

Forskerforbundets undersøkelse av arbeidssituasjonen i UH-sektoren under koronapandemien



Innhold

1	Oppsummering og hovedfunn	3
2	Innledning om undersøkelsen	5
2.1	Respondentene og representativitet	5
2.2	Nærmere om stillingsgruppene	5
2.3	Metode	6
3	Arbeidstid i en normalsituasjon	7
3.1	Hva er forholdet mellom arbeidsplanene og reell arbeidstid i en normalsituasjon?	8
3.2	Kvinner gjør mest merarbeid	10
3.3	Arbeid som ikke gir uttelling eller blir godtgjort	10
3.4	Hvorfor jobber de vitenskapelig ansatte mer enn normalt?	11
4	Arbeidstid og merarbeid knyttet til koronasituasjonen	13
4.1	Merarbeidet blir i liten grad kompensert	14
4.2	Hvordan fordeler merarbeidet knyttet til pandemien seg for de vitenskapelig ansatte?	17
5	Andre endringer i arbeidssituasjonen	19
5.1	Trivsel, ivaretagelse og arbeidsmiljø i en endret arbeidssituasjon	19
5.2	Oppfatninger om digital infrastruktur	22
5.3	Evner man å yte de tjenestene institusjonene skal?	23
5.4	Hjemmekontor – lite bidrag fra arbeidsgiver	24
6	Undervisningen under pandemien	26
6.1	Stor usikkerhet om opphavsrett og personvern knyttet til digitalt undervisningsmaterieil	27
7	FoU-arbeidet under pandemien	29
8	Stipendiater og postdoktorer under pandemien	32
8.1	Forlengelse	33
9	Medvirkning og medbestemmelse under koronatiden	36
10	Arbeidsmiljø og korona	39
10.1	Smittevern	40
10.2	Merarbeid og stress	41
10.3	Foringelse av arbeidsmiljøet	41
10.4	Fysisk tilrettelegging	42
11	Avsluttende kommentar	43

1 Oppsummering og hovedfunn

1. Koronasituasjonen har endret arbeidssituasjonen for over 85 prosent av de ansatte i UH-sektoren.

Mange takler det bra, men flertallet trives ikke med situasjonen. 30 prosent sier også at de i liten grad har hatt innflytelse over endringene i arbeidet og arbeidsoppgavene. Halvparten av respondentene føler seg heller ikke sett eller verdsatt i særlig grad. Ansatte i lederstilling er mest positive til arbeidssituasjonen under koronaen, mens de i rekrutteringsstilling er minst fornøyde.

2. De vitenskapelig ansatte jobber vanligvis mye gratis fordi arbeidsoppgavene ikke lar seg løse innenfor normalarbeidsdagen.

De ansatte i UH-sektoren, og særlig de vitenskapelige, jobber langt mer enn normal arbeidsuke. Få av disse har tidsregistrering, men over halvparten oppgir at de normalt jobber mer enn fem timer ut over normal arbeidsuke. Fire av fem bruker mer av fritiden enn ønskelig, for å nå opp i den akademiske konkurransen og fordi arbeidspresset er for stort. Det er særlig undervisning, veiledning og administrasjon som tar mer tid enn normalt. Dessuten er det en rekke oppgaver det er forventet at de ansatte utfører som ikke inngår i arbeidsplaner eller timeregnskap. Kvinner oppgir å jobbe mer enn sine mannlige kolleger, og ønsker det selv i mindre grad.

3. Mange har måttet arbeide mye ekstra, andre har måttet jobbe forskjøvet arbeidstid på grunn av koronasituasjonen. Merarbeidet er i liten grad kompensert.

40 prosent av alle ansatte arbeidet mer enn normal arbeidstid våren 2020, mens det for én av fem også var lagt opp til merarbeid for høsten 2020. Videre er det én av fem som ikke har måttet jobbe mer samlet sett, men som har måttet jobbe på kveld eller i helgene som følge av korona. Merarbeidet gjelder alle stillingsgrupper, men den største andelen er blant de vitenskapelig ansatte. Av disse er det under ti prosent som har fått overtidsbetalt eller annen form for økonomisk kompensasjon, mens over 60 prosent oppgir at de ikke har fått eller vil få noen som helst kompensasjon for merarbeidet, heller ikke plusstid til avspasering.

4. Nesten alle stipendiater og postdoktorer er blitt forsinket, men få har fått tilstrekkelig forlengelse og støtte.

83 prosent av ansatte i rekrutteringsstilling oppgir å være forsinket, hvorav 45 prosent betydelig eller kritisk. Men bare én av fem av disse føler seg tilstrekkelig ivaretatt. Mange uttrykker stor fortvilelse og usikkerhet, og særlig de internasjonale etterlyser bedre informasjon og hjelp.

5. Vitenskapelig ansatte har brukt mye mer tid på undervisning og mindre tid på forskning i 2020.

80 prosent av de vitenskapelig ansatte har brukt mer tid til å forberede og gjennomføre undervisning i 2020 enn vanlig. Over halvparten har følgelig også måttet bruke mindre tid til FoU-arbeidet enn vanlig.

6. Halvparten av lærerne er ikke trygge på at studentene får god nok undervisning i den nye, digitale undervisningssituasjonen.

Flertallet av de som underviser er fornøyd med den digitale infrastrukturen og opplæringen i bruken av den, men én av tre strever. To av tre undervisere mener de bruker uforholdsmessig mye tid på administrative og tekniske oppgaver knyttet til den digitale undervisningen. Det eksisterer også stor usikkerhet om personvern og opphavsrett knyttet til bruk og gjenbruk av digitalt undervisningsmateriell.

7. Mye forskning og utviklingsarbeid er avbrutt eller forsinket.

70 prosent har måttet avbryte planlagt FoU-arbeid eller er blitt betydelig forsinket. Én av tre har også blitt forsinket i søknads- og samarbeidsplaner med andre.

8. Mange på hjemmekontor, men lite hjelp å få fra arbeidsgiver til det.

45 prosent har fått hjemmekontor som den nye normalen, men bare 16 prosent av disse mener seg godt ivaretatt av arbeidsgiver når det gjelder en tilfredsstillende hjemmekontorløsning.

9. En del ansatte bekymrer seg for helsen og det psykososiale arbeidsmiljøet.

I det åpne svarfeltet er det mange som har lagt inn kommentarer om og bekymringer for arbeidsmiljøet, særlig knyttet til mental helse.

10. Mindre medbestemmelse og ledelsens makt er økt.

Respondentene mener ledelsens innflytelse over beslutningene er økt, mens det i liten grad er tilfelle med tillitsvalgte eller verneombuds påvirkningsmulighet på beslutningene.

2 Innledning om undersøkelsen

Denne undersøkelsen ble sendt ut som en spørreundersøkelse i Questback til et stort utvalg (ca. 10 000) av Forskerforbundets medlemmer ved universiteter og høyskoler, både private og statlige (til sammen 37 institusjoner). Den ble gjort tilgjengelig på norsk og engelsk og sendt ut i medio oktober 2020, med avslutning 5. november. Det var 4 883 (49 prosent) som svarte.

2.1 Respondentene og representativitet

2 920 kvinner og 1 962 menn har besvart undersøkelsen. Kvinnene er overrepresentert i forhold til alle ansatte, mest i rekrutteringsstilling og blant ledere, noe blant ordinære vitenskapelig ansatte, men tilnærmet normalfordelt i tekniske og administrative stillinger. Respondentene ble innledningsvis spurt om å krysse av for hvilken av følgende stillingsgrupper de tilhørte:

- Lederstilling: 456 respondenter (9,3 %)
- Ordinær vitenskapelig stilling (underviser- og forskerstilling): 2 626 respondenter (53,8 %)
- Rekrutteringsstilling (stipendiat og postdoktor): 612 respondenter (12,5 %)
- Teknisk-administrativ stilling: 1 169 respondenter (23,9 %)
- Kun bistilling: 20 respondenter (0,4 %)

Sammenlignet med alle årsverk i UH-sektoren er ledere noe overrepresentert, mens ansatte i teknisk-administrative og rekrutteringsstillinger er noe underrepresentert blant respondentene. Forskerforbundets medlemmer i TA-gruppa er primært blant ansatte hvor høyere utdanning er nødvendig for stillingen. Derfor er respondentene her i liten grad representative for ansatte i drift og vedlikehold. Forskerforbundet rekrutterer også tradisjonelt mindre innen fagområder med en tydelig «konkurrerende» profesjonsforening, som innen ingeniørfag, medisin og jus. Respondentene vil derfor ikke være helt representative for disse fagene. Likevel vil vi mene at med et utvalg som utgjør 13 prosent av årsverkene i sektoren gir denne undersøkelsen et solid – og tilnærmet representativt – bilde av de ansattes meninger om det vi har spurt om.

2.2 Nærmere om stillingsgruppene

Respondentene ble gitt følgende beskrivelse av de ulike stillingsgruppene:

Med *Lederstilling* mener vi både faglige og administrative lederstillinger.

Med *Ordinær vitenskapelig stilling* sikter vi til stillingskategoriene med undervisning og FoU-arbeid som sentrale arbeidsoppgaver (herunder UH-lektor, førsteamanuensis, professor og forsker), som ikke for tiden er valgt/ansatt i faglig lederstilling.

Med *Rekrutteringsstilling* mener vi primært stipendiater og postdoktorer, men midlertidig engasjerte forskere med et selvstendig forskningsprosjekt kan også krysse her.

Med *Teknisk-administrativ stilling* mener vi ansatte i slike stillinger uten lederfunksjon.

Med *Kun bistilling* mener vi personer som ikke har en annen stilling enn en vitenskapelig bistilling ved en UH-institusjon (eks. professor II).

Bistillingsrespondentene ble ledet ut av undersøkelsen da vi ikke hadde dem i målgruppa.

2.3 Metode

Undersøkelsen ble sendt ut med bakgrunnsvariabler for alder, kjønn og institusjon. Noen spørsmål var felles til alle, med ruting videre avhengig av svarene. F.eks. var det bare de som krysset av for at de arbeider etter arbeidsplan eller timeregnskap som fikk spørsmål om den faktiske arbeidstiden sammenlignet med disse. Et eget sett med spørsmål om egen undervisning og FoU gikk kun til de ordinære vitenskapelig ansatte, og et eget sett med spørsmål om forsinkelse og forlengelse gikk kun til ansatte i rekrutteringsstilling. En del av spørsmålene var formulert som påstander respondentene skulle ta stilling til, med fire svaralternativer fra helt enig til helt uenig. Vi valgte å bruke en skala med fire svaralternativ, i motsetning til den mest vanlige varianten av Likert-skalaen, fem-alternativ med et nøytralt midtpunkt. Dette fordi vi ønsket at respondentene i størst mulig grad skulle ta stilling. I tillegg var det mulig å svare «ikke aktuelt/ingen formening».

Vi har i rapporten i hovedsak presentert svarene fordelt på stillingskategori og videre på kjønn der det var relevante utslag. For noen svar har vi også sett på alder og institusjon, der vi har oppfattet det som relevant.

Helt til slutt hadde vi et åpent svarfelt hvor respondentene kunne komme med utdypende opplysninger eller kommentarer til undersøkelsen. Nesten tusen respondenter benyttet seg av denne anledningen, så vi kan være trygge på at emnet og undersøkelsen engasjerte. Noen bemerkninger er håpefulle, mange er kritiske og noen viser tegn til resignasjon. Et utvalg representative kommentarer er inkludert i denne rapporten, noen i den løpende teksten, andre som frittstående sitater.

«Thank you for conducting the survey, but we all know this will not change anything»

Undersøkelsen og rapporten er i hovedsak utarbeidet av Jon Iddeng, med betydelig bistand fra de andre medarbeiderne i fagpolitisk seksjon i Forskerforbundet; Jorunn Dahl Norgård, Åshild Olaussen og Kari Folkenborg.

3 Arbeidstid i en normalsituasjon

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 i alle de relevante tariffområdene regulert til 37,5 timer. Det heter seg i HTA i staten, som omfatter alle de offentlige institusjonene, følgende om arbeidstid:

Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser, se også § 1 nr. 1 i fellesbestemmelsene. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.

Ledende og særlig uavhengige stillinger er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Mange vitenskapelig ansatte anses som i særlig uavhengig stilling, men loven vektlegger en individuell vurdering i hvert tilfelle. Det heter seg i [Arbeidstilsynets bestemmelser](#):

Med særlig uavhengig stilling menes arbeidstakere som ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. Dette dreier seg om arbeidstaker som selv prioriterer sine oppgaver, de bestemmer selv hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres.

Langt fra alle vitenskapelig ansatte passer til en slik definisjon, og de kan dermed heller ikke sies å ha en særlig uavhengig stilling eller være unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Videre kan man si at det også ligger som en forutsetning at ansatte i særlig uavhengige stillinger har en høy inntekt som til en viss grad er ment å kompensere for ulempene ved å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene og mulighet for overtidsbetaling. Man kan ikke si at de alminnelige lønninger til det vitenskapelige personalet er i en slik kategori. Snarere er de ofte lavere enn sammenlignbare grupper med tilsvarende utdanning både i det offentlige og private næringsliv.¹ Det er uansett et krav for alle at arbeidstiden må ordnes slik at arbeidstaker ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger.

Det finnes gjentatte studier av de vitenskapelig ansattes arbeidstid i UH-sektoren i form av tidsbruksundersøkelser (fra NIFU og AFI). Disse viser en relativt stabil situasjon hvor de ansatte oppgir å jobbe i gjennomsnitt ca. 46 timer i uka, eller om lag én ekstra arbeidsdag i uka sammenlignet med normal arbeidsuke. En slik tidsbruksundersøkelse skal gjennomføres på nytt i 2021, så vi har ikke inkludert spørsmål hvor vi ber respondentene anslå samlet arbeidstid eller fordelingen av arbeidstimene på ulike oppgaver. Vi spurte imidlertid medlemmene om hvordan de forholder seg til registrering av arbeidstid og finner at bare drøyt én av fire registrerer arbeidstid, nesten utelukkende blant medlemmer i teknisk-administrative og lederstillinger (Tabell 1).

«Altfor mye arbeid – mer enn det som er forsvarlig. Helseskadelig, går utover familieliv og eget sosialt liv. Har begynt å se etter jobb andre steder.»

¹ ISF Rapport 2017:3 [Lønns- og karriereutvikling blant høyt utdannede i Norge, 2004–2014](#).

Tabell 1: Hvordan forholder du deg til arbeidstid?

	Jeg har arbeidstidsregistrering i stillingen (stempler inn/ut)		Jeg har ingen form for registrering av arbeidstiden ut over egne oversikter		Jeg registrerer ikke reell arbeidstid, men har ganske detaljerte arbeidsplaner / timeregnskap som dekker arbeidstiden		Totalt antall
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	
Lederstilling	186	41 %	219	48 %	51	11 %	456
Ordinær vitenskapelig stilling	78	3 %	1433	55 %	1115	42 %	2626
Rekrutteringsstilling	10	2 %	525	86 %	77	13 %	612
Teknisk-administrativ stilling	1028	88 %	69	6 %	72	6 %	1169
Totalsum	1302	27 %	2246	46 %	1315	27 %	4863

Vitenskapelig ansatte registrerer i svært liten grad reell arbeidstid. Majoriteten oppgir ikke å ha noen form for regnskap over, eller plan for, medgått arbeidstid annet enn den de eventuelt fører selv. Vi må bare anta at det foreligger en slags avtale om å dekke inn en viss andel undervisning, veiledning og FoU i løpet av arbeidstida.

