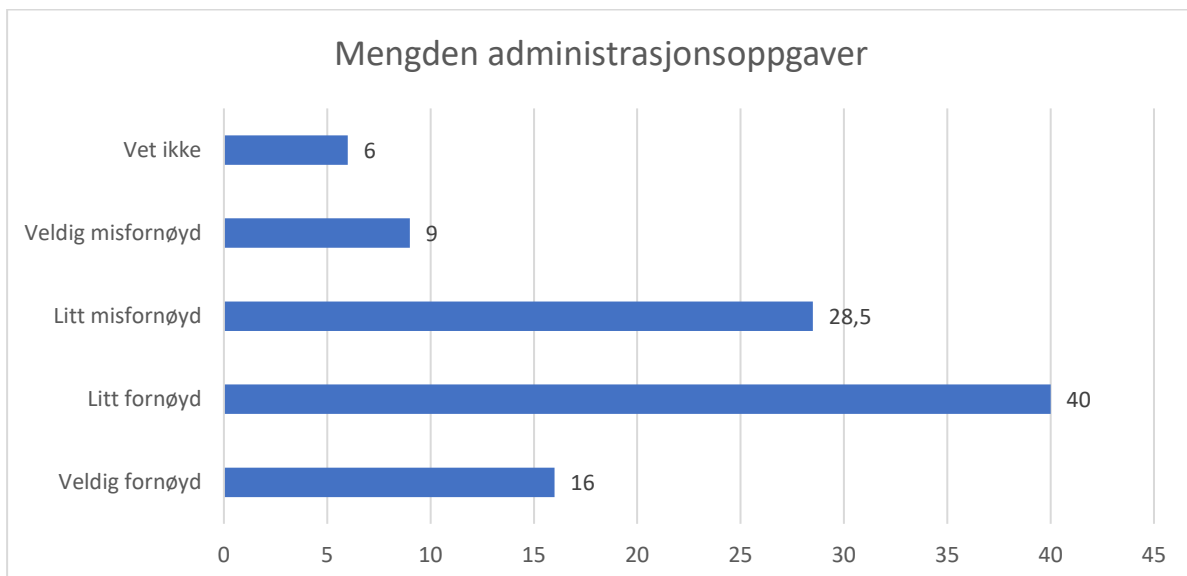
Respondentene er i stor grad fornøyde med arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Hele 78 prosent av utvalget er litt eller veldig fornøyd med sine arbeidsoppgaver og ansvarsområder.

En annen viktig faktor for gode arbeidsbetingelser er ledelse. Vi har ikke i undersøkelsen definert nærmere hva som ligger i begrepet ledelse.



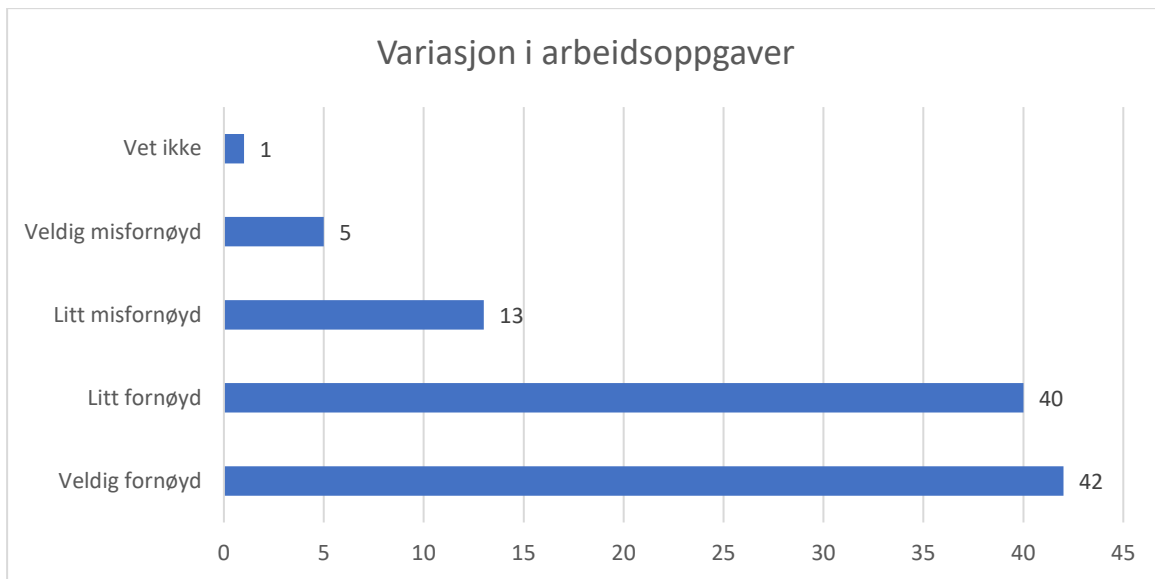
I spørsmålet om hvor fornøyd respondentene er med ledelsen på sin arbeidsplass, er det noe større variasjon sammenliknet med spørsmål om arbeidsmiljø, fagmiljø og arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Det er 48 prosent som er veldig eller litt misfornøyd med ledelsen, mens 51 prosent er litt eller veldig fornøyd.

Respondentene er i stor grad fornøyd med sine arbeidsoppgaver. I kunnskapssektoren som helhet kan det oppleves som problematisk at administrative oppgaver tar fokus vekk fra andre fagoppgaver. Det kan være et mål å ha en god balanse mellom administrative oppgaver og andre fagoppgaver. Respondentene ble bedt om å ta stilling til mengden administrasjonsoppgaver, slik de opplever det i sin arbeidshverdag.