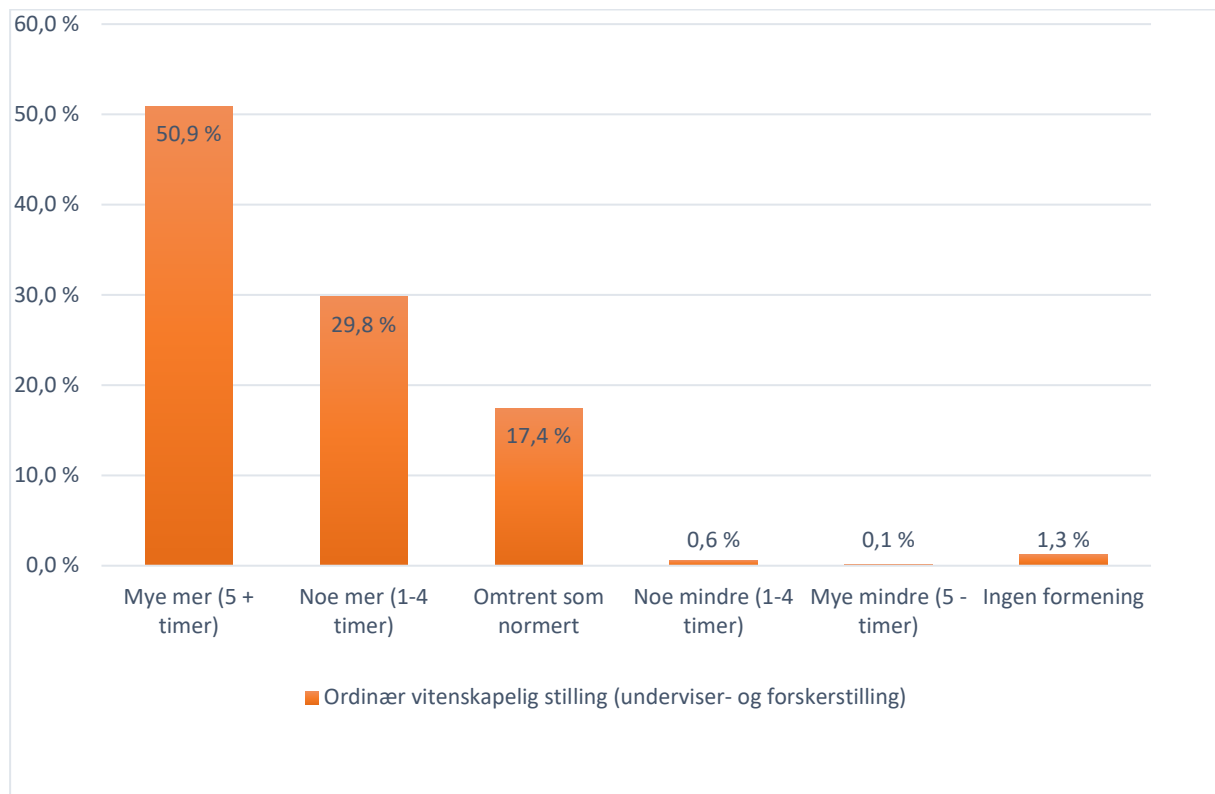
En relativt stor andel (42 prosent) har imidlertid svart at de har en ganske detaljert arbeidsplan eller timeregnskap som dekker arbeidstiden. Dette gjelder en liten andel av respondene i leder- og TA-stilling, men ganske mange i ordinær vitenskapelig stilling. Slike arbeidsplaner er normalt oversikter over arbeidstimer avsatt til ulike aktiviteter, basert på en eller annen faktorberging av tid til undervisning, veiledning, sensur, faglig oppfølgingsansvar, administrative oppgaver og til slutt en gjenværende andel til FoU-virksomhet. Arbeidsplaner og timeregnskap angir altså den tidsressursen den enkelte ansatte har tilmålt til en aktivitet, normalt bare omtalt som normert tid.

3.1 Hva er forholdet mellom arbeidsplanene og reell arbeidstid i en normalsituasjon?

Vi spurte derfor respondentene med arbeidsplaner og timeregnskap, om deres normale tidsbruk i forhold til normert tid på ulike aktiviteter.² Svarene viser at halvparten av de vitenskapelig ansatte oppgir å arbeide mye mer enn normert arbeidstid, definert som 5 timer eller mer i uka, mens 30 prosent sier de jobber noe mer (Figur 1). Under 20 prosent jobber omtrent som normert eller mindre. 80 prosent av de ansatte mener altså at de normalt arbeider mer enn den tiden som er normert til de ulike aktivitetene. Når det gjelder stillinger, er det professorene som i høyest grad oppgir at de jobber mye mer enn normert tid (64 prosent), mens det blant UH-lektorene er 40 prosent som jobber mye mer enn normert.

² Respondentene ble eksplisitt bedt om å ta stilling til normalsituasjonen begrenset til hovedstillingen før pandemien, og fikk følgende forklaring: «Her lurer vi på om du normalt arbeider ut over den arbeidstiden som er avtalt for stillingen (37,5 timer i uka for 100 % stilling). Vi ber deg her om å vurdere en normalsituasjon og foreløpig ikke den spesielle koronasituasjonen, og begrenset til tiden knyttet til hovedstillingen din, og ikke eventuelle bistillinger eller andre eksterne oppdrag.»

Figur 1: Hvor mye jobber du i vanligvis uka i forhold til normal arbeidstid?



Tabell 2: Hvor mye jobber du vanligvis i uka i forhold til normal arbeidstid? (Respondenter uten tidsregistrering, men med arbeidsplan/timeregnskap)

	Mye mer (5+ timer)	Noe mer (1-4 timer)	Omtrent som normalt	Noe mindre (1-4 tim.)	Mye mindre (5- timer)	Ingen formening	N
Ordinær vitenskapelig stilling	51 %	30 %	17 %	1 %	0 %	1 %	1115
Kvinne	53 %	31 %	15 %	0 %	0 %	1 %	658
Mann	48 %	28 %	21 %	1 %	0 %	2 %	457
Lederstilling	49 %	39 %	12 %	0 %	0 %	0 %	51
Rekrutteringsstilling	44 %	25 %	22 %	5 %	1 %	3 %	77
Teknisk-administrativ stilling	8 %	42 %	47 %	1 %	0 %	1 %	72
Totalsum	48 %	30 %	19 %	1 %	0 %	1 %	1315

Det framkommer også av Tabell 2 at ledere og ansatte i rekrutteringsstilling som jobber etter slike arbeidsplaner, også strekker arbeidet langt ut over normalarbeidsdagen, mens TA-ansatte sjelden jobber *mye* mer, men mange *noe* mer.

Ettersom arbeidsplanene ofte dekker en del sekkeposter knyttet til det vitenskapelige arbeidet, ville vi finne ut om de ansatte hadde en klar formening om hvilke oppgaver de bruker mer tid på enn avsatt eller normert (Tabell 3). Det viser seg at det i særlig grad er undervisning og administrasjon som det legges mer arbeid i, hvor to av tre sier de bruker mer tid enn normert. Veiledning tar også mer tid enn normert for et flertall, mens sensur og vurdering av studenters arbeidskrav i større grad gjøres i samsvar med normert tid, men også her er det én av tre som

«Arbeidsplansystemet er nesten som en vits! Vi har et system som sier hvor mye av vår tid vi får til undervisning, forskning, administrasjon og men det avspeiler på langt nær hvor mye man jobber!»

bruker mer tid. Andelen som bruker mindre tid enn normert på noen av disse oppgavene er svært liten. Det området som skiller seg ut her, er FoU-arbeidet. Her er det 42 prosent som oppgir at de bruker mer tid, men også hele 34 prosent som sier de bruker mindre tid enn normert. Det antyder at de andre arbeidsoppgavene ikke lar seg løse innenfor normalarbeidsdagen og at FoU-arbeidet blir en salderingspost på planen.

Tabell 3: Bruker du vanligvis mer, like mye eller mindre tid enn avsatt/normert på følgende oppgaver

		Mer	Like mye	Mindre	Vet ikke/ uaktuelt
Undervisning og emne-ansvar	Kvinne	72 %	21 %	2 %	6 %
	Mann	59 %	33 %	2 %	6 %
	Totalt	66 %	26 %	2 %	6 %
Veiledning	Kvinne	57 %	36 %	2 %	5 %
	Mann	47 %	44 %	2 %	7 %
	Totalt	53 %	39 %	2 %	6 %
Sensur/vurdering av studenters arbeidskrav	Kvinne	36 %	55 %	3 %	6 %
	Mann	30 %	57 %	6 %	7 %
	Totalt	34 %	56 %	4 %	6 %
Forskning og utviklingsarbeid	Kvinne	44 %	18 %	34 %	3 %
	Mann	39 %	25 %	32 %	4 %
	Totalt	42 %	21 %	34 %	3 %
Administrasjon og annen aktivitet	Kvinne	70 %	25 %	2 %	3 %
	Mann	57 %	32 %	7 %	4 %
	Totalt	64 %	28 %	4 %	3 %

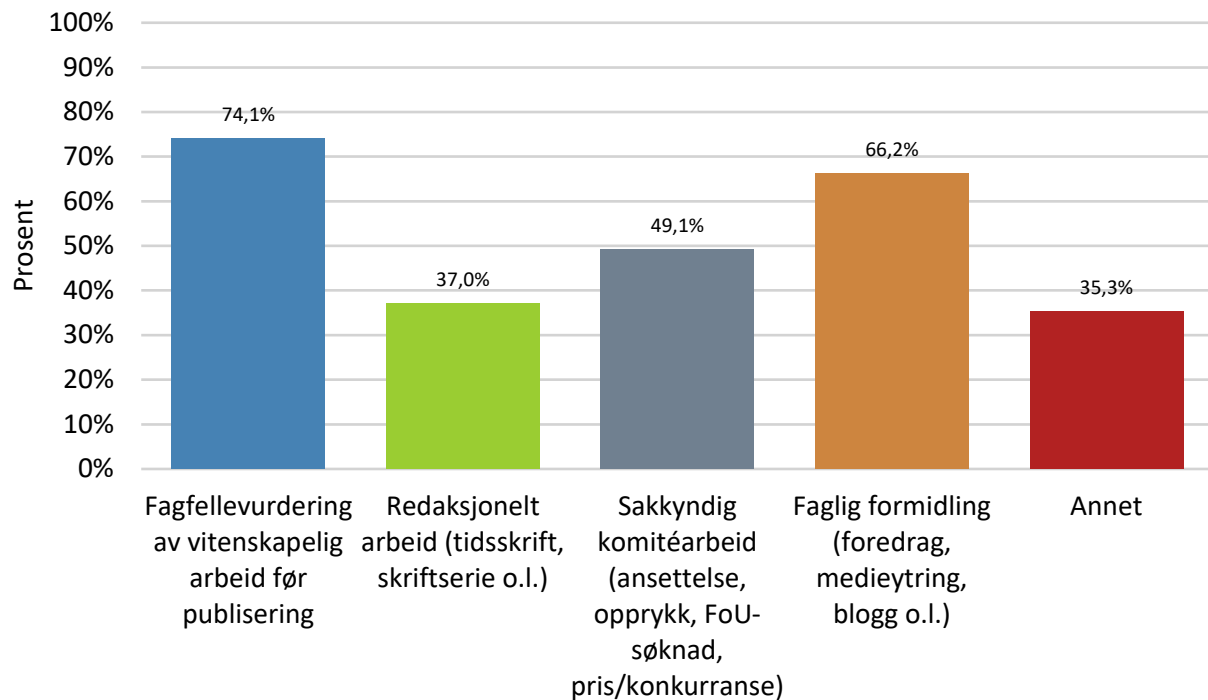
3.2 Kvinner gjør mest merarbeid

Kvinner oppgir å jobbe enda mer enn menn (Tabell 2), i såpass høy grad at det må sies å være en markert forskjell. Også i spørsmålet om merarbeid på ulike aktiviteter er det påfallende at kvinner i større grad enn menn angir at de bruker mer tid på alle disse (Tabell 3). Kjønnsforskjellene er markante og påtagelige. Ser vi på forskjellene på kjønn og stillingstyper, ser vi at det er særlig i lektorgruppa (U/H-lektor og førstelektor) at kvinner oppgir å jobbe betydelig mer enn menn. Årsakene til denne kjønnsforskjellen har vi liten indikasjon på ut fra dette materialet og er absolutt verdt en mer inngående studie. Det framkommer også at kvinner er mer negative til å arbeide ut over normalarbeidsdagen, jf. neste punkt og Tabell 4.

3.3 Arbeid som ikke gir uttelling eller blir godtgjort

Vi spurte de samme respondentene om det var andre faglige aktiviteter de bruker tid på som ikke inngår i arbeidsplan/timeregnskap og som heller ikke er godtgjort på annet vis. FoU-arbeidet, det selv å frambringe nye forskningsresultater, har plass i arbeidsplanene. Det framkommer imidlertid av Figur 2 at ansatte for en stor del ikke får uttelling for arbeid knyttet til vurdering, produksjon og publisering av andres vitenskapelige resultater. Tre av fire utfører fagfellevurdering, 37 prosent utfører redaksjonelt arbeid, og halvparten av respondentene utfører sakkyndig komitéarbeid uten at dette ligger i arbeidsplanene eller gir annen uttelling eller kompensasjon. To av tre sier også at de driver formidling uten at dette godtgjøres på noe vis.

Figur 2: Er det faglige aktiviteter du bruker tid på som ikke inngår i arbeidsplan/timeregnskap overhode og som heller ikke er godtgjort på annet vis?



3.4 Hvorfor jobber de vitenskapelig ansatte mer enn normert?

Det er godt dokumentert at vitenskapelig ansatte arbeider mye ut over normalarbeidsdagen. Det hersker kanskje derfor også noen myter om de ansattes tilbøyeligheter, arbeidsvaner og -kapasitet. En oppfatning vi ofte hører, er at de vitenskapelig ansatte selv ønsker å jobbe mye, ettersom det å forske og formidle er et kall. Vi spurte derfor våre vitenskapelige medlemmer som hadde oppgitt at de jobbet mer enn normal arbeidsdag, i hvilken grad dette var tilfelle.

56 prosent av respondentene svarte at de jobber mer fordi de ønsker det; 12 prosent er helt enig, mens 44 prosent er ganske enig. Det er imidlertid også en stor andel (42 prosent) som oppgir at det *ikke* er etter eget ønske at de jobber så mye. Det er også slik at over 75 prosent oppgir at de bruker mer av fritiden enn ønskelig på arbeidet. Dette bør være klare signaler om at selv om de fleste har god arbeidskapasitet og gjerne jobber noe mer enn normalarbeidsdagen, så er det også mange ansatte som ikke ønsker å jobbe så mye som de gjør. Hvorfor gjør de det da?

«Vi blir pålagt mer og mer arbeidsoppgaver, men det følger ingen midler med. I tillegg skjæres administrasjonen ned, og det går ut over de faglige ansatte, som må ta mer ansvar, og bruke mer tid på administrative oppgaver.»

Vi ba disse respondentene ta stilling til noen utsagn som vi fra tid til annen hører som forklaringer på dette akademiske merarbeidet. Nesten alle som har en formening om saken, slutter seg til at man må arbeide mer enn normal arbeidsdag for å nå opp i den akademiske konkurransen. Tilbakemeldingene viser at det å få fast jobb, stillingsopptrykk, sentrale posisjoner, lønnsutvikling og, ikke minst, forskningsmidler for å utføre jobben sin, er avhengig av at man vil legge ned betydelig ubetalt merarbeid.

Et stort flertall (81 prosent) mener at undervisning og veiledning tar mer tid enn det det er normert til ifølge arbeidsplan eller timeregnskap. Det kan være en rekke årsaker til at tallene er såpass høye, men gitt at to av tre i denne undersøkelsen sier de bruker mer tid enn normert til undervisningen (jf. Tabell 3) og mange også i NIFUs tidsbruksundersøkelse opp-

gir at det er «satt av for lite tid til forberedelser til undervisningen»,³ så må vi også anta at de faktorberegninger eller timenormer som ligger til grunn ved institusjonene i mange tilfeller er for lave, gitt dagens krav til undervisning og studentoppfølging. Vi vet også at dette spørsmålet er en gjenganger når timeregnskap og faktorberegning diskuteres lokalt, så det er en kjent problemstilling at mange ansatte ikke synes det er tilstrekkelig tid til å løse de viktigste kjerneoppgavene innen undervisning og veiledning.

Kvinner er i større grad enn menn misfornøyd med situasjonen. Under halvparten oppgir at de jobber mer fordi de ønsker det selv, og over 80 prosent bruker mer av fritiden enn ønskelig. De er også tydeligere på at merarbeidet skyldes at oppgavene ikke lar seg løse innen normalarbeidsdagen. Disse funnene er tankevekkende og bør løftes fram i diskusjoner om og arbeidet med likestilling i academia.

Tabell 4: Årsaker til merarbeid

Ta stilling til følgende påstander om ditt merarbeid		Helt enig	Ganske enig	Ganske uenig	Helt uenig	Ingen formening
Jeg jobber mer fordi jeg ønsker det	Kvinne	8 %	41 %	35 %	14 %	3 %
	Mann	18 %	47 %	23 %	9 %	3 %
	Totalt	12 %	44 %	30 %	12 %	3 %
Jeg bruker mer av fritiden min enn ønskelig på arbeidet	Kvinne	36 %	45 %	12 %	3 %	5 %
	Mann	23 %	43 %	23 %	7 %	3 %
	Totalt	31 %	45 %	16 %	5 %	4 %
Undervisning og veiledning tar mer tid enn normert	Kvinne	50 %	33 %	7 %	2 %	8 %
	Mann	40 %	39 %	9 %	2 %	9 %
	Totalt	46 %	35 %	8 %	2 %	9 %
For å nå opp i den akademiske konkurransen må man arbeide mer enn normal arbeidsdag	Kvinne	57 %	30 %	3 %	2 %	9 %
	Mann	49 %	36 %	4 %	1 %	10 %
	Totalt	54 %	32 %	3 %	1 %	9 %
Det samlede arbeidspresset er for stort til at det lar seg løse innenfor normal arbeidstid	Kvinne	63 %	31 %	3 %	1 %	2 %
	Mann	47 %	40 %	8 %	2 %	3 %
	Totalt	57 %	34 %	5 %	1 %	2 %
<i>Respondenter i ordinære vitenskapelige stillinger uten tidsregistrering, men med arbeidsplaner / timeregnskap som har svart at de arbeider mer enn normert i en normalsituasjon</i>						

³ NIFU Arbeidsnotat 2018:2, s. 25.

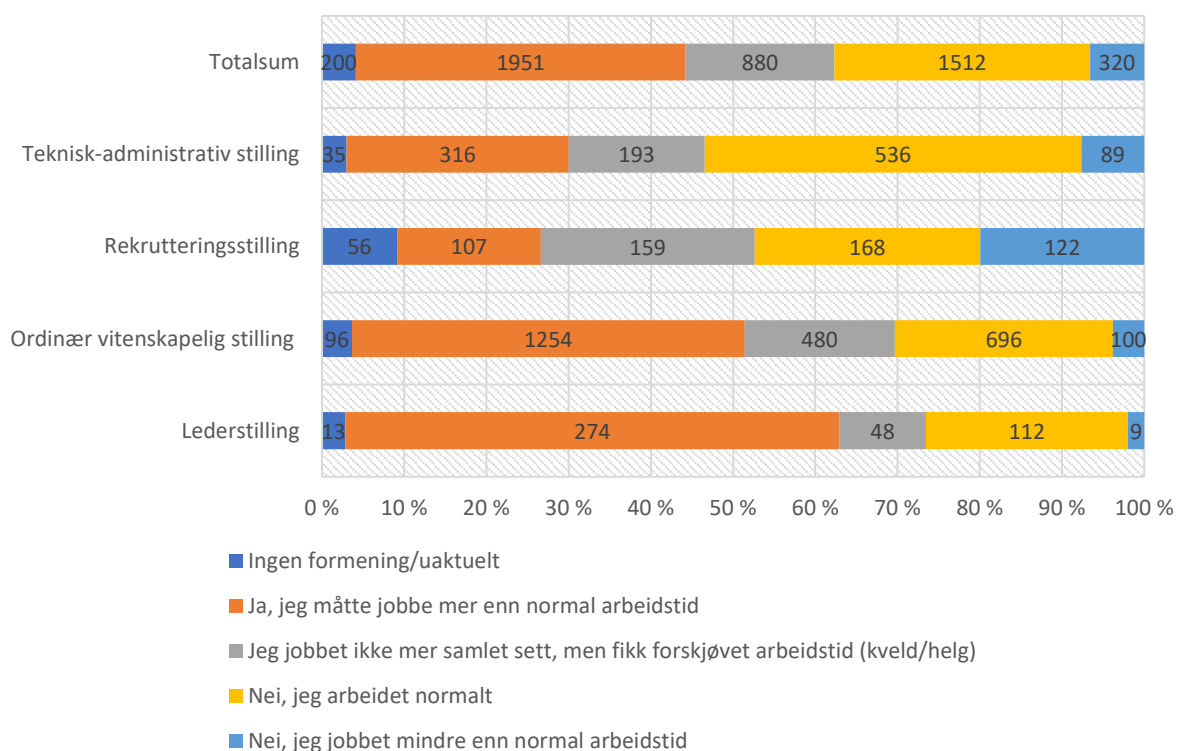
4 Arbeidstid og merarbeid knyttet til koronasituasjonen

Det er viktig for Forskerforbundet å få kunnskap om situasjonen for medlemmene under koronapandemien. Derfor har vi knyttet en rekke spørsmål til hvordan medlemmene har opplevd arbeidssituasjonen og arbeidstiden i hele 2020. Vi begynte med å spørre dem om arbeidstiden våren 2020. Samlet sett var det 40 prosent som oppga at de måtte jobbe mer enn normalt som følge av koronasituasjonen, men det er store forskjeller på stillingstype (Figur 3). Om lag halvparten av respondentene i vanlig vitenskapelig stilling og 60 prosent av lederne måtte arbeide mer enn normalt, mens det bare var én av fem i rekrutteringsstilling som måtte det. Blant disse oppgir faktisk flere at de jobbet mindre enn normal arbeidstid enn at de jobbet mer. Det rimer ganske godt med at de fleste stipendiater og postdoktorer har lite undervisning, men ble hindret i å utføre forskning. Merarbeidet viser seg for de ordinære vitenskapelig ansatte i særlig grad å være knyttet til undervisningen og oppfølging av studenter i koronasituasjonen og omlegging til digitale flater. Pandemien har imidlertid medført mye ekstraordinært arbeid også på andre områder. Flere trekker frem i de åpne svarene at en grunn til merarbeidet er at de må overta jobben til kolleger som har omsorg for små barn som har blitt rammet av nedstengning og karantener, eller selv er blitt syke, endog utbrente.

«Enormt økt arbeidspress uten kompensasjon har vært det verste og er det ennå. Ledelsen bare bestemmer og forventer.»

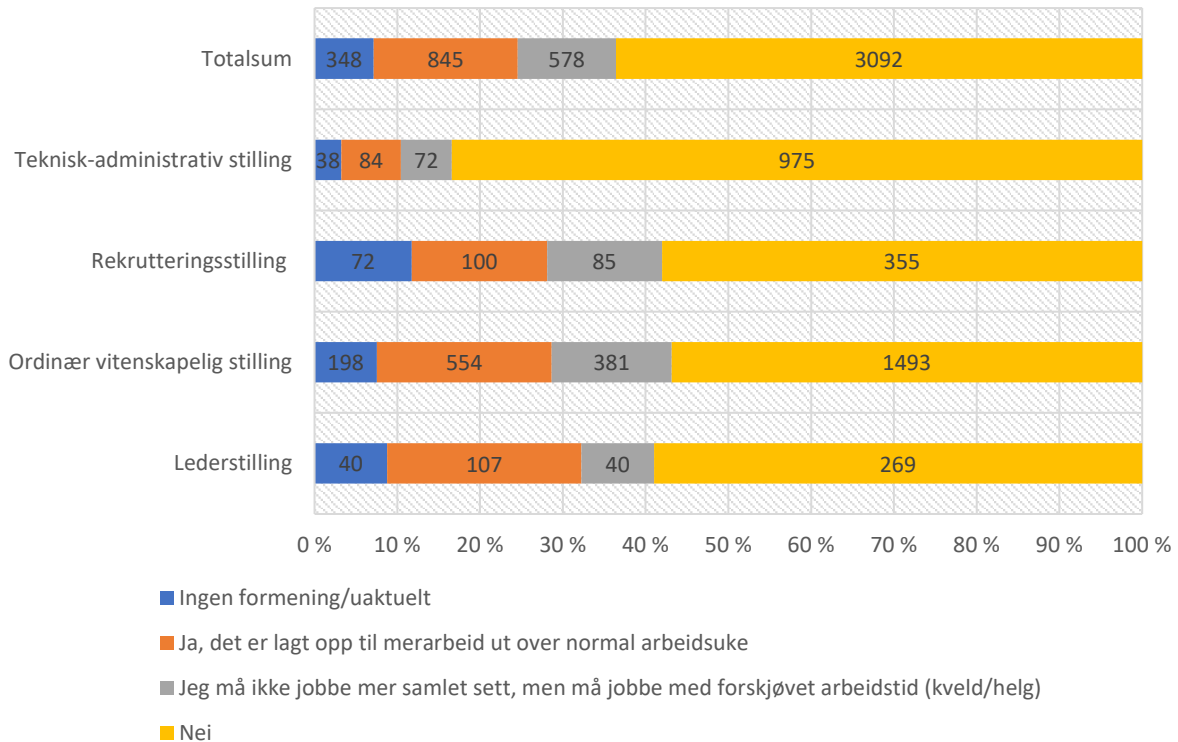
18 prosent oppgir at de ikke måtte jobbe mer samlet sett, men at de fikk forskjøvet arbeidstiden og måtte arbeide til andre tider. Den største andelen var blant ansatte i rekrutteringsstillinger. Nesten 70 prosent av respondentene arbeidet dermed ut over normal arbeidstid våren 2020, enten fordi de måtte jobbe mer eller forskjøvet. Den gruppa som opplevde minst endringer som følge av koronasituasjonen var de teknisk-administrativt ansatte, og selv i denne gruppen var det bare halvparten som arbeidet normalt.

Figur 3: Stillingskategori – Måtte du jobbe ut over normal arbeidstid som følge av korona våren 2020?



Vi gikk videre til å spørre de ansatte om det var lagt planer for høstsemesteret. For 17 prosent eller nesten 850 personer var det faktisk lagt opp til merarbeid ut over normal arbeidsdag (Figur 4). Videre var det lagt opp til forskjøvet arbeidstid for 12 prosent. Det innebærer at det er planlagt for arbeid ut over normal arbeidstid høsten 2020 for nær én av tre. Merarbeid eller forskjøvet arbeidstid gjelder i liten grad TA-ansatte, men over 20 prosent av de ordinære vitenskapelig ansatte opplever at det er lagt opp til merarbeid og 15 prosent må jobbe med forskjøvet arbeidstid.

Figur 4: Stillingskategori – Er det planlagt for at du må jobbe ut over normal arbeidstid i høstsemesteret pga. koronatiltak?



4.1 Merarbeidet blir i liten grad kompensert

Vi stilte et spørsmål om kompensasjon til dem som svarte at de hadde merarbeid ut over normalarbeidsdagen, enten som følge av koronatiltakene på våren eller at det var planlagt for det nå i høst (til sammen 2 129 respondenter). Her har vi ikke skilt mellom vår- og høstsemesteret, men stilt spørsmålet om det er noen form for avtale om kompensasjon for dette arbeidet. For det store flertallet ble det ikke gitt noen form for kompensasjon i det hele tatt (Figur 5). 62 prosent oppgir at merarbeidet ikke vil bli kompensert overhode. Bare 8 prosent er blitt økonomisk kompensert (6 prosent har fått overtidsbetalt, mens 2 prosent har fått annen økonomisk kompensasjon). 25 prosent sier at merarbeidet gir plusstid til avspasering eller på arbeidsplanen. De teknisk-administrative ser for en stor grad ut til å kunne ta ut merarbeid som avspasering på et seinere tidspunkt, og nesten 20 prosent har fått overtidsbetalt. Dette gjelder i langt mindre grad for respondentene i lederstilling og de vitenskapelig ansatte. For den siste gruppa er det nok i liten grad snakk om å avspasere eller jobbe mindre, men om å få mer FoU-tid og reduksjon i undervisningsrelaterte oppgaver på neste års arbeidsplan. For som en respondent formulerer det: «Spørsmålet om kompensasjon for merarbeid burde vært fulgt av et spørsmål

«Det er ein vits og ein stor urett at vi som må jobbe så mykje meir utover normal arbeidstid, ikkje får kompensert i form av høgare lønn eller overtidsbetaling. Det er heilt meiningslaust at eg skal få plusstid. Når skal eg få tid til å avspasere?»

er blitt økonomisk kompensert (6 prosent har fått overtidsbetalt, mens 2 prosent har fått annen økonomisk kompensasjon). 25 prosent sier at merarbeidet gir plusstid til avspasering eller på arbeidsplanen. De teknisk-administrative ser for en stor grad ut til å kunne ta ut merarbeid som avspasering på et seinere tidspunkt, og nesten 20 prosent har fått overtidsbetalt. Dette gjelder i langt mindre grad for respondentene i lederstilling og de vitenskapelig ansatte. For den siste gruppa er det nok i liten grad snakk om å avspasere eller jobbe mindre, men om å få mer FoU-tid og reduksjon i undervisningsrelaterte oppgaver på neste års arbeidsplan. For som en respondent formulerer det: «Spørsmålet om kompensasjon for merarbeid burde vært fulgt av et spørsmål

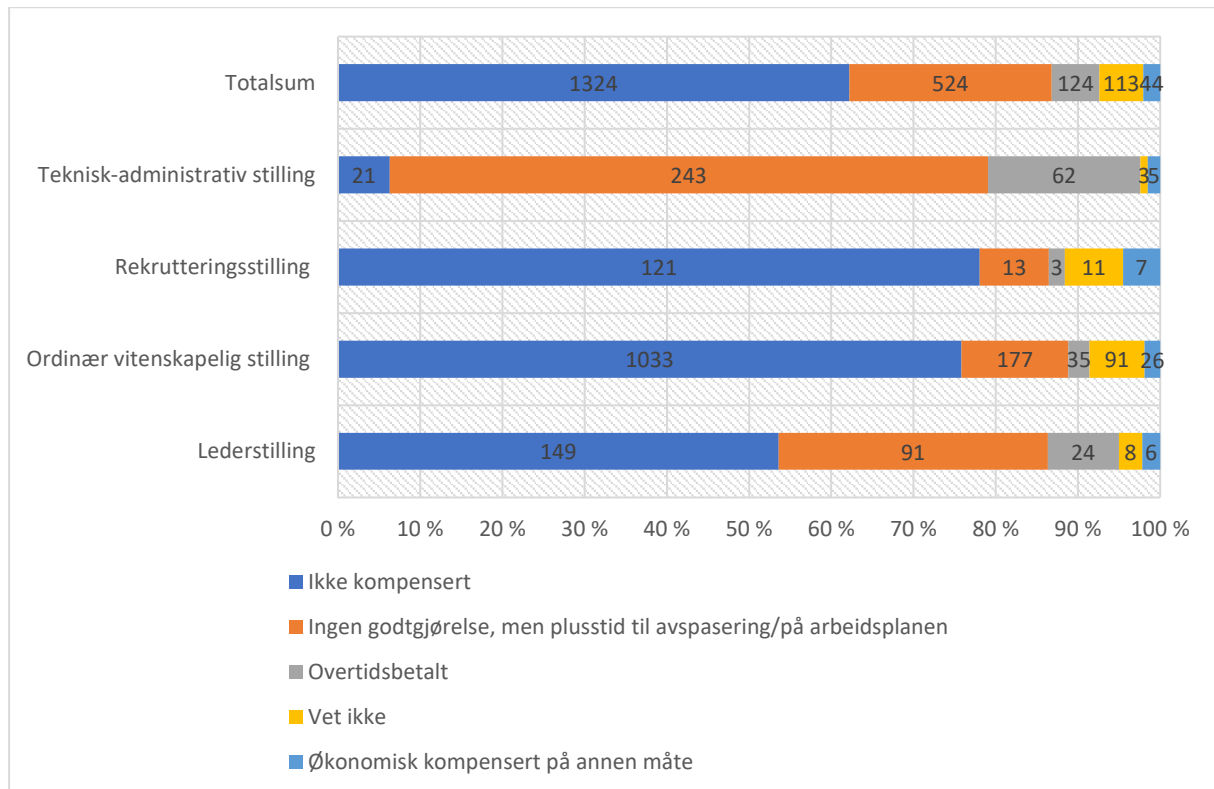
det nok i liten grad snakk om å avspasere eller jobbe mindre, men om å få mer FoU-tid og reduksjon i undervisningsrelaterte oppgaver på neste års arbeidsplan. For som en respondent formulerer det: «Spørsmålet om kompensasjon for merarbeid burde vært fulgt av et spørsmål

om det er mulig å ta ut avspasering. I så fall ville svaret vært "Nei, det blir nok strøket noen hundrede timer ved nyttår i år også"».