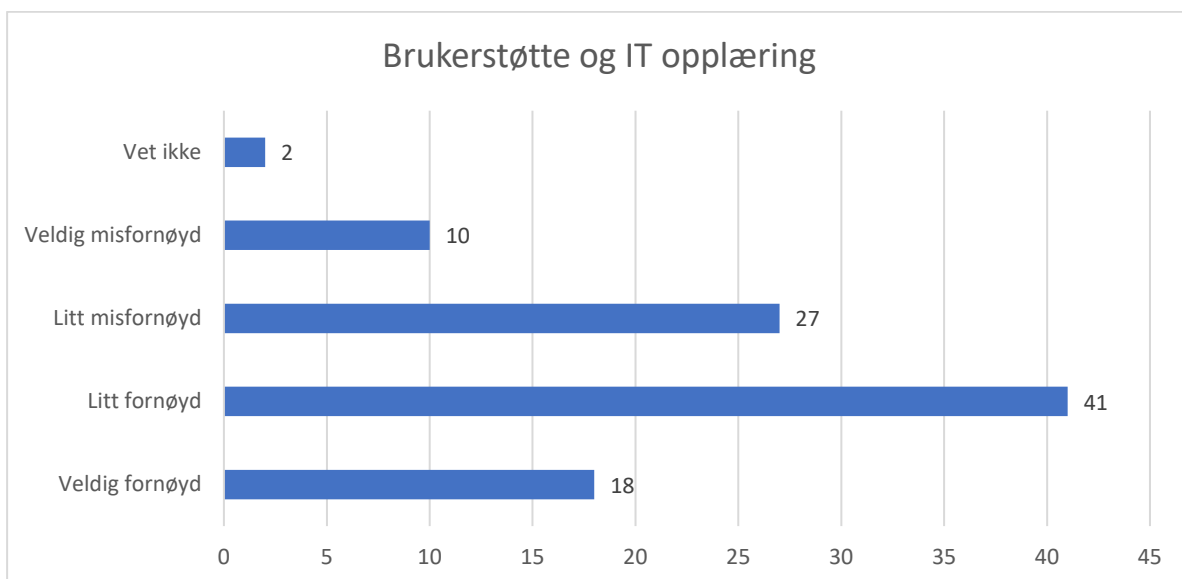
Til sammen 56 prosent av utvalget er litt eller veldig fornøyd med mengden administrasjonsoppgaver. Det er en større andel som er veldig fornøyd enn veldig misfornøyd, og det er positivt.

Variasjon i arbeidsoppgaver er oppfattet som en viktig faktor for trivsel og utvikling i arbeidet. Respondentene ble spurt om hvor fornøyd de var med denne faktoren på sin arbeidsplass.



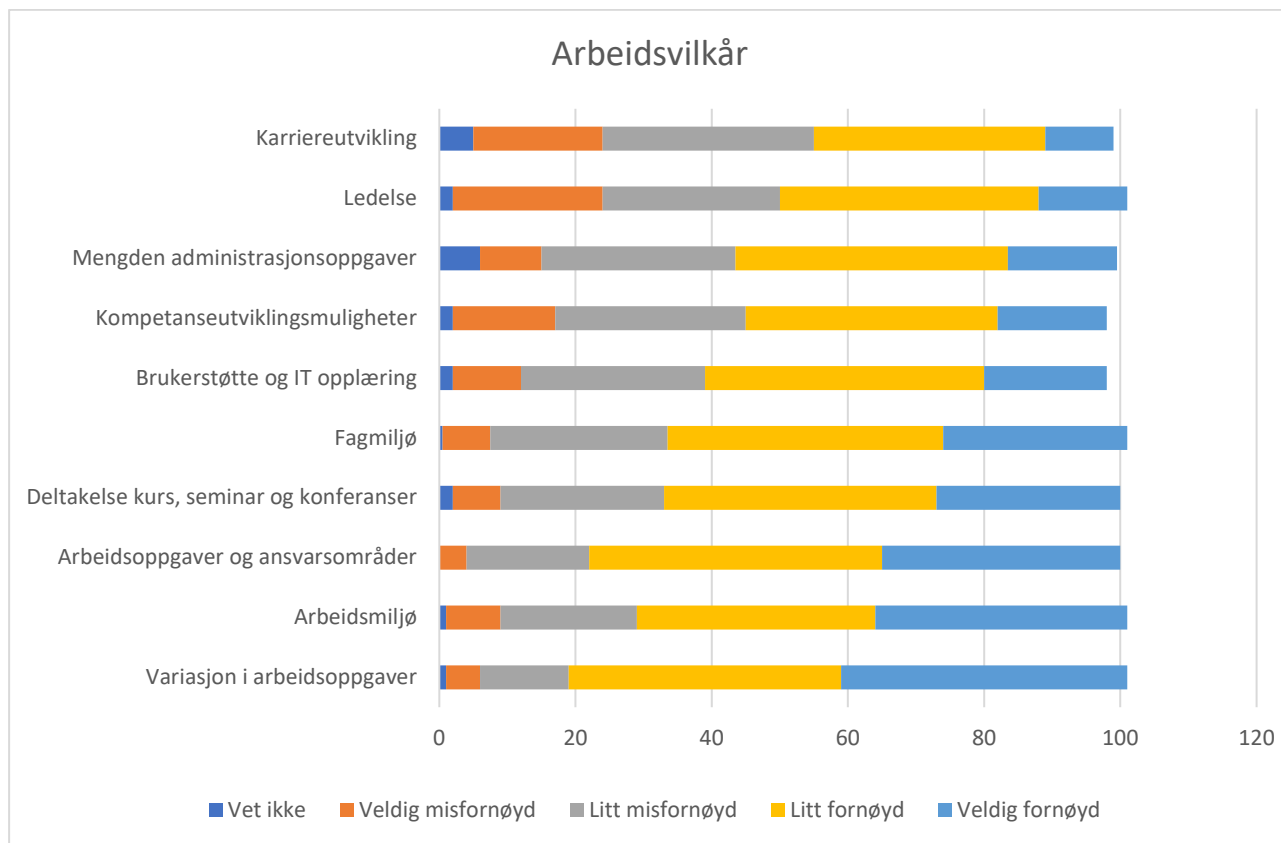
Til sammen 82 prosent er litt eller veldig fornøyd med variasjonen de opplever i sine arbeidsoppgaver. Dette er en viktig forutsetning for utvikling av et godt arbeidsmiljø.