«Situasjonen er helt uholdbar og ikke bærekraftig. At anerkjent ekstraarbeid ikke synliggjøres eller kompenseres er helt urimelig, helt uforståelig og helt uansvarlig. Selv ikke enkel anerkjennelse av ekstratimer i timeregnskapet, for verken vår eller høst, får gehør. Og den bruken av ordet "dugnad" har vært, og er stadig, direkte nedrig.»

Denne undersøkelsen er gjennomført før et generelt kompensatorisk tillegg ble gitt ved OsloMet og enkelte andre institusjoner på tampen av 2020, så det er etter alt å dømme bare de som har fått kompensasjon på individuelt grunnlag som har svart bekreftende her. Det er få institusjoner som har betalt ut noe særlig i kompensasjon til våre medlemmer, men vi kan merke oss at både Handelshøyskolen BI og Dronning Mauds Minne har betalt ut til en betydelig andel (Tabell 5). Det er i det hele en tendens til at de private høyskolene er noe mer «rause» enn de statlige når det gjelder å gi overtid eller annen form for kompensasjon, uten at vi har informasjon om hvorfor det eventuelt er slik.

Figur 5 Hvordan blir merarbeidet kompensert? Etter stillingskategori



Tabell 5: Hvordan blir merarbeid kompensert? Institusjonsvis (for virksomheter med mer enn 8 respondenter), sortert etter andel ukompenserte

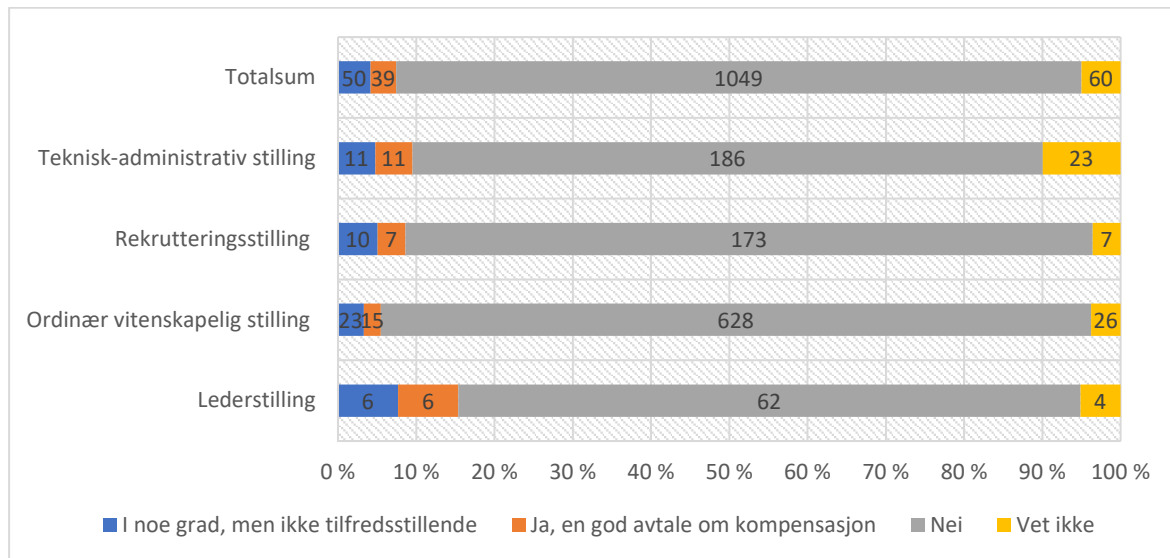
Institusjon	Ikke kompensert		Plusstid til avspasering/ arbeidsplanen		Overtid eller annen økonomisk kompensasjon		Vet ikke		Totalt
	%	N	%	N	%	N	%	N	
DMMH	11 %	1	67 %	6	22 %	2	0 %		9
AHO	25 %	2	50 %	4	13 %	1	13 %	1	8
BI	32 %	8	16 %	4	40 %	10	12 %	3	25
HiMolde	38 %	3	63 %	5	0 %		0 %		8
NHH	41 %	9	45 %	10	9 %	2	5 %	1	22
VID	42 %	10	46 %	11	4 %	1	8 %	2	24
UiA	47 %	51	32 %	35	17 %	19	4 %	4	109
NMH	50 %	5	50 %	5	0 %		0 %		10
OsloMet	54 %	109	24 %	49	12 %	25	9 %	18	201
NMBU	58 %	56	32 %	31	3 %	3	6 %	6	96
NTNU	59 %	167	29 %	83	7 %	21	5 %	13	284
Nord	59 %	43	16 %	12	14 %	10	11 %	8	73
HINN	60 %	33	29 %	16	4 %	2	7 %	4	55
HiVolda	60 %	12	20 %	4	15 %	3	5 %	1	20
Kristiania	63 %	20	9 %	3	9 %	3	19 %	6	32
HVL	64 %	63	29 %	28	4 %	4	3 %	3	98
PHS	64 %	9	21 %	3	14 %	2	0 %		14
UiO	67 %	224	24 %	82	6 %	21	2 %	8	335
USN	68 %	83	19 %	23	7 %	9	6 %	7	122
UiB	70 %	152	21 %	45	6 %	12	4 %	9	218
UiT	71 %	128	20 %	36	5 %	9	4 %	8	181
UiS	74 %	50	21 %	14	0 %		6 %	4	68
MF	75 %	6	13 %	1	0 %		13 %	1	8
KHiO	77 %	17	14 %	3	5 %	1	5 %	1	22
NLA	78 %	7	11 %	1	11 %	1	0 %		9
HiØ	79 %	34	2 %	1	9 %	4	9 %	4	43
NIH	88 %	15	12 %	2	0 %		0 %		17
Totalsum	62 %	1324	25 %	524	8 %	168	5 %	113	2129

Vi spurte respondentene som ikke jobbet ut over normal arbeidstid våren eller høsten, men som oppgir å ha fått arbeidstiden forskjøvet og har måttet arbeide kveld/helg i forbindelse med koronapandemien (1 198 respondenter), om de hadde fått noen form for kompensasjon. 88 prosent svarer nei – de har ikke fått noe tillegg eller kompensasjon (Figur 6). Kun 3 prosent har fått en god avtale om kompensasjon, mens 4 prosent oppgir at de har fått noe, men ikke tilstrekkelig. 5 prosent vet ikke. Det ser ut til at Hovedtariffavtalens bestemmelser om kompensasjon for forskjøvet arbeidstid i liten grad er blitt tatt i bruk ved virksomhetene i denne sammenhengen.

Flere respondenter har videre pekt på at man på grunn av sein eksamensavvikling ikke fikk tatt ut ferie som normalt sommeren 2020. Her er en kommentar fra det åpne svarfeltet:

Datoer for studentinnleveringer og sensurfrister ble denne våren utsatt. Jeg for min del hadde siste sensurfrist (som inkluderte ekstern sensor) 20. juli. Dette, kombinert med ekstra behov for forberedelse til et usikkert høstsemester, gjorde at sommerferien denne gangen ble vesentlig amputert for mitt vedkommende – uten noen som helst form for kompensasjon utover det som slås fast i ordinært regelverk.

Figur 6: Blir du kompensert for forskjøvet arbeidstid? Etter stillingskategori



4.2 Hvordan fordeler merarbeidet knyttet til pandemien seg for de vitenskapelig ansatte?

Vi spurte de vitenskapelig ansatte i ordinære stillinger som oppga at arbeidssituasjonen var forandret om hvilke utslag det fikk for tiden brukt på undervisning og FoU. Ikke alle hadde undervisning vårsemesteret eller høstsemesteret (Tabell 6), men av de som var satt opp med undervisning, oppgir fire av fem at de brukte mer tid enn planlagt både våren og høsten 2020 (Figur 7). Det er en svak nedadgående tendens fra vår til høst, men likevel klart at undervisningen har tatt og tar veldig mye mer tid enn planlagt i en koronasituasjon. Også her oppgir kvinner å bruke mer tid enn menn.

Det at undervisningen tar mer tid, merkes på tiden til rådighet til FoU. For her oppgir halvparten at de har brukt mindre tid enn planlagt til FoU både våren og høsten 2020. Bare litt over 20 prosent oppgir at de har brukt mer tid enn planlagt på FoU. En typisk stemme blant mange åpne svar er denne:

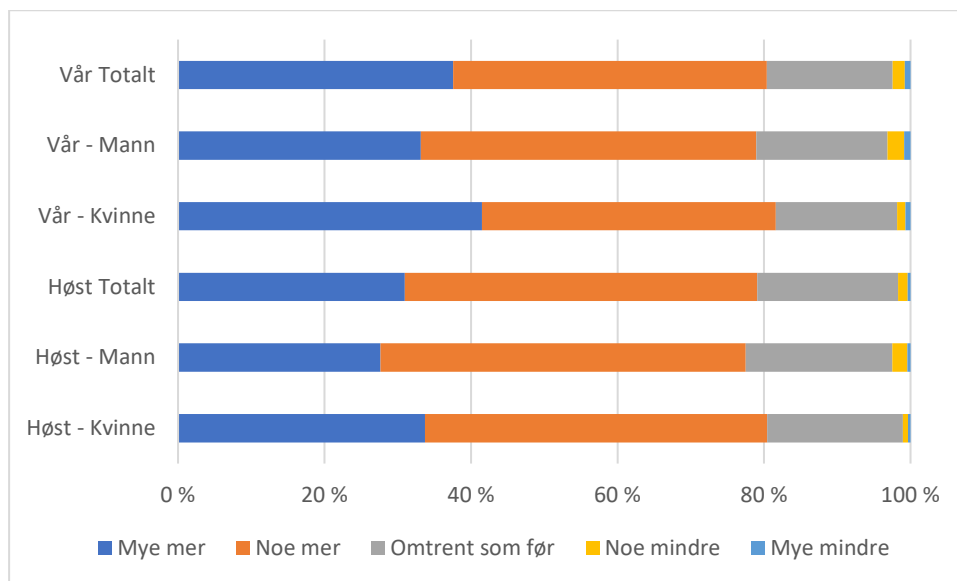
Når undervisningsplanlegging tar lenger tid enn normalt [...] går dette kraftig utover forskningen. Det virker som ledelsen ser på forskningsvirksomhet mer som et personlig ansvar enn noe de skal tilrettelegge for. Når vi stiller spørsmål til ledelsen om ressursbruk etc. får vi kun til svar at "Dere får ikke mer ressurser, så dette må hver enkelt ordne / hvert emne ordne." Veldig frustrerende, all den tid vi også føler sterkt ansvar for studentene som vi merker sliter mer enn vanlig når de kun sitter hjemme hele tida!

Vi må dermed konkludere med at det å utvikle undervisningsmateriell og følge opp studentene digitalt er meget tidkrevende, særlig gitt den generelle arbeidssituasjonen under koronapandemien, i den grad at det går betydelig ut over forsknings- og utviklingsarbeidet.

Tabell 6: Brukte/bruker du mer eller mindre tid enn normert/planlagt på undervisning vår-/høst-semesteret?

	Mye mer	Noe mer	Omtrent som før	Noe mindre	Mye mindre	Hadde ikke undervisning	N
Våren 2020	735	837	336	33	15	400	2 356
Høsten 2020	491	764	305	21	6	217	1 804

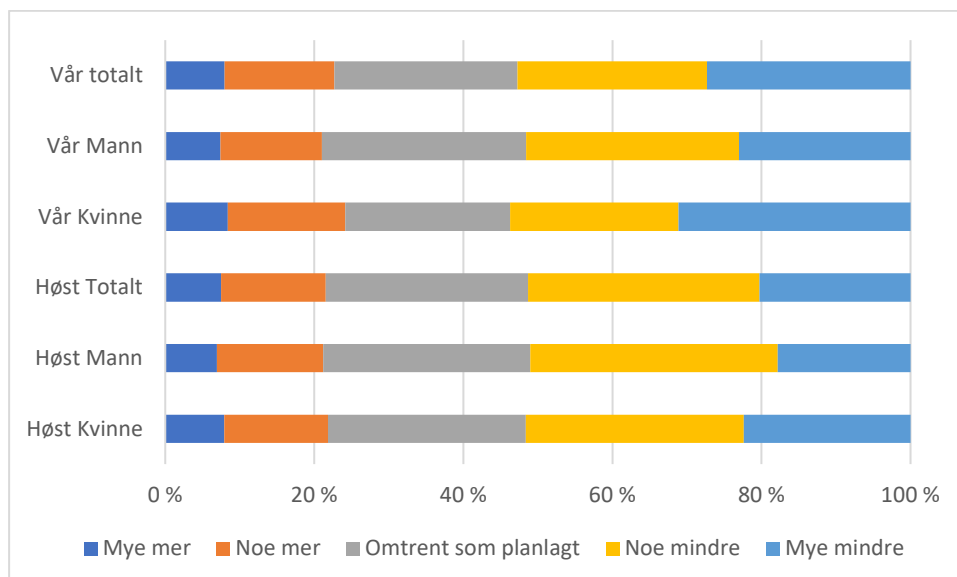
Figur 7: Brukte du mer eller mindre tid enn normert/planlagt på undervisning i vårsemesteret? Respondenter med undervisning, etter kjønn



Tabell 7: Brukte/bruker du mer eller mindre tid enn planlagt på FoU vår-/høstsemesteret?