Brukerstøtte og IT-opplæring er et tilbakevendende tema i kunnskapssektoren. Det er ofte en viktig forutsetning for å få utført andre arbeidsoppgaver på en hensiktsmessig måte.



Temaet er særlig blitt aktualisert i forbindelse med koronapandemien, der mange erfarte en bratt læringskurve når møter og annet arbeid i stor grad ble digitalt. Til sammen er 59 prosent av utvalget veldig eller litt fornøyd med brukerstøtte og IT-opplæring.

Figuren nedfor viser arbeidsmiljøfaktorer samlet.



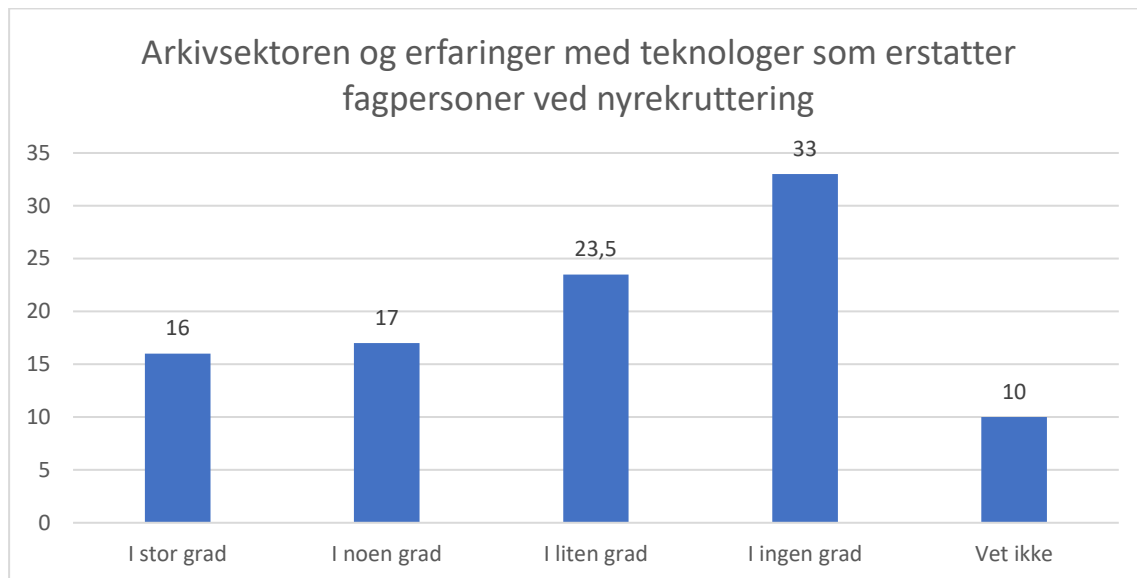
Forskerforbundets medlemmer er i størst grad fornøyd med arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø og fagmiljø.

De er i minst grad fornøyd med karriereutvikling, ledelse, mengden administrasjon og kompetanseutviklingsmuligheter.

16. Digitalisering

Digitaliseringsprosesser har vært betydelige i ABM-sektoren. Det var derfor et ønske å få dette kartlagt for våre medlemmer i sektoren.

Det kan være fruktbart å ta opp igjen spørsmålet om hvorvidt fagpersoner erstattes av teknologer eller kunstig intelligens (AI) ved nyrekruttering. Det er først og fremst i arkivsektoren at dette oppleves i stor grad. Ingen oppga at de opplevde dette i stor grad i biblioteksektoren, og kun 1 prosent i museumssektoren. Figuren viser hvordan erfaringene med dette fordelte seg blant arkivarene:

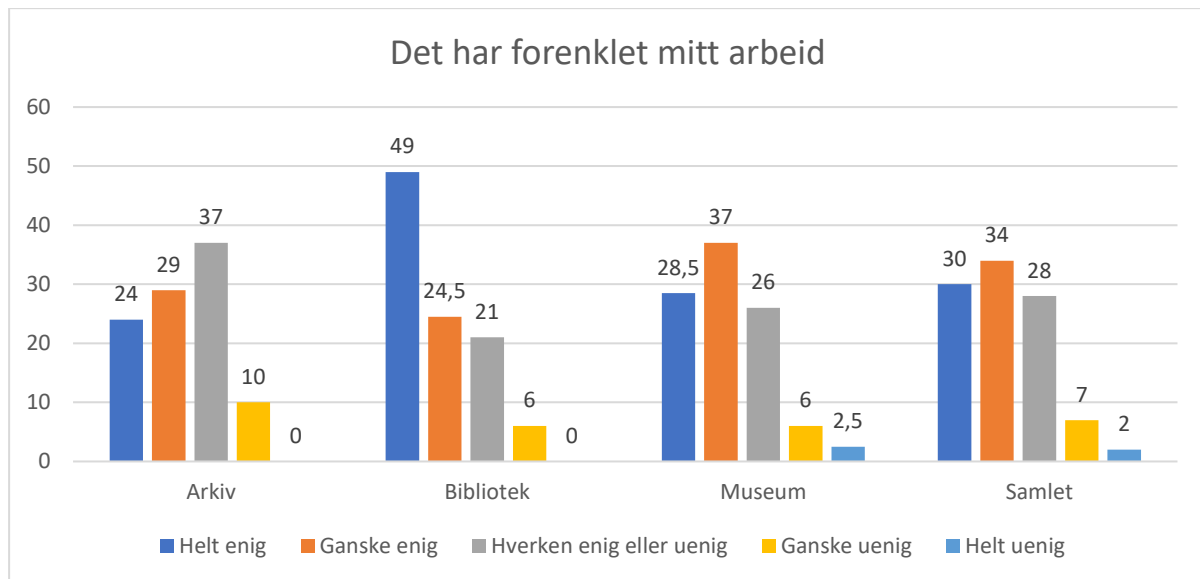


Det er til sammen 66,5 prosent av respondentene i arkivsektoren som opplever dette i liten grad, ingen grad eller som ikke vet, dvs. har noen erfaring med dette.