	Mye mer	Noe mer	Omtrent som planlagt	Noe mindre	Mye mindre	Hadde ikke planlagt FoU	N
Våren 2020	178	330	551	569	612	110	2 350
Høsten 2020	129	243	468	536	350	79	1 805

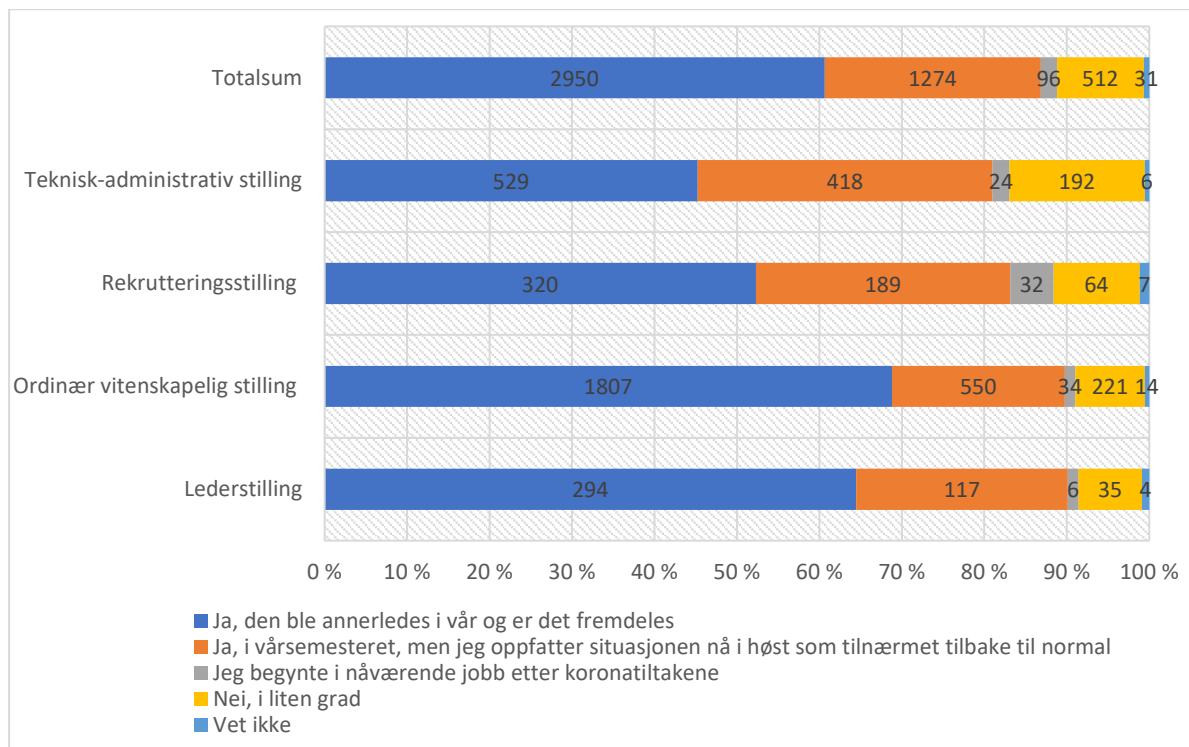
Figur 8: Brukte/bruker du mer eller mindre tid enn planlagt på FoU? Fordelt på kjønn



5 Andre endringer i arbeidssituasjonen

Vi spurte medlemmene videre om arbeidssituasjonen deres var endret på andre måter i forbindelse med koronapandemien, og 61 prosent svarte bekreftende på at den ble endret om våren og er det fremdeles høsten 2020 (Figur 9). 26 prosent sa at den ble endret om våren, men var tilnærmet normal i høstsemesteret, 11 prosent mente den i liten grad er blitt endret som følge av koronapandemien, mens 2 prosent først begynte i jobben i 2020. Det er de ordinære vitenskapelig ansatte som har oppfattet endringene som mest omfattende og varige hvor hele 69 prosent mener arbeidssituasjonen er blitt endret og fortsatt er det høsten 2020. Det er de teknisk-administrative som i størst grad (52 prosent) opplever en normalsituasjon høsten 2020. Det er også en relativt stor andel (41 prosent) av stipendiater og postdoktorer som opplever at situasjonen er normal denne høsten.

Figur 9: Er arbeidssituasjonen din endret på andre områder som følge av koronapandemien?



5.1 Trivsel, ivaretagelse og arbeidsmiljø i en endret arbeidssituasjon

Vi ba alle respondentene som sa at arbeidssituasjon var blitt forandret og stadig var det høsten 2020, om å vurdere sider av den. Aller først lurte vi på om de trives med den endrede arbeidssituasjonen. Flesteparten gjør det ikke (56 prosent), mens et ganske stort mindretall (41 prosent) gir uttrykk for at de er fornøyde. Noen få (3 prosent) har ikke gjort seg opp en mening. Det er de vitenskapelig ansatte, særskilt stipendiater og postdoktorer, som trives minst med den endrede arbeidssituasjonen (Tabell 9), mens de teknisk-administrativt ansatte trives best. Det er de yngste og eldste blant de ansatte som trives minst med endringene, og kvinner er så vidt mer positive enn menn (Tabell 8).

«Selv om vi fikk ekstra omsorgsdager for å være hjemme med barn, fikk jeg ikke færre arbeidsoppgaver. Da gikk all tid til rådighet med til undervisning»

På spørsmålet om de ansatte føler de har fått tilstrekkelig oppfølging og at innsatsen blir verdsatt, deler respondentene seg helt på midten, selv om andelen helt uenig er større enn

helt enig. Ledere og TA-ansatte er påfallende mye mer fornøyd med oppfølgingen og verdsettingen enn de vitenskapelig ansatte er. Et betydelig flertall (58 prosent) av respondentene i rekrutteringsstilling opplever seg lite ivaretatt. Den samme trenden kan vi se på spørsmålet om man har fått sine behov for tilpassing dekket. I underkant av 60 prosent sier seg enig i det. Høyest andel enige finner vi blant lederne med 73 prosent, mens bare 46 prosent av stipendiater og postdoktorer er enige. Ettersom få har krysset av for «ikke aktuelt», må vi regne med at spørsmålet er oppfattet ganske generelt og ikke bare knyttet til særskilte tilpassingsbehov. Det er nok rimelig å anta at ansatte i rekrutteringsstilling i større grad er i en livsfase (småbarnsfase) med mer behov for tilpassing og dessuten i større grad er avhengig av andres avgjørelser når det gjelder arbeidssituasjonen generelt. De er nok derfor i større grad avhengig av oppfølging, og dermed mer sårbare for mangel på slik.

Også når det kommer til spørsmål om arbeidsmiljøet, og om virksomheten er ekstra oppmerksomme på det nå i koronasituasjonen, svarer to av tre ledere bekreftende, mens det blant ansatte i rekrutteringsstilling er motsatt, her er to av tre uenige. Samlet er det et knapt flertall som sier seg uenige i at virksomheten er ekstra oppmerksom på arbeidsmiljøet for øyeblikket.

Når det kommer til disse spørsmålene om trivsel, arbeidsmiljø og ivaretagelse, er det altså tydelig at et klart flertall av de ansatte i rekrutteringsstilling er misfornøyd, blant de ordinære vitenskapelig ansatte er det noe mindre misnøye, mens ansatte i teknisk-administrative stillinger jevnt over er positive og et klart flertall av lederne er fornøyd.

Tabell 8: Trives med den endrede arbeidssituasjonen etter alder blant dem som har tatt stilling

Jeg trives med den endrede arbeidssituasjonen	Helt/delvis enig	Helt/delvis uenig
Kvinne	43 %	57 %
Mann	41 %	59 %
<i>Alder</i>		
Under 35	37 %	63 %
35-39	39 %	61 %
40-44	45 %	55 %
45-49	44 %	56 %
50-54	43 %	57 %
55-59	43 %	57 %
60+	40 %	60 %
Totalsum	42 %	58 %

Tabell 9: Oppfatning om ny arbeidssituasjon etter stillingskategori

Vurder følgende utsagn om ny arbeidssituasjon	Stillingskategori	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke aktuelt/ingen formening	N
Jeg trives med den endrede arbeidssituasjonen	Lederstilling	8 %	32 %	39 %	20 %	2 %	292
	Ordinær VA-stilling	6 %	31 %	34 %	26 %	3 %	1789
	Rekutteringsstilling	4 %	28 %	38 %	28 %	3 %	320
	TA- stilling	16 %	47 %	27 %	8 %	2 %	526
	Totalsum	8 %	33 %	34 %	23 %	3 %	2927
Jeg føler jeg har fått tilstrekkelig oppfølging og at min innsats blir verdsett	Lederstilling	23 %	40 %	20 %	10 %	7 %	292
	Ordinær VA-stilling	10 %	33 %	28 %	23 %	6 %	1794
	Rekutteringsstilling	6 %	31 %	33 %	25 %	5 %	320
	TA- stilling	23 %	41 %	23 %	10 %	3 %	528
	Totalsum	13 %	35 %	27 %	20 %	5 %	2934
Den digitale infrastrukturen virksomheten min tilbyr, er tilfredsstillende	Lederstilling	30 %	47 %	15 %	7 %	1 %	292
	Ordinær VA-stilling	18 %	45 %	23 %	12 %	2 %	1790
	Rekutteringsstilling	19 %	50 %	19 %	8 %	3 %	319
	TA- stilling	35 %	49 %	13 %	3 %	1 %	527
	Totalsum	23 %	46 %	20 %	9 %	2 %	2928
Jeg har fått passende tilbud om opplæring i nye digitale hjelpemidler	Lederstilling	26 %	37 %	21 %	7 %	9 %	292
	Ordinær VA-stilling	17 %	40 %	22 %	15 %	5 %	1789
	Rekutteringsstilling	17 %	32 %	20 %	15 %	16 %	320
	TA- stilling	17 %	35 %	22 %	13 %	13 %	525
	Totalsum	18 %	38 %	22 %	14 %	8 %	2926
Jeg arbeider primært på hjemmekontor	Lederstilling	16 %	18 %	33 %	32 %	1 %	290
	Ordinær VA-stilling	32 %	23 %	24 %	19 %	1 %	1779
	Rekutteringsstilling	38 %	20 %	22 %	19 %	1 %	315
	TA- stilling	29 %	20 %	20 %	30 %	1 %	520
	Totalsum	31 %	22 %	24 %	22 %	1 %	2904
Mine behov for tilpasninger er dekket	Lederstilling	32 %	41 %	18 %	5 %	4 %	292
	Ordinær VA-stilling	14 %	41 %	27 %	12 %	6 %	1789
	Rekutteringsstilling	10 %	36 %	29 %	16 %	9 %	320
	TA- stilling	26 %	44 %	19 %	6 %	5 %	525
	Totalsum	17 %	41 %	25 %	11 %	6 %	2926
Virksomheten er ekstra oppmerksom på arbeidsmiljøet for øyeblikket	Lederstilling	25 %	41 %	18 %	13 %	2 %	292
	Ordinær VA-stilling	10 %	29 %	25 %	30 %	6 %	1795
	Rekutteringsstilling	8 %	25 %	32 %	30 %	6 %	320
	TA- stilling	15 %	32 %	27 %	19 %	8 %	528
	Totalsum	12 %	30 %	25 %	26 %	6 %	2935
Jeg føler samlet sett at vi klarer å yte de tjenestene vi skal	Lederstilling	28 %	54 %	14 %	3 %	0 %	293
	Ordinær VA-stilling	20 %	52 %	20 %	6 %	2 %	1803
	Rekutteringsstilling	11 %	45 %	26 %	8 %	10 %	320
	TA- stilling	41 %	46 %	9 %	2 %	1 %	529
	Totalsum	24 %	50 %	18 %	5 %	3 %	2945

5.2 Oppfatninger om digital infrastruktur

Koronapandemien medførte at det meste av undervisningen nærmest over natten måtte gjennomføres på digitale plattformer. Dette bød på utfordringer både knyttet til tilgjengelig infrastruktur og nødvendig kompetanse for å ta den i bruk. Forskerforbundets medlemmer oppgir i hovedsak å være fornøyde med den digitale infrastrukturen som virksomhetene nå tilbyr. To av tre sier seg enig i at den er tilfredsstillende, og bare én av ti er seg helt uenig (Tabell 9).

Ansatte i TA-stilling er mest fornøyde, mens de vitenskapelig ansatte er noe mer skeptiske. På spørsmål om de ansatte har fått tilbud om passende opplæring i den digitale infrastrukturen, svarer også det store flertallet bekreftende (Tabell 9). Her er det lederne som er mest positive – kanskje fordi de kjenner best til institusjonenes opplæringstilbud – mens stipendiat-er, postdoktorer og TA-ansatte har størst innslag av de skeptiske. Her kommer flere av de private institusjonene best ut, mens de spesialiserte etatshøyskolene og Kunsthøyskolen i Oslo gjør det dårlig (Tabell 10).

«Merarbeidet pga. korona burde vært kompensert med økt bemanning og mer hjelp til gode digitale løsninger. De som gir opplæring i digitale løsninger, har for lite ordinær undervisningserfaring selv og bruker derfor tid på digitale løsninger de synes er spennende i stedet for ting vi har bruk for i undervisningen.»

Tabell 10: Tilbud om opplæring i nye digitale hjelpemidler; etter institusjon

Jeg har fått passende tilbud om opplæring i nye digitale hjelpemidler	Helt eller delvis enig	Helt eller delvis uenig	Ikke aktuelt/ingen formening	N
MF vitenskapelig høyskole	78 %	22 %	0 %	9
Handelshøyskolen BI	76 %	21 %	2 %	42
Høyskolen Kristiania	76 %	22 %	2 %	41
OsloMet – storbyuniversitetet	72 %	23 %	5 %	296
Norges musikkhøgskole	69 %	31 %	0 %	16
Høgskulen i Volda	68 %	26 %	5 %	19
Dronning Mauds Minne Høgskole	67 %	27 %	7 %	15
NLA Høgskolen	65 %	29 %	6 %	17
Nord universitet	63 %	31 %	6 %	78
Høgskolen i Innlandet	63 %	35 %	3 %	75
Universitetet i Sørøst-Norge (USN)	62 %	32 %	6 %	147
Universitetet i Stavanger (UiS)	61 %	28 %	11 %	74
Universitetet i Oslo (UiO)	58 %	29 %	13 %	595
UiT Norges arktiske universitet	58 %	37 %	4 %	203
Høgskolen i Østfold	56 %	31 %	13 %	62
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	56 %	44 %	0 %	9
VID vitenskapelige høgskole AS	56 %	37 %	7 %	27
Universitetet i Bergen (UiB)	53 %	38 %	9 %	335
Universitetet i Agder (UiA)	50 %	34 %	16 %	108
NTNU	47 %	41 %	12 %	329
Norges idrettshøgskole	46 %	42 %	13 %	24
Norges handelshøyskole (NHH)	44 %	47 %	9 %	34
Høgskulen på Vestlandet	42 %	53 %	4 %	139
NMBU	41 %	54 %	6 %	125
Politihøgskolen	38 %	59 %	3 %	37
Forsvarets høgskole	33 %	67 %	0 %	15
Kunsthøgskolen i Oslo	25 %	71 %	4 %	24
Totalsum	56 %	35 %	8 %	2929

5.3 Evner man å yte de tjenestene institusjonene skal?

Vi ba også medlemmene om å vurdere om de kollektivt klarer å levere de tjenestene de skal i den nåværende situasjonen. Det sa tre av fire seg enig i, selv om skepsisen var størst blant stipendiater og postdoktorer (Tabell 9). Påstanden de skulle ta stilling til var: «Jeg føler samlet sett at vi klarer å yte de tjenestene vi skal». Dette kollektive «vi» er egnet til litt ulik tolkning og kan både oppfattes i retning av eget fagmiljø eller forskningsgruppe, eller også inkludere instituttet, fakultetet eller hele institusjonen. En mulig konklusjon er likevel at man strekker seg langt for virksomheten, også ut over egen trivsel, arbeidsmiljø og digital kompetanse, og dermed opplever å lykkes med å utføre samfunnsoppdraget selv i en koronasituasjon. Om vi ser på hva underviserne sier om undervisningssituasjonen (Tabell 13), er det samtidig flere tegn på at de ansatte opplever at de ikke evner å gi studentene det de burde.

5.4 Hjemmekontor – lite bidrag fra arbeidsgiver

Når det gjelder bruken av hjemmekontor er det et knapt flertall (53 prosent) som oppgir at det er den nye normalen (Tabell 9). Det er de vitenskapelig ansatte og særlig de i rekrutteringsstilling som i størst grad oppfatter at det å arbeide på hjemmekontor er blitt den nye normalen. Dette vil selvsagt være avhengig av lokale smittevernregler – hvor vi vet at det i Oslo og Bergen i perioder har vært mye strengere restriksjoner enn i andre byer – og i hvilken grad den ansatte faktisk kan løse arbeidsoppgavene fra en hjemmekontorløsning. Litt overraskende er det derfor at bare én av tre ledere har hjemmekontor, mens 58 prosent av stipendiater og postdoktorer har det, men noe av forklaringen kan være at en forholdsmessig større andel av de sistnevnte tilhører institusjonene i storbyene eller normalt er plassert i kontorfellesskap.

I de åpne svarene er det en del frustrasjon med ulike former for belastninger med hjemmekontor, men for noen har det også hatt en positiv effekt.