De tilsvarende andelene for museumssektoren er 94,5 prosent og for biblioteksektoren 83 prosent. Det kan dermed tyde på at det er i arkivsektoren teknologer i størst grad gjør seg gjeldende.

Det kan være greit å ha dette i bakhodet når vi videre skal vise resultatene fra hvordan respondentene har svart når det gjelder hvordan digitaliseringsprosesser har påvirket deres arbeid, da det varierer fra sektor til sektor hvordan respondentene har erfart disse digitaliseringsprosessene.

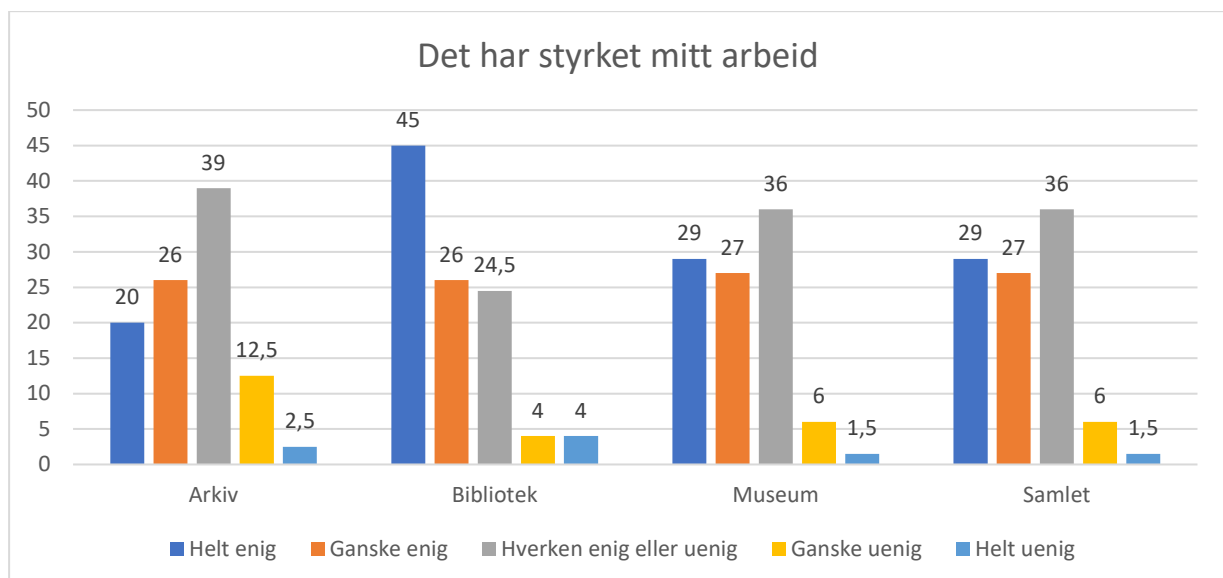
Med digitaliseringsprosesser mener vi her digitaliserte prosesser og løsninger som skanning av analogt materiale og liknende. Det kan oppleves både positivt og negativt. Respondentene ble spurt om digitaliseringsprosesser har bidratt til å forenkle arbeidet deres.



I figuren oppgis også de samlede resultatene for ABM-sektoren helt til høyre.

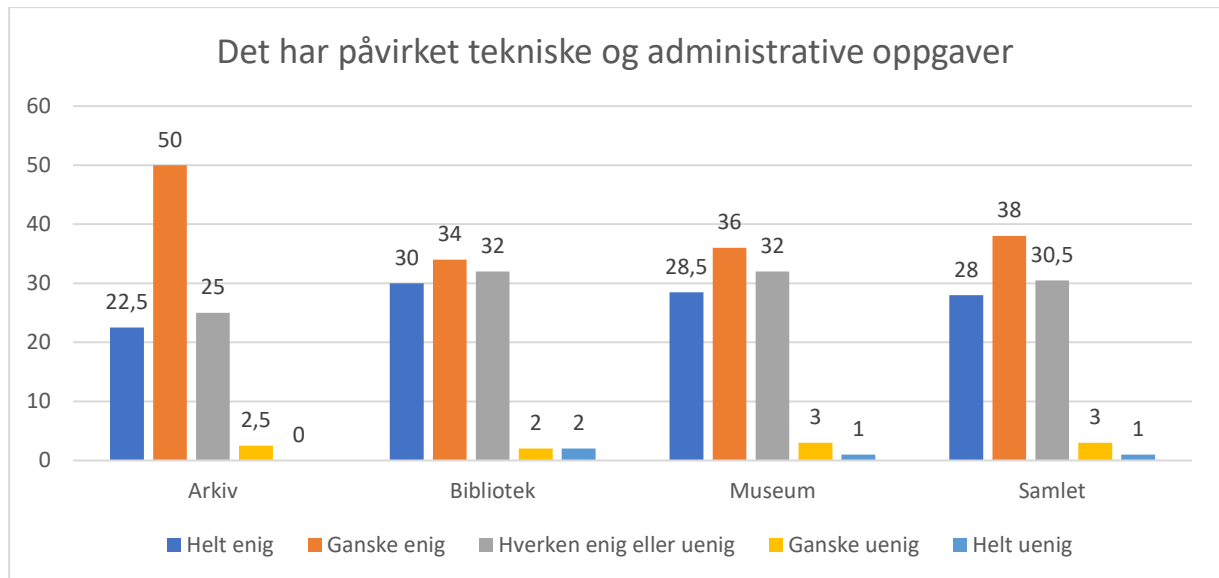
Som figuren viser er det variasjoner mellom virksomheter innen arkiv, bibliotek og museum når det gjelder hvordan de erfarer og opplever digitaliseringsprosesser. Det varierer fra 24-49 prosent når det gjelder andelen som svarer at de er helt enig i påstanden om at «digitaliseringsprosesser har forenklet mitt arbeid». Medlemmene i biblioteksektoren er de som i størst grad har opplevd digitaliseringsprosessen som en forenkling av arbeidet. Det er også grunn til å merke seg at det kun er en liten andel som er ganske uenig eller helt uenig i denne påstanden, i alle sektorer.

Respondentene ble også bedt om å vurdere hvorvidt digitaliseringsprosesser har styrket deres arbeid.



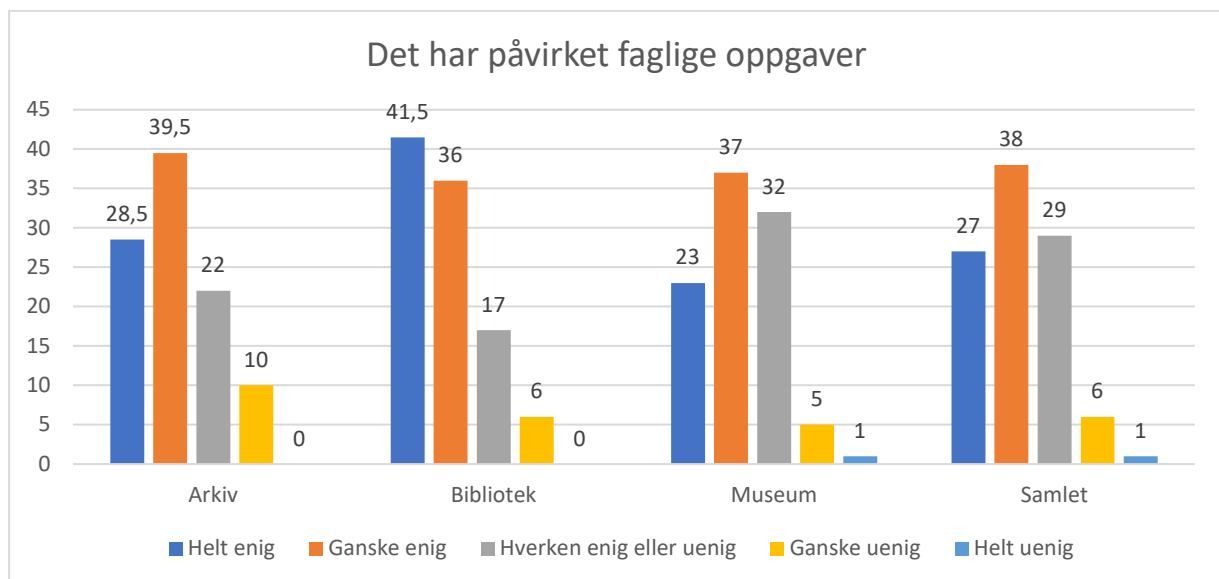
Også her finner vi store variasjoner mellom arkiv, bibliotek og museum. Ulikhetene gjenspeiler i stor grad variasjonen i spørsmålet om hvorvidt digitaliseringsprosesser har forenklet arbeidet. De som mener at digitaliseringsprosesser har forenklet deres arbeid, mener i stor grad at dette også har styrket deres arbeid.

Så ble det spurt om digitaliseringsprosesser har påvirket tekniske og administrative arbeidsoppgaver.



ABM-sektoren som helhet er i liten grad uenig i at digitaliseringsprosesser har påvirket tekniske og administrative arbeidsoppgaver. Graden av enighet varierer noe, men det er helt klart at digitalisering har påvirket tekniske og administrative arbeidsoppgaver i sektoren.

Respondentene ble videre spurt om digitaliseringsprosesser har påvirket faglige oppgaver.



Her ser vi at biblioteksektoren skiller seg ut ved at hele 77,5 prosent opplever at digitaliseringsprosesser påvirker det faglige arbeidet. I samme sektor mener majoriteten at prosessene har bidratt til styrking og forenkling av arbeidet. I arkivsektoren er det 68 prosent som er helt enig eller enig i at digitalisering har påvirket faglige oppgaver, mens det samme gjelder for 60 prosent av respondentene fra museumssektoren.

Digitaliseringsprosesser oppleves ikke likt i sektorene, noe som gjenspeiler at det nok heller ikke er gjennomført likt, eller har de samme vilkår for gjennomføring, i de tre sektorene ⁹.

En sentral intensjon ved digitalisering av arbeidsoppgaver er forenkling og styrking av arbeidsoppgaver. Dette skal også være den viktigste motivasjonen for de ansatte. Vi ser likevel at dette oppleves ulikt. Det kan også skyldes ulike barrierer i virksomhetene. En av respondentene skrev denne kommentaren:

«Husk at bruk av ny teknologi er veien å gå, sektoren må ikke være redd for dette. Jeg tror mer på arbeid i team, uavhengig av avdeling og sektor er en god måte å få til dette.»

Andre erfarer at fagkompetansen drukner i krav om digitalisering og kommenterte det slik:

«Vi innehar en spesiell fagkompetanse som nå er i ferd med å forsvinne, siden kunnskaps-overføring ikke prioriteres. Det er meningen at digitale løsninger skal ta vare på fagkunnskapen.»