Vi spurte de som hadde fått hjemmekontor som den nye normalen, i hvilken grad arbeidsgiver har bidratt til en tilfredsstillende løsning. Vi beskrev spørsmålet slik: «Du har svart at du har hjemmekontor som ny normalordning og da lurer vi på i hvilken grad arbeidsgiver har bidratt til at arbeidsplassen er velfungerende når det gjelder fysisk utforming (skjerm, stol o.l.) og tilgang til nødvendig infrastruktur og nett/wifi». Halvparten av respondentene har ikke fått noen form for støtte fra arbeidsgiver, men har en tilfredsstillende løsning, enten fordi de har ordnet det selv nå i koronasituasjonen, eller fordi de allerede hadde en velfungerende hjemmekontorløsning fra før. Bare 16 prosent er blitt fullt ut ivaretatt og 20 prosent delvis av arbeidsgiver. 13 prosent oppgir at de ikke har fått noe bidrag fra arbeidsgiver og at hjemmekontorsituasjonen er utilfredsstillende (Tabell 11). Det er altså bare drøyt én av tre som har opplevd at arbeidsgiver har bidratt til en hjemmekontorløsning. Her er det påfallende at TA-ansatte oppfatter seg mye bedre ivaretatt (58 prosent) enn de vitenskapelig ansatte (30 prosent).

Ser vi på hvordan svarene fordeler seg på institusjonene, kan det se ut som om Forsvarets høyskole, Kunsthøyskolen i Oslo og Nord universitet har gjort en mindre god jobb med dette, mens Handelshøyskolen BI, MF, Norges handelshøyskole og OsloMet har større grunn til å være fornøyd med egen innsats.

«...føler VELDIG på at jobb og privatliv bare glir over i hverandre nå. Det er ikke ok»

«På spørsmål om man har brukt mer eller mindre tid enn vanlig på FOU virksomhet svarte jeg at jeg har brukt vesentlig mer enn vanlig/planlagt. Dette kommer rett og slett av økt bruk av hjemmekontor, der man slipper alle de daglige distraksjonene - jeg har dermed fått mye mer tid til å dykke ned i forskning og har langt flere publikasjoner for 2020 enn jeg pleier å ha i 'vanlige' år.»

«Ikke får eg ein ekstra skjerm til å ha på heimekontor heller, sjølv om eg delvis blir pålagt å jobbe heime i periodar.»

Tabell 11: Har arbeidsgiver bidratt til at du har en tilfredsstillende hjemmekontorløsning? (etter stillingskategori og institusjon)

	Ja, jeg er ivaretatt	Delvis	Nei, men jeg har ordnet en god løsning selv	Nei, og situasjonen er utilfredsstillende	N
<i>Stillingskategori</i>					
Lederstilling	29 %	20 %	48 %	3 %	98
Ordinær VA	12 %	19 %	54 %	15 %	1004
Rekutteringsstilling	11 %	17 %	49 %	22 %	184
TA-stilling	29 %	29 %	38 %	4 %	257
<i>Institusjon</i>					
AHO	0 %	50 %	33 %	17 %	6
DMMH	0 %	14 %	71 %	14 %	7
Forsvarets høyskole	0 %	17 %	50 %	33 %	12
Handelshøyskolen BI	21 %	39 %	30 %	9 %	33
HINN	14 %	26 %	49 %	11 %	35
HiØ	2 %	18 %	55 %	25 %	44
HiVolda	0 %	0 %	100 %	0 %	5
HVL	6 %	16 %	61 %	16 %	79
Høyskolen Kristiania	26 %	17 %	30 %	26 %	23
KhiO	8 %	8 %	46 %	38 %	13
MF	33 %	33 %	33 %	0 %	6
NLA Høgskolen	7 %	21 %	57 %	14 %	14
Nord universitet	3 %	13 %	51 %	33 %	39
NHH	25 %	17 %	58 %	0 %	12
NIH	0 %	29 %	71 %	0 %	14
NMBU	7 %	17 %	65 %	12 %	60
NMH	10 %	20 %	60 %	10 %	10
NTNU	12 %	14 %	54 %	20 %	127
OsloMet	35 %	28 %	30 %	7 %	239
PolitiHøgskolen	16 %	28 %	48 %	8 %	25
UiT	17 %	17 %	57 %	9 %	46
UiA	11 %	20 %	54 %	14 %	35
UiB	15 %	17 %	56 %	13 %	184
UiO	17 %	21 %	50 %	11 %	348
UiS	4 %	12 %	68 %	16 %	25
USN	8 %	11 %	65 %	15 %	72
VID	7 %	50 %	29 %	14 %	14
Totalsum	16 %	20 %	50 %	13 %	1543
* Respondenter som har svart at hjemmekontor er den nye normalen, flere enn 5 ved samme institusjon					

6 Undervisningen under pandemien

Vi har sett at de vitenskapelig ansatte som arbeider etter arbeidsplan eller timeregnskap oppgir at de vanligvis bruker mer tid på undervisningen enn den er normert til (Tabell 3). Videre har vi sett at underviserne også oppgir at de har brukt mer tid enn planlagt på undervisningen i pandemisituasjonen i 2020 (Figur 7). Hovedårsaken til dette er selvsagt at det har foregått en omfattende digitalisering av undervisningen og at de ansatte har måttet forholde seg til flere undervisningsformer og -flater. Man har hatt mange ulike undervisningsformer, og gjerne i kombinasjon. Det har vært tilnærmet ordinær undervisning med fysisk tilstedeværelse. Det har vært en kombinasjon av fysisk tilstedeværelse og direkte-streaming til andre, med mulighet for opptak som i ettertid er lagt ut for studenter i undervisningsportalen. Og man har hatt rene digitale opplegg i Zoom, Teams eller tilsvarende, med opptaksmulighet. Til det siste har det også vært produsert forhåndsinnspilte forelesninger o.l., med lyd og bilde, bare lyd, eller bare i form av tekst. Vi spurte derfor alle de ordinære vitenskapelig ansatte som har fått endret sin arbeidssituasjon som følge av koronasituasjonen, hvordan de har opplevd denne omleggingen av undervisningen.

«Ja, jeg jobbet en del mer enn planlagt i vårsemesteret fordi det ble mye nytt å sette seg inn i mht. digital pedagogikk og digital hjemmeeksamen, men det var også svært lærerikt og nyttig.»

Brorparten oppgir at de føler seg kompetente og trygge på det digitale undervisningsopplegget, menn i større grad enn kvinner, men én av tre gjør det ikke (Tabell 13). Dette kan antagelig settes i sammenheng med manglende opplæring og utrygghet om digitale løsninger (jf. Tabell 10). Vi ser at de eldre er mindre trygge enn de yngre (Tabell 12).

Tabell 12: Jeg føler meg kompetent og trygg på det digitale undervisningsopplegget (etter alder)

Alder	Enig	Uenig	Ingen formening
Under 35	68 %	20 %	12 %
35-39	64 %	25 %	12 %
40-44	60 %	29 %	11 %
45-49	67 %	28 %	5 %
50-54	61 %	35 %	4 %
55-59	59 %	36 %	6 %
60+	58 %	37 %	5 %
Totalsum	61 %	32 %	6 %

Mer bekymringsfullt bør det være at bortimot halvparten av respondentene ikke føler seg trygge på at studentene får god undervisning i den nåværende situasjonen (Tabell 13). Her er kvinner noe tryggere enn menn. Selv om de ansatte altså bruker mye mer tid på det og mener seg noenlunde kompetente på digitale undervisningsløsninger (bare 7 prosent er helt uenige), så har altså halvparten en faglig begrunnet bekymring for om studentene får god nok undervisning i den nåværende situasjonen. Som en respondent sier det:

«Det som skjer med undervisning er hårreisende. Mangel på direkte kontakt med studenter er ødeleggende ikke bare for miljø, men også for undervisningskvalitet.»

Alt i alt opplever jeg at det største arbeidsrelaterte stresset i Coronaepidemien er knyttet til bekymring for studenter som havner i vanskelige situasjoner.

Et stort flertall (70 prosent) av de vitenskapelig ansatte synes også at de bruker uforholdsmessig mye tid på tekniske og administrative gjøremål knyttet til de digitale undervisningsformene. Det er for en stor del lærerne selv som må sørge for riktig opptaksutstyr, avklare alle spørsmål om rettigheter og personvern, selv spille inn undervisningen, redigere og kvalitetssikre opptaket, laste opptakene over i riktig format, legge dem ut i undervisningsportalen, og svare på alle spørsmål av administrativ og teknisk art knyttet til dem.

«Det som stjeler mest tid både før og ikke minst etter korona er belastningen man har i form av administrative oppgaver i forbindelse med emneansvar. Det er lite administrativ støtte»

En viktig påminnelse, som en respondent bemerker, er at ikke all undervisning kan gjøres digital og at dette får konsekvenser for studentene:

I mitt felt foregår undervisningen til dels som mesterlære med opplæring i bruk av verktøy og maskiner som er nødvendig for at studentene skal få det nødvendige læringsutbyttet. Stengte verksteder (og laboratorier) betyr at studentene får kunnskapshull, uten at det på noen måte blir gitt ressurser som kan bidra til å tette disse hullene.

Tabell 13: Hvordan har du opplevd situasjonen rundt omlegging av undervisningen? Etter kjønn

		Helt enig	Ganske enig	Ganske uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Jeg føler meg kompetent og trygg på det digitale undervisningsopplegget	Kvinne	11 %	45 %	29 %	9 %	7 %	977
	Mann	16 %	52 %	20 %	6 %	6 %	817
	Totalt	13 %	48 %	25 %	7 %	6 %	1794
Jeg føler meg trygg på at studentene får god undervisning i den nåværende situasjonen	Kvinne	7 %	41 %	33 %	12 %	7 %	974
	Mann	5 %	39 %	36 %	15 %	6 %	818
	Totalt	6 %	40 %	34 %	13 %	6 %	1792
Jeg synes jeg som lærer bruker uforholdsmessig mye tid på tekniske og administrative gjøremål knyttet til de digitale undervisningsformene	Kvinne	36 %	35 %	16 %	4 %	9 %	977
	Mann	27 %	38 %	23 %	3 %	9 %	822
	Totalt	32 %	36 %	19 %	4 %	9 %	1799
Jeg er trygg på at regler om personvern og opphavsrett blir godt ivaretatt	Kvinne	9 %	33 %	28 %	14 %	17 %	976
	Mann	10 %	35 %	23 %	13 %	20 %	819
	Totalt	9 %	34 %	25 %	13 %	18 %	1795
Jeg er komfortabel med situasjonen rundt eventuell videre bruk av opptak og undervisningsmaterieell jeg har utformet	Kvinne	6 %	21 %	31 %	28 %	14 %	975
	Mann	8 %	27 %	27 %	25 %	12 %	818
	Totalt	7 %	24 %	29 %	27 %	13 %	1793

* Respondenter i ordinære vitenskapelige stillinger hvor arbeidssituasjon er endret i forbindelse med koronapandemien

6.1 Stor usikkerhet om opphavsrett og personvern knyttet til digitalt undervisningsmaterieell

De ansatte uttrykker en betydelig usikkerhet når det gjelder personvern og opphavsrett i forbindelse med digitale undervisningsformer. Under ti prosent føler seg helt trygge på at dette blir godt ivaretatt, mens 34 prosent er ganske trygge (Tabell 13). 38 prosent føler seg imidlertid ikke trygge, mens hele 18 prosent har ingen formening om dette – antagelig fordi dette ikke i særlig grad er blitt tematisert av lederne eller diskutert på arbeidsplassen.

På spørsmål om de som underviser er komfortable med situasjonen rundt videre bruk av opptak og digitalt undervisningsmateriale de selv har utformet, svarer bare én av tre bekref-

tende (Tabell 13). Godt over halvparten er ukomfortable med situasjonen. Kvinner er klart mer ukomfortable enn menn. Det er derfor mye som tyder på at disse sidene ved digitaliseringen er for lite gjennomtenkt og kommunisert. I en framtid der undervisning på digitale plattformer vil få en stadig større plass, vil det bli viktig å få klare retningslinjer for bruk og gjenbruk av opptak og digitalt undervisningsmateriale som ivaretar de ansattes rettigheter.

7 FoU-arbeidet under pandemien

Vi har sett at ganske mange av de vitenskapelig ansatte som arbeider etter arbeidsplan eller timeregnskap oppgir at de vanligvis bruker mer tid på FoU enn den er normert til, men også at én av tre bruker mindre (Tabell 3). Videre har vi sett at over halvparten ikke har fått utført så mye forskning og utviklingsarbeid som de planla for 2020 (Figur 8). Vi spurte derfor alle de ordinære vitenskapelig ansatte som har fått endret sin arbeidssituasjon som følge av pandemien og som hadde planlagt FoU-arbeid i 2020, om hvordan de har opplevd situasjonen rundt egen FoU-virksomhet.

«Forskningsarbeidet lider. Dette gjelder ikke bare for meg personlig, men for alle mine kolleger.»

Over 60 prosent oppgir at de har måttet avbryte planlagt eller pågående FoU-arbeid som følge av korona, mens hele 70 prosent er blitt betydelig forsinket. Én av tre er dessuten forsinket i samarbeidsplaner eller søknader om forskningsmidler. Én av fire synes situasjonen er belastende fordi de også har et faglig ansvar for andre i en forskningsgruppe. Det er liten kjønnsmessig forskjell å spore på disse spørsmålene (Tabell 14), men vi kan merke oss at også blant de ordinære vitenskapelige ansatte, er det de yngste som i størst grad er blitt betydelig forsinket. Kanskje det skyldes at de i større grad er i en oppstartsfasen, eller at de er mer avhengig av eksterne samarbeidspartnere og datainnsamling.

«Jeg er også oppgitt over at ledelsen ser ut til å framstille det som et stort pluss at vår arbeidsplass nå er så "flinke til å digitalisere" - uten at det kompenseres for merarbeid - ei heller tap av fou-tid. Det er det siste vi blir målt på, og tapt fou-arbeid fører videre til enda mindre fou-tid - mao en ond sirkel.»

Vi kan derfor konkludere med at koronapandemien i betydelig grad har svekket forskningsproduksjonen og utviklingen av ny kunnskap ved universiteter og høyskoler. Dette skyldes åpenbart effektene av pandemien og smittevernstiltakene, og de begrensninger de har lagt på FoU-aktivitetene. Men, som det kommer tydelig fram i denne undersøkelsen, skyldes det også at de vitenskapelig ansatte har måttet vie seg mye mer til undervisningen og det administrative arbeidet rundt den.

Tabell 14: Hvordan har du opplevd situasjonen rundt din FoU-virksomhet?