«Tradisjonelle fagstillinger erstattes av institusjonsarkitekter. Sentral fagkunnskap videreføres ikke»

«Alt dreier seg om digitalisering, men hvem skal ordne arkivene for digitalisering og hvem skal skanne»

Noen uttrykte bekymring for folks rettigheter i framtiden dersom fagkompetansen forsvinner:

«Folk vil ikke få de rettighetene de har krav på. Vi kan ikke digitalisere oss vekk fra kunnskap. Innholdet er det samme i arkivene. Det ender opp med at nasjonen Norge har tusen, på tusen med arkiv eldre enn 1950 som ingen kan lese eller tolke.»

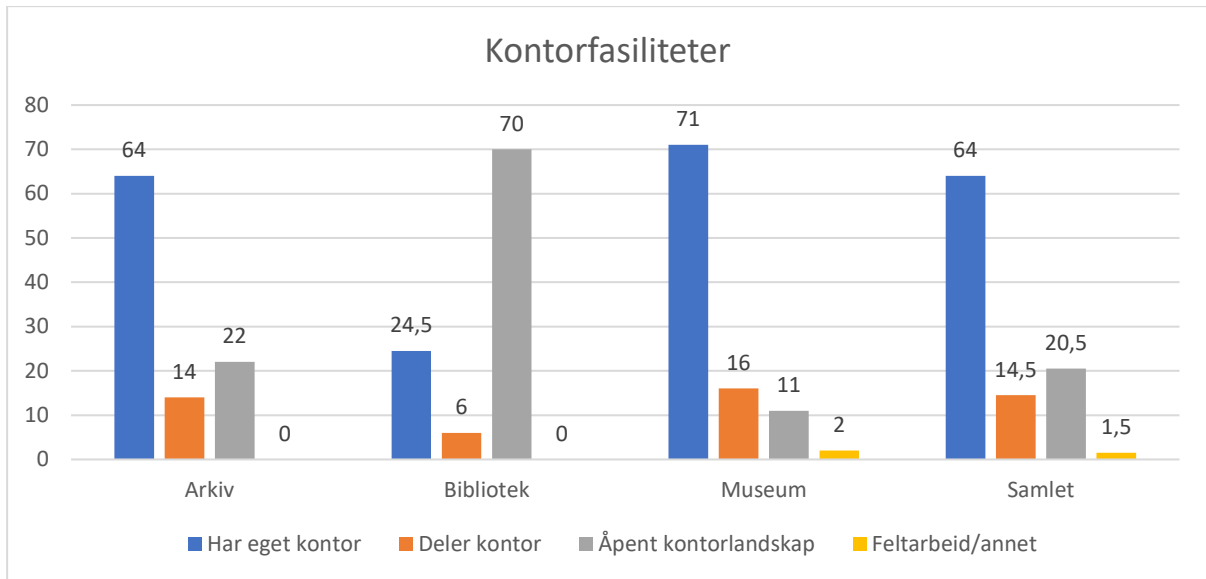
17. Kontorfasiliteter

Norsk arbeidsliv har gjennomgått en endring når det gjelder kontorfasiliteter. Da regjeringen lanserte «arealnormen» i 2018 ble det mer vanlig med åpne kontorlandskap i nybygg, også for ansatte med konsentrasjonskrevende arbeid i kunnskapssektoren. Dette har utløst en del debatt.¹⁰ Også i ABM-sektoren har åpne kontorlandskap gjort seg gjeldende for de ansatte.

Respondentene ble spurt om de hadde eget kontor, om de delte kontor med mindre enn fem andre ansatte eller om de satt i åpent kontorlandskap. For noen arkeologer eller andre, som er ute på feltarbeid store deler av arbeidstiden, kan krav om egen kontorplass være mindre relevant, derfor er det tatt med en kategori for disse som utgjorde en andel på to prosent i museumssektoren.

⁹ Digitalisering var tema på ABM-sektorseminar 2019. Her kom det fram at dette gjennomføres og erfares ulikt, delvis på grunn av at det arbeides med ulike gjenstander som legger føringer for arbeidsprosessen.

¹⁰ <https://www.forskerforbundet.no/var-politikk/aktuelle-saker/utforming-av-arbeidsplasser/>