		Helt enig	Nokså enig	Nokså uenig	Helt uenig	Ikke aktuelt	N
Jeg har måttet avbryte planlagt / pågående FoU-arbeid som følge av korona	Kvinne	30 %	31 %	15 %	15 %	9 %	954
	Mann	28 %	33 %	17 %	16 %	7 %	812
	Totalt	29 %	32 %	16 %	15 %	8 %	1766
Jeg er blitt betydelig forsinket i pågående FoU-arbeidet	Kvinne	32 %	36 %	16 %	8 %	7 %	964
	Mann	28 %	42 %	16 %	8 %	6 %	816
	Totalt	30 %	39 %	16 %	8 %	7 %	1780
Jeg er blitt forsinket i samarbeidsplaner eller søknader om forskningsmidler	Kvinne	22 %	12 %	26 %	13 %	27 %	955
	Mann	20 %	10 %	34 %	13 %	23 %	813
	Totalt	21 %	11 %	30 %	13 %	25 %	1768
Situasjonen er belastende fordi jeg også har et faglig ansvar for andre i en forskningsgruppe	Kvinne	17 %	9 %	20 %	10 %	44 %	959
	Mann	16 %	9 %	25 %	12 %	38 %	813
	Totalt	17 %	9 %	22 %	11 %	41 %	1772
Alt i alt er jeg fornøyd med tilrettelegging og støtte fra egen institusjon i denne situasjonen	Kvinne	5 %	30 %	27 %	24 %	14 %	966
	Mann	7 %	35 %	29 %	16 %	13 %	819
	Totalt	6 %	33 %	28 %	20 %	13 %	1785

* Respondenter i ordinære vitenskapelige stillinger hvor arbeidssituasjon er endret i forbindelse med koronapandemien

Tabell 15: Jeg er blitt betydelig forsinket i pågående FoU-arbeidet (etter alder)

Aldersgruppe	Enig	Uenig	Ingen formening / uaktuelt	N
Under 35	75 %	9 %	16 %	69
35-39	78 %	16 %	6 %	119
40-44	70 %	24 %	6 %	222
45-49	73 %	22 %	5 %	331
50-54	63 %	28 %	9 %	317
55-59	71 %	24 %	5 %	349
60+	64 %	28 %	8 %	371
Totalsum	69 %	24 %	7 %	1778
* Respondenter i ordinære vitenskapelige stillinger hvor arbeidssituasjon er endret i forbindelse med koronapandemien				

Tabell 16: FoU: Opplevelse av tilrettelegging og støtte fra egen institusjon (sortert etter virksomhet med 5 respondenter eller flere)

FoU: Alt i alt er jeg fornøyd med tilrettelegging og støtte fra egen institusjon i denne situasjonen	Enig	Uenig	Ingen formening	N
Norges handelshøyskole	87 %	0 %	13 %	15
Norges idrettshøgskole	70 %	20 %	10 %	10
MF vitenskapelig høyskole	67 %	17 %	17 %	6
Bjørknes høyskole	60 %	40 %	0 %	5
Forsvarets høgskole	55 %	36 %	9 %	11
Handelshøgskolen BI	53 %	23 %	23 %	30
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	50 %	17 %	33 %	6
Politihøgskolen	50 %	27 %	23 %	22
Høgskolen i Molde	50 %	50 %	0 %	6
Universitetet i Oslo (UiO)	47 %	43 %	10 %	281
OsloMet – storbyuniversitetet	44 %	41 %	14 %	198
NMBU	44 %	50 %	6 %	88
UiT Norges arktiske universitet	40 %	52 %	9 %	139
Norges musikkhøgskole	40 %	60 %	0 %	5
VID vitenskapelige høgskole	39 %	61 %	0 %	18
NTNU	37 %	47 %	16 %	197
Universitetet i Bergen (UiB)	37 %	47 %	16 %	188
Universitetet i Agder (UiA)	36 %	50 %	14 %	58
Høgskolen i Innlandet	35 %	39 %	25 %	51
Høgskolen Kristiania	33 %	53 %	14 %	36
Dronning Mauds Minne Høgskole	31 %	46 %	23 %	13
NLA Høgskolen	27 %	64 %	9 %	11
Nord universitet	26 %	61 %	13 %	54
Høgskulen på Vestlandet	23 %	55 %	22 %	91
Universitetet i Sørøst-Norge (USN)	22 %	66 %	12 %	99
Universitetet i Stavanger (UiS)	22 %	63 %	15 %	59
Kunsthøgskolen i Oslo	15 %	69 %	15 %	13
Høgskolen i Østfold	15 %	76 %	9 %	46
Høgskulen i Volda	14 %	71 %	14 %	14
Totalsum	38 %	48 %	13 %	1785

Det som også gir grunn til bekymring, er at om lag annenhver vitenskapelig ansatt er lite fornøyd med hvordan institusjonen har lagt til rette og støttet dem i FoU-arbeidet i 2020. Det er flere som er misfornøyde enn fornøyde, og kvinner er klart mindre fornøyde enn menn (Tabell 14). En gjenganger i de åpne svarene er frustrasjonen over manglende tilrettelegging i en vanskelig tid:

Frå ledelsen er det ingen forståelse for at undervisning og administrasjon sluker bortimot 100% av arbeidstida. Dei forventer at vi søker ekstern finansiering etc, men det er ingen forståelse for at vi ikkje får gjort forskninga som kreves. Vidare er det, ved mitt institutt, ei fullstendig fråverane støtte til studieadministrative saker. Som vitenskaplig ansatt blir vi sittande med mykje arbeid som kunne vore strømlinjeforma og gjennomført av studieadministrasjonen. Vi har gitt beskjed gjentatte ganger gjennom fleire fora, men ingenting skjer. Frustrasjon er ved å nå sitt maksimum, og det er altså forsknings-tida som blir lidande.

Av institusjonene kommer Handelshøyskolen og Idrettshøyskolen best ut, mens Kunsthøyskolen og høyskolene i Østfold og Volda i minst grad har evnet å støtte opp om de ansattes FoU-arbeid, ifølge våre respondenter (Tabell 16). Av de store universitetene kommer Universitetet i Oslo best ut, til tross for at byen har vært Norges hardest rammede av Covid-19 og dermed hatt de strengeste smitteverntiltakene. Universitetet i Sørøst-Norge – i et område langt mindre rammet av pandemien – gjør det markant dårligere.

8 Stipendiater og postdoktorer under pandemien

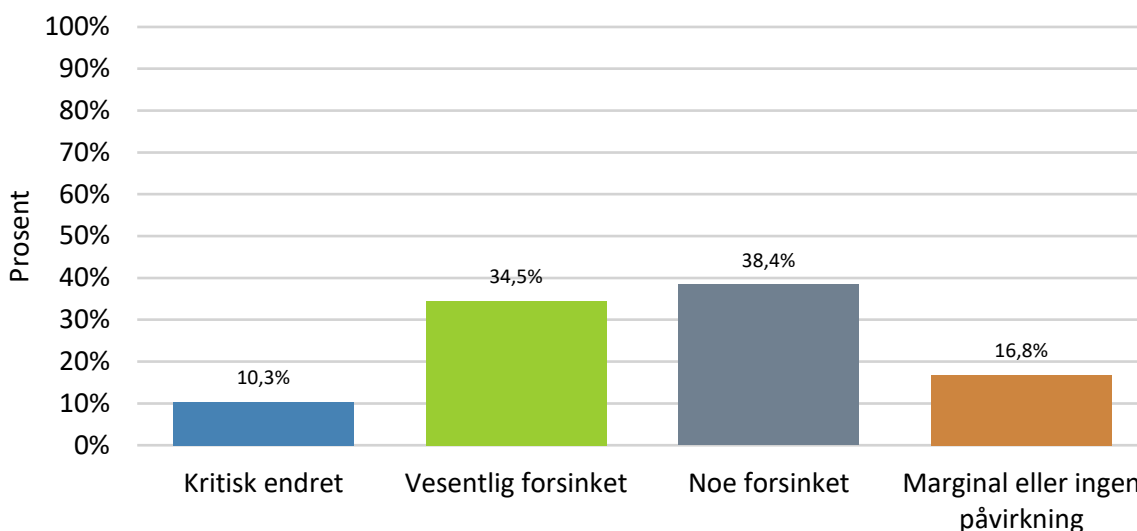
Vi har sett at ansatte i rekrutteringsstilling er minst fornøyde med den endrede arbeidssituasjonen (Tabell 9) og videre at de i minst grad fikk merarbeid i forbindelse med pandemien (Figur 3). Stipendiater og postdoktorer har i stadig mindre grad undervisning eller annen arbeidsplikt som det har vært et særskilt fokus på under pandemien. De tilhører en åremålsgruppe som har som formål å gjennomføre en PhD-utdanning med doktoravhandling eller et kvalifiseringsarbeid for en vitenskapelig toppstilling. Derfor har de også ansettelsesvilkår som skal sikre rett og mulighet til forlengelse, nettopp for å sikre at de skal få den tilmålte tida til rådighet til dette forskningsarbeidet.

Forskerforbundet har fått mange henvendelser lokalt og sentralt om disse rettighetene i 2020. Med nedstengingene av institusjonene samt skoler og barnehager på våren, reiseforbud og andre restriksjoner med sterk påvirkning på arbeidshverdagen for denne gruppa, var vi ekstra spente på hvordan stipendiatene og postdoktorene hadde opplevd situasjonen. Vi spurte derfor alle i en rekrutteringsstilling (ca. 600 respondenter) om hvordan deres forskningsarbeid ble påvirket av koronatiltak.

«C-19 was particularly hard on incoming postdocs and researchers from abroad and young researchers planning to go abroad. The support system was inadequate, anxieties about missed opportunities created stress.»

Ti prosent svarte at det var blitt kritisk endret, mens 35 prosent var vesentlig forsinket og ytterligere 38 prosent var noe forsinket (Figur 10). Bare 17 prosent av de ansatte i rekrutteringsstilling opplevde å være marginalt eller ikke påvirket av pandemien.

Figur 10: Hvordan ble ditt forskningsarbeid påvirket av koronatiltak?



Vi ba de 83 prosentene av respondentene som var blitt forsinket om å gi en indikasjon på hva som hadde forårsaket forsinkelsene, idet vi hadde foreslått en rekke mulige årsaker og dessuten et åpent «Annet»-felt, hvor man også kunne legge inn tekst selv. Vi kan se at mer enn to av tre er rammet av ineffektivitet på hjemmekontor, og sånn sett er dette den mest vanlige årsaken til forsinkelse, men det er nok i de færreste tilfellene den mest alvorlige (Tabell 17). 35 prosent rapporterer at de er forsinket som følge av særskilt omsorg for små barn som følge av perioder med nedstenging av barnehager og skoler eller karanteneperioder. Noen mer enn andre. En respondent med omsorg for eldre barn med spesielle behov melder

«Arbeidspress på veiledere, og mangel på mulighet for å møtes å drøfte vesentlige saker ang. PhD prosjektet er utfordrende. Det er også utfordrende at bibliotek tjenesten ikke fungerer.»

om store utfordringer og det å falle mellom mange stoler. Nesten halvparten er blitt hindret i å samle inn data, som jo er helt essensielt for å gjennomføre forskningsprosjektet. Videre ser vi at bortimot 40 prosent har manglet tilgang til forskningsinfrastruktur, 30 prosent har ikke fått gjennomført et planlagt eksternt forskningsopphold og 27 prosent har blitt hindret av at essensielle partnere i forskningsprosjektet har hatt problemer. 12 prosent oppgir i tillegg en annen årsak. I annet-kategorien dreier de fleste påtegnelsene seg om den mentale helsen eller at mye mer tid enn avsatt er gått med til undervisningen som ledd i pliktarbeidet. Andre forteller at de ikke har kunnet reise tilbake til sin norske hjemmeinstitusjon og føler seg marginalisert og utestengt fra arbeidsmiljøet. Alle disse ulike årsakene til at man ikke har fått arbeidet som normalt, vil for nesten alle medføre forsinkelser eller endringer i prosjektet som utløser behov for forlengelse eller annen støtte fra arbeidsgiver.

«Er veldig fortvilet over situasjonen, med forsinkelser og lavere kvalitet på arbeidet, må senke ambisjonsnivåene / planene sannsynligvis med negativ effekt på videre akademisk karriere»

Tabell 17: Årsaker til forsinkelsene i stipendiater og postdoktorers forskningsarbeid

Hva har forårsaket endringene/forsinkelsene i ditt forskningsarbeid? (Flere kryss mulig)	Prosent
Fikk ikke gjennomført nødvendig datainnsamling	46 %
Problemer hos essensielle samarbeidspartnere	27 %
Manglende tilgang til forskningsinfrastruktur	39 %
Ineffektiv hjemmekontorsituasjon	68 %
Omsorg for små barn	35 %
Ikke mulig å gjennomføre planlagt eksternt forskningsopphold	30 %
Annet	12 %
N	509

8.1 Forlengelse

Forskriften som regulerer ansettelsesvilkårene for stipendiater og postdoktorer gir de ansatte rett til forlengelse ved egen sykdom og for andre permisjoner de har krav på etter lov- og avtaleverk. Dette inkluderer omsorgsdager og, etter vedtak, særskilte omsorgsbelastninger. Forskriften begrenser denne retten til forlengelse til fravær som er på minimum 14 dager sammenhengende. Dette har skapt noe forvirring knyttet til «korona»-kravene om symptomfrihet for å gå på jobb og karantenebestemmelser.

Men det som i særlig grad har vakt problemer og uklarheter, er hvordan man som småbarnsforeldre i denne gruppa skal forholde seg til stenging av skoler og barnehager og kravet om symptomfrihet for å sende barna dit, i tillegg til allmenne karanteneregler. Myndighetene har doblet antall omsorgsdager for 2020, men ettersom det hører med til sjeldenhetene at en forelder er hjemme sammenhengende i 14 dager med et barn i en slik situasjon, kan det virke som om dette ikke blir registrert som fravær den enkelte får forlengelse for.

«Det burde være en selvfølge at stipendiater med barn får tilsvarende dager i forlengelse på kontrakten som det de må være hjemme med barn pga. forkjølelssymptomer nå under covid19-pandemien. Alternativet er at vi sykemeldes pga. stress o.l., for å få forlengelse, noe som ikke er gunstig for noen.»

Forskriften åpner opp for at stipendiater, men egentlig ikke postdoktorer, kan søke om forlengelse for andre uforutsette hendelser som er til hinder for progresjonen. Det er imidlertid opp til ansettelsesorganet å vurdere om slik forlengelse skal gis og hvordan slike søknader skal behandles. Etter flere runder med avklaringer mellom departement, institusjonene og

NFR har man laget en veileder for hvordan søknader om forlengelse kan behandles, men den dekker eksempelvis bare postdoktorer som har seks måneder eller mindre igjen – og som mange av respondentene påpeker, er det det ikke bare disse som er blitt forsinket. Tilbakemeldingene går også på at informasjonen er utilstrekkelig og behandlingen er ulik fra fakultet til fakultet.

Vi ønsket derfor å kartlegge hvor mange som var godt dekket og hadde fått forlengelse eller annen hjelp og støtte. Bare én av fem opplever å være godt ivaretatt, viser det seg, og en tilsvarende andel har fått noe, men langt fra tilstrekkelig forlengelse/hjelp (Figur 11). Til sammen er det altså 83 prosent som oppgir at de ikke har fått tilstrekkelig forlengelse for tapt arbeidstid som følge av pandemien. Dette tallet er så å si identisk med funnene fra Stipendiatorganisasjonene i Norges undersøkelse.⁴ Det er godt under halvparten av de som er blitt forsinket som faktisk har fått noen som helst hjelp eller støtte. 30 prosent har ikke fått noe, mens 22 prosent har fått beskjed om at de kan søke ved en seinere anledning – antageligvis fordi de har flere år igjen av sin periode og institusjonen heller vil samle opp og behandle søknad om forlengelse mot slutten av ansettelsesperioden. 5 prosent angir at de ikke vet eller at det er uaktuelt, antagelig fordi de ikke har søkt om forlengelse.

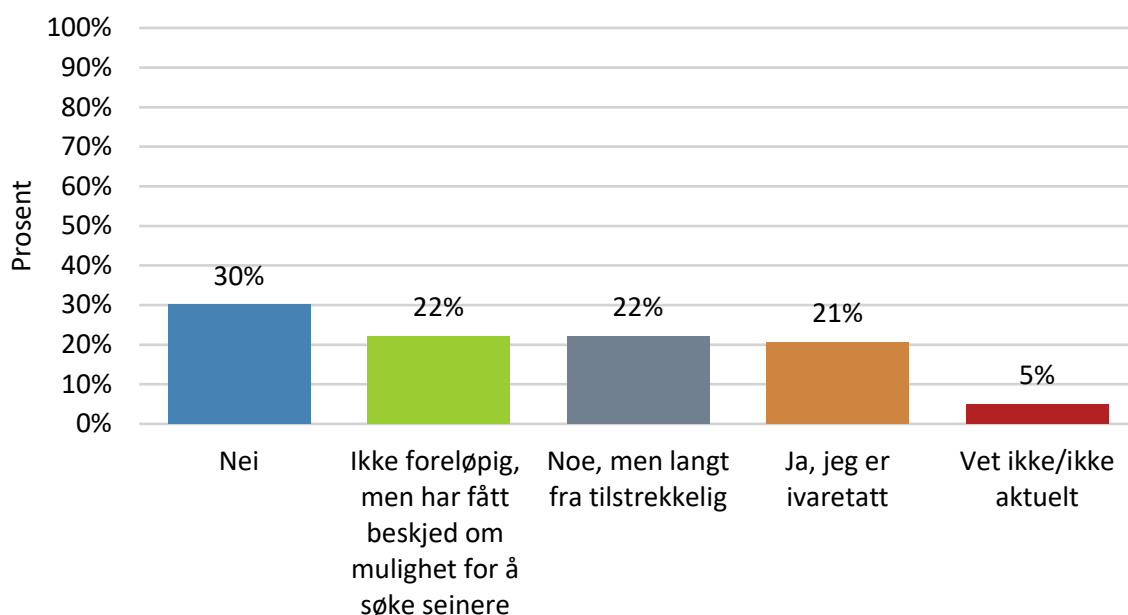
Av institusjonene kan det se ut som om Universitetet i Stavanger, Høgskulen på Vestlandet, Universitetet i Agder og OsloMet skiller seg ut som de som i størst grad har gitt forlengelse, mens NTNU og Nord universitet skiller seg spesielt negativt ut (Tabell 18).

«Avklaring om forlengelse av stipendiatperioden tar lang tid og kriteriene for å få det er uklare, noe som skaper stor usikkerhet og manglende arbeidsmotivasjon.»

«I have been filling out many surveys. Nothing has helped or changed. I still didn't get an extension and I am behind of my project.»

«Regarding the extension received, this was not quite adequate for the time lost, but I am grateful since many other temporary employees in my institution were not awarded any extension.»

Figur 11: Har du fått forlengelse eller annen hjelp/støtte? Respondenter i rekrutteringsstilling som er blitt forsinket



⁴ <https://stipendiat.no/wp-content/uploads/2020/12/COVID-19-report-December-FINAL.pdf>

Tabell 18: Har du fått forlengelse eller annen hjelp/støtte? Sortert etter institusjon med 10 respondenter eller flere

Institusjon	Ja, jeg er ivaretatt	Noe, men langt fra tilstrekkelig	Ikke foreløpig, men har fått beskjed om mulighet for å søke seinere	Nei	Vet ikke / ikke aktuelt	N
UiS	50 %	10 %	10 %	30 %	0 %	10
HVL	45 %	27 %	18 %	0 %	9 %	11
OsloMet	36 %	11 %	39 %	7 %	7 %	28
UiA	34 %	31 %	14 %	14 %	7 %	29
NMBU	25 %	19 %	38 %	19 %	0 %	16
HINN	25 %	17 %	33 %	25 %	0 %	12
UiT	22 %	28 %	12 %	29 %	9 %	58
USN	19 %	38 %	19 %	25 %	0 %	16
UiO	18 %	25 %	16 %	36 %	6 %	126
UiB	18 %	16 %	29 %	33 %	4 %	73
NTNU	8 %	16 %	27 %	47 %	3 %	64
Nord	0 %	20 %	33 %	47 %	0 %	15
Totalsum	21 %	22 %	22 %	30 %	5 %	509

9 Medvirkning og medbestemmelse under koronatiden

En krisesituasjon vil naturlig kreve raske beslutninger og kan føre til maktkonsentrasjon. Dette stiller dermed store krav til ledelsen i å sikre medbestemmelse og medvirkning, og dermed tillit til at beslutningene er legitime og riktige. Vi valgte derfor å inkludere noen spørsmål om medbestemmelse og medvirkning i undersøkelsen. Spørsmålene er hentet fra en undersøkelse knyttet til *Medbestemmelsesbarometeret* i regi av AFI. Ansatte i UH-sektoren opplever vanligvis stor grad av innvirkning på utførelsen av arbeidsoppgavene og egen arbeidssituasjon. Vi spurte derfor de av respondentene som oppgir å ha fått endret arbeidssituasjonen, om de har opplevd innflytelse på endringene tilknyttet korona. De fleste oppgir at de har hatt innflytelse (Tabell 19), men ikke i like stor grad som vi opplever i normalsituasjonen. Lederne er klart på at de har hatt stor innflytelse, fulgt av ansatte i tekniske og administrative stillinger. Blant de vitenskapelig ansatte opplever én av tre liten grad av innflytelse over arbeidssituasjonen og arbeidsoppgavene under pandemien.

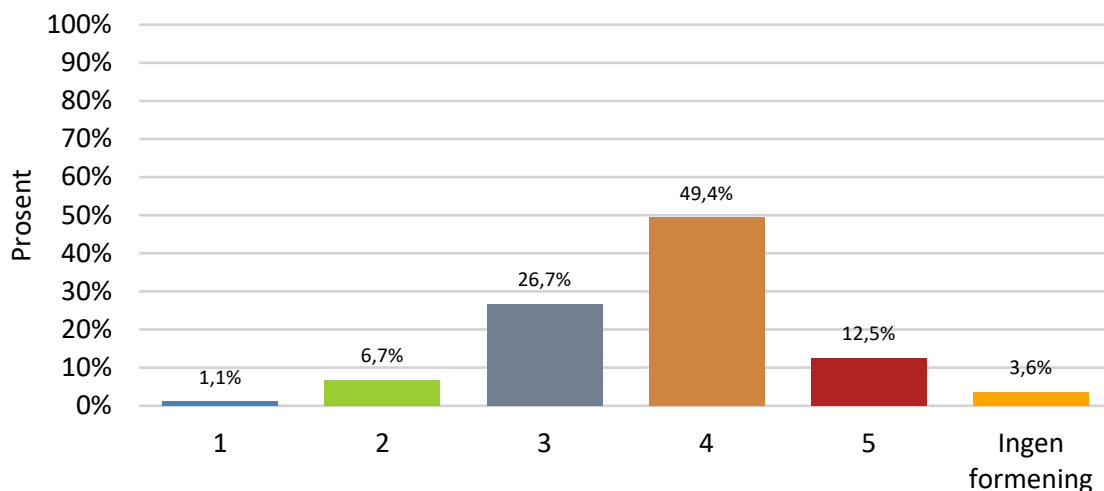
«Vi ble HEVET ut i en heldigital hverdag uten noe ryggdekning eller støtte. Dette avspeiler den nye ansatte ledelsesmodellen der all lojalitet går opp til dekan og rektorat og ansatte blir sittende uten medvirkning eller påvirkning i et hult demokrati.»

Tabell 19: Har du selv hatt stor innflytelse på endringer i arbeidssituasjon og arbeidsoppgaver? (Grader fra 1. svært liten grad til 5. svært stor grad)

Stillingstype	Svært liten grad	2	3	4	Svært høy grad	Ingen formening	N
Lederstilling	6 %	9 %	23 %	36 %	24 %	1 %	294
Ordinær VA	15 %	19 %	28 %	25 %	10 %	4 %	1770
Rekrutteringsstilling	13 %	15 %	22 %	23 %	13 %	13 %	315
TA- stilling	6 %	17 %	27 %	32 %	13 %	4 %	518
Alle totalt	12 %	17 %	27 %	27 %	12 %	5 %	2897

Når vi spør lederne om de oppfatter at de selv har klart å ivareta de ansattes behov for medvirkning, er de fleste ganske fornøyd med egen innsats (Figur 12). 62 prosent mener de har klart det i høy eller svært høy grad. Her er det altså en liten diskrepans mellom hvordan ordinære ansatte og ledere oppfatter situasjonen.

Figur 12: Jeg mener jeg som leder har klart å ivareta de ansattes behov for medvirkning på endringer i arbeidssituasjon og arbeidsoppgave (Grader fra 1. svært liten grad til 5. svært stor grad)



Vi spurte også de ansatte om hvilke aktører de mener påvirker beslutningene på egen arbeidsplass og hvem som hadde fått økt makt som følge av koronasituasjonen, og ba dem rangere ledelsen, tillitsvalgte og verneombud i så måte. De fleste er tydelige på at de oppfatter at ledelsens påvirkning er stor, mens de i liten grad oppfatter at tillitsvalgte eller verneombud har særlig påvirkningskraft (Tabell 20). Respondenter i lederstilling, som antagelig er tettere på medbestemmelsesordningene ved virksomheten, mener at tillitsvalgte og verneombud har langt større påvirkning på beslutningene enn det de andre ansatte tror. Men selv blant lederne mener 40 prosent at disse har liten innflytelse. Blant de vanlige ansatte er det ganske mange som ikke har noen formening, men under 10 prosent mener tillitsvalgte og verneombud i stor grad har påvirkning på beslutningene, mens over halvparten opplever at den er liten.

Tabell 20: I hvilken grad opplever du at følgende aktører påvirker beslutninger på din arbeidsplass? Fra Svært liten grad (1) til Svært høy grad (5)

Aktører	Stillingstype	Svært liten grad	2	3	4	Svært høy grad	Ingen formening	N
Ledelse	Lederstilling	1 %	2 %	11 %	43 %	41 %	2 %	456
	Ord. VA	2 %	4 %	13 %	31 %	47 %	3 %	2620
	Rekr.stilling	3 %	3 %	10 %	30 %	43 %	10 %	611
	TA-stilling	1 %	2 %	10 %	32 %	52 %	2 %	1168
	Totalsum	2 %	3 %	12 %	32 %	47 %	4 %	4855
Tillitsvalgt	Lederstilling	17 %	23 %	29 %	17 %	4 %	10 %	449
	Ord. VA	35 %	22 %	16 %	4 %	0 %	21 %	2605
	Rekr.stilling	23 %	22 %	13 %	6 %	1 %	35 %	610
	TA-stilling	27 %	20 %	20 %	9 %	1 %	23 %	1158
	Totalsum	30 %	22 %	18 %	7 %	1 %	22 %	4822
Verneombud	Lederstilling	18 %	23 %	23 %	21 %	4 %	10 %	450
	Ord. VA	36 %	21 %	13 %	5 %	1 %	24 %	2605
	Rekr.stilling	23 %	16 %	14 %	5 %	3 %	39 %	611
	TA-stilling	24 %	23 %	20 %	9 %	2 %	22 %	1158
	Totalsum	30 %	21 %	16 %	7 %	2 %	24 %	4824

Når vi spør de ansatte om de opplever at noen av disse aktørene har fått økt myndighet som følge av korona, så opplever rundt halvparten at ledelsen har det, men ikke at de andre aktørene i nevneverdig grad har fått økt myndighet (Tabell 21). Selv ikke de i lederstilling – som i utgangspunktet mener at tillitsvalgte og verneombud har relativt stor påvirkningskraft på beslutningene i virksomheten – mener innflytelsen er styrket i koronasituasjonen. Det er nesten ingen som mener at tillitsvalgte kommer styrket ut, men rundt 10 prosent mener at verneombud har fått økt myndighet. Her er det imidlertid rundt 40 prosent som ikke har noen formening.

Fra de åpne svarene framkommer det at spørsmålet har framstått som uklart for en del av respondentene – også, som en påpeker, fordi det jo er ledelse på så mange nivåer, og man behøver ikke ha samme oppfatning om alle. Det er en del kommentarer på bortfall av medbestemmelse og ledere som overkjører og ikke lytter til de ansatte, og dessuten at noen føler at ledelsen bruker situasjonen til å kjøre gjennom saker uten de sedvanlige prosessene.

«Ledelsen bruker situasjonen til å øke makt og styring»

Noen tar imidlertid også til orde for at institusjonene selv også har fått sitt handlingsrom og sin beslutningsmyndighet betydelig innskrenket av nasjonale og regionale myndigheter. Det er flere som påpeker at pandemien på ingen måte er institusjonenes eller ledelsens skyld og at man her både har måttet kaste seg rundt uten vante rutiner eller presedens og dessuten uten noen ekstra hjelp fra bevilgende myndigheter. Det er også flere som sier de ikke opplever at tillitsvalgte eller andre representanter for Forskerforbundet har vært særlig tilstedeværende eller synlige.

«Generelt burde universitetene få en egen krisepakke. Økte utgifter til smittevern hensyn, behov for forlengelser, oppgradering av infrastruktur, digitale veiledere, ja, listen er lang. Derav svar om kanskje ikke økt makt til verken ledelse, tillitsvalgte, vernelinjen lokalt, ettersom mye er styrt utenfra (departement/ingen ekstra tildelinger).»

Tabell 21: Opplever du at følgende aktører på din arbeidsplass har fått økt myndighet som en følge av korona?

Aktører	Stillingstype	Svært liten grad	2	3	4	Svært høy grad	Ingen formening	N
Ledelse	Lederstilling	8 %	10 %	25 %	29 %	16 %	11 %	455
	Ord. VA	7 %	5 %	15 %	25 %	27 %	21 %	2623
	Rekr.stilling	7 %	6 %	12 %	19 %	18 %	38 %	611
	TA-stilling	10 %	8 %	16 %	22 %	20 %	24 %	1167
	Totalsum	8 %	6 %	16 %	24 %	23 %	23 %	4856
Tillitsvalgt	Lederstilling	23 %	20 %	27 %	9 %	1 %	21 %	452
	Ord. VA	31 %	14 %	13 %	2 %	0 %	39 %	2603
	Rekr.stilling	21 %	12 %	7 %	4 %	0 %	56 %	610
	TA-stilling	26 %	14 %	15 %	4 %	0 %	41 %	1162
	Totalsum	28 %	14 %	14 %	3 %	0 %	40 %	4827
Verneombud	Lederstilling	20 %	17 %	24 %	15 %	4 %	20 %	452
	Ord. VA	29 %	13 %	12 %	6 %	2 %	39 %	2607
	Rekr.stilling	19 %	8 %	9 %	5 %	3 %	55 %	611
	TA-stilling	21 %	16 %	15 %	8 %	2 %	38 %	1160
	Totalsum	25 %	13 %	14 %	7 %	2 %	39 %	4830

Tilsvarende spørsmål ble stilt i undersøkelsen *Arbeidsliv under en krevende tid. Medbestemmelse og medvirkning under koronaepidemiens første fase*, gjennomført av AFI i mars-april 2020.⁵ Undersøkelsen til AFI viste at tillitsvalgte har en viktig rolle. På spørsmål om tillitsvalgte under pandemien spiller en viktigere rolle enn ellers, svarte 69 prosent at de er enig eller helt enig. AFIs rapport (fig. 18) viser imidlertid som denne at arbeidstakerne vurderer det dithen at det er ledelsens innflytelse over beslutningene som har økt mest under pandemien.

⁵ [AFI FOU-RESULTAT 2020:08.](#)

10 Arbeidsmiljø og korona

«Jeg savner spørsmål om hvordan arbeidsmiljøet og faglige fellesskap blir påvirket av korona»

Mange respondenter savnet spørsmål om arbeidsmiljøet og mental helse i undersøkelsen. I utformingen av spørreskjemaet ble det lagt vekt på spørsmål om merarbeid, endringer i arbeidstid, endring i arbeidssituasjonen,

kompensasjoner, personvern og opphavsrett, undervisning og FoU-arbeid under pandemien. I tillegg var det et åpent felt der respondentene kunne gi kommentarer til svarene eller undersøkelsen. Nærmere 1000 av respondentene valgte å benytte det åpne feltet til å gi ytterligere kommentarer. Omtrent 100 av kommentarene knytter seg til konsekvenser for arbeidsmiljøet. Og da særlig det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det at så mange brukte muligheten til å ta opp arbeidsmiljørelaterte spørsmål, til tross for at det ikke var sentralt i selve spørreundersøkelsen, gir oss grunn til å anta at mange har opplevd koronapandemien og de tiltakene som er blitt iverksatt som følge av den, som belastende. Når vi samtidig ser at over 50 prosent av respondentene svarer at de ikke er enige i utsagnet «Virksomheten er ekstra oppmerksom på arbeidsmiljøet