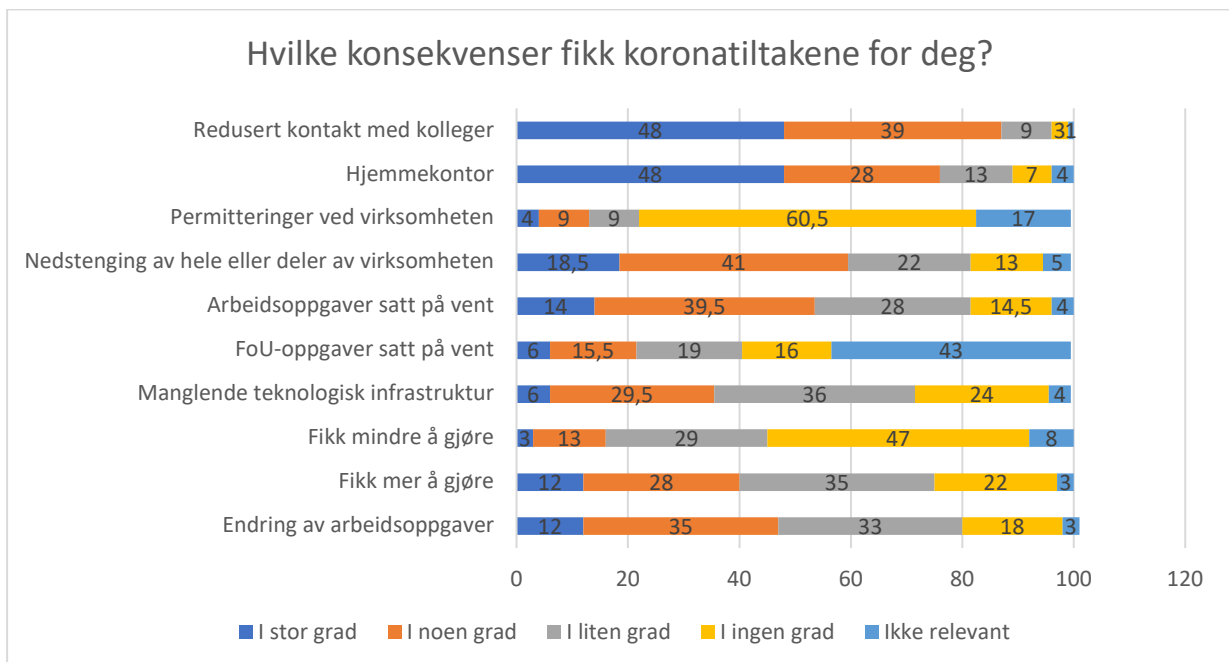


Det er fremdeles en stor andel som har eget kontor. I biblioteksektoren, som i denne undersøkelsen i hovedsak omfatter ansatte ved Nasjonalbiblioteket, er derimot hovedregelen åpent kontorlandskap. For mange med konsentrasjonskrevende arbeid, som de i rene fagstillinger, oppleves dette som negativt. En av respondentene kommenterte det slik:

«Krav om å sitte i kontorlandskap for meg i en fagstilling har vært meget negativt»

18. Konsekvenser av korona

Koronapandemien førte i perioder til nedstenging av samfunnet og rammet arbeidsplassene noe ulikt. Pandemien fikk konsekvenser for mange av Forskerforbundets medlemmer. I ABM-sektoren opplevde ansatte ved enkelte virksomheter å bli permittert. Selv om pandemien ikke er helt over, ble respondentene stilt spørsmål om hvilke konsekvenser de opplevde av koronapandemien, så langt.



Til sammen 87 prosent opplevde redusert kontakt med kolleger i stor eller noen grad. Det var 76 prosent som i stor eller noen grad satt på hjemmekontor. Til sammen var det 13 prosent som opplevde permitteringer i stor eller noen grad. Nesten 60 prosent opplevde nedstengning av hele eller deler av virksomheten i stor eller i noen grad.

De fleste i kunnskapssektoren opplevde endring av arbeidsoppgaver. Dette gjelder også for våre medlemmer i ABM-sektoren. Det er 18 prosent som oppgir at de i ingen grad opplevde endring av arbeidsoppgaver. Til sammen 40 prosent oppgir at de i stor eller noen grad, fikk mer å gjøre, mens 16 prosent oppgir at de fikk mindre å gjøre. Noen av de som fikk mer å gjøre under koronapandemien, utdypet dette i en kommentar:

«Ekstrem arbeidsmengde for leiarar som fleire gonger måtte snu på program, endre budsjett, rapportere, finne nye arbeidsoppgaver og tilrettelegge for bekymra tilsette og nye publikumsprosedyrer».

Heldigvis var det en liten andel som opplevde manglende teknologisk infrastruktur som et stort problem.

Fra medlemsundersøkelser i UH-sektoren, ser vi at forskningsoppgaver ble satt på vent. Dette gjaldt også for våre medlemmer i ABM-sektoren, men i mindre grad. Til sammen var det 21,5 prosent som opplevde at FoU-oppgaver ble satt på vent. Fra de utfyllende kommentarene i en åpen svarkategori i undersøkelsen, var det imidlertid flere som kommenterte at de nå endelig fikk tid til å gjennomføre FoU-oppgaver, som hadde ligget på vent, når nedstengingen ble gjennomført.

«Koronasituasjonen har vært positiv i forhold til mitt FoU-arbeid. For første gang på mange år har jeg fått tid til å fokusere på forskning. 2021 kommer til å bli et produktivt år for min del når det gjelder forskning og publisering.»

«Korona hadde den fordel at eg fikk prioritere forskingsarbeid. Det er arbeid som i stor grad kan gjerast uavhengig av alt anna.»

«Heimekontor som et resultat av koronapandemien gjorde det vanskeligere å utføre det vanlige samlingsarbeidet. Dette gav bedre mulighet for å sette av tid til forskning, samtidig som det ble vanskeligere å finne relevant litteratur da alt kun var digitalt tilgjengelig.»

Dette kan tyde på at når arbeidsoppgaver som krever publikumskontakt eller annen form for kontakt, og som ikke lot seg gjennomføre under nedstengningen, ble satt på vent, så fikk ansatte med forskning som arbeidsoppgave, tid til å ferdigstille eller gå videre med dette arbeidet. Sett i lys av at godt over halvparten av de med FoU-arbeid i sektoren, har en andel på 20 prosent eller mindre av stillingen som brukes til disse oppgavene, er det kanskje ikke så rart.

En stor del av det norske arbeidslivet fikk en bratt læringskurve når det gjaldt bruk av digitale løsninger under koronapandemien. Manglende teknologisk infrastruktur ble et problem for mange. I ABM-sektoren var det 24 prosent som ikke opplevde dette som et problem, mens det var 35,5 prosent som opplevde dette i noen eller stor grad.

19. Avslutning

Dersom ABM-sektoren skal oppfylle sitt samfunnsoppdrag som forskningsutførende virksomhet, er det tydelig at andelen ansatte med FoU-oppgaver må økes. Litt over halvparten av respondentene oppga at det var meningen de skulle ha FoU som arbeidsoppgave. Når majoriteten av de med FoU som arbeidsoppgave har en stillingsandel til FoU på 20 prosent eller mindre, sier det seg selv at dette gir knapt med tid. ABM-sektoren må sikres ressurser til FoU-arbeid.

Av de 55 prosentene i utvalget som hadde FoU-arbeid, var det under halvparten, 45 prosent, som oppga at de hadde forskningsrett/plikt i stillingen. Kun 25 prosent av de med FoU-arbeid som en arbeidsoppgave, har forskningsandelen nedfelt i stillingsinstruks eller liknende. Dette bidrar til at det kan være problematisk å sette av tid i løpet av arbeidstiden, til FoU-arbeid. FoU-andelen må utvides, flere bør gis forskningsrett/plikt og forskningsandelen må i større grad nedfelles i stillingsinstruks eller liknende for at FoU-arbeidet skal prioriteres.

Det bør legges bedre til rette slik at FoU-arbeidet kan utføres innenfor normalarbeidsdagen. Over halvparten opplever store problemer med å balansere FoU-arbeid og andre arbeidsoppgaver, til tross for at FoU-andelen er under 20 prosent for de fleste.

De med forskningsrett må få mulighet til å utføre FoU-oppgaver. Det kan virke som sløsing med forskningsressurser å ha ansatte med forskningsrett i sine stillinger, uten at dette blir brukt.

Det er først og fremst i museumsvirksomhetene det er ansatte med FoU-arbeid som arbeidsoppgave. Det er riktignok universitetsmuseene som opplever økning i ansatte med doktorgrad og økende publiseringsgrad, men noe av dette kommer også ABM-sektoren til gode. Arkiv- og biblioteksektoren havner i bakleksa, og det er ingen ønsket situasjon. Arkiv og bibliotek skal både legge til rette for andres forskning, men skal også forske, både på egne samlinger og egen sektor. Sektoren skal ivareta nasjonens hukommelse, være identitetsbyggende for både individ og storsamfunn og utgjør et viktig fundament for et demokratisk samfunn, for innbyggernes rettsikkerhet med mer. Forskerforbundet er glad for tydelige føringer for museumsvirksomhetene som kunnskapsinstitusjoner som skal være forskningsutførende, men fagkunnskap og forskning i arkivene og biblioteksektoren, må styrkes og utvikles, og ikke henge etter.

Skal intensjonene i Museumsmeldingen 2021 oppfylles, må sektoren være attraktiv for kompetente ansatte med forskerutdanning. I tillegg til å synliggjøre og prioritere FoU-arbeid framover, bør det legges til rette for bedre karriereutvikling i sektoren.

At kun 11 prosent av respondentene som har vært ansatt i virksomheten i under fem år, mener de har gode muligheter for karriereutvikling, burde være en vekker for de som ønsker ABM-sektoren som forskningsutførende sektor. Det er til sammen 37 prosent som ikke opplever å ha hatt karriereutvikling siden de ble ansatt. Noen synes dette er greit, men majoriteten er ikke fornøyd med situasjonen. En betydelig andel ansatte oppgir at de har nådd karrieretoppen etter å ha vært ansatt i under fem år. Forskerforbundet mener kompetanseutvikling og karriereutvikling for de ansatte bør være en del av virksomhetens kompetanse- og forskningsplaner, og at ansattes muligheter for dette må styrkes.

De ansatte er i stor grad fornøyd med sine muligheter til å delta på kurs, seminar og konferanser. De er fornøyd med sitt arbeidsmiljø, fagmiljø, sine arbeidsoppgaver og ansvarsområder og variasjonen i arbeidsoppgaver. Dette vurderes som positive arbeidsvilkår i sektoren. De er i mindre grad fornøyd med karriereutviklings- og kompetanseutviklingsmuligheter, ledelse, mengden administrasjonsoppgaver.

Arbeidet med etablering av forskningsplaner, kompetanseplaner og registrering i Cristin må fortsette. Arbeidet må involvere de ansatte og bør være både tydelig og synlig for dem. Sett i lys av at kun 11 prosent av respondentene svarte at de hadde en kompetanseplan i sin virksomhet, mener Forskerforbundet det burde være et stort potensial for å utvikle kompetanse- og karrieremuligheter for de ansatte i ABM-sektoren. Arbeidsvilkår som lønn, karriereutvikling, ledelse og kompetanseutvikling må styrkes for at sektoren skal styrkes som forskningsutførende sektor.

Dersom det skal være attraktivt for forskere og andre kunnskapsarbeidere å være ansatt i ABM-virksomheter, bør virksomheten ha et tilbud om karriereutvikling. Ofte er det slik at ansatte med doktorgrad, ikke opplever karriereutviklingsmuligheter på linje med UH-sektoren. Gode utviklingsmuligheter for de ansatte er en viktig del av arbeidet for å fremme forskning i sektoren. Relevante og givende arbeidsoppgaver og det gode fag- og arbeidsmiljøet er det viktig å utvikle og ivareta.

Forskerforbundet mener fagkompetanse må ivaretas, også i digitaliseringsprosesser. Mye tyder på at fagstillinger fases ut, særlig i arkivsektoren. Digitalisering i sektoren er nødvendig og ønskelig, men dette er likevel en utvikling Forskerforbundet mener det er viktig å sette søkelyset på.

Et godt arbeids- og fagmiljø er et godt utgangspunkt for å utvikle bedre rammevilkår for FoU-arbeid. Dette utgangspunktet finner vi i ABM-sektoren. De ansatte er i stor grad fornøyd med sitt arbeids- og fagmiljø og sine arbeidsoppgaver. Dette gir et godt utgangspunkt for å forbedre de magre vilkår vi finner for FoU-arbeid i sektoren.



Forskerforbundet
Postboks 1025 Sentrum
0104 Oslo
Telefon 21 02 34 00
post@forskerforbundet.no
www.forskerforbundet.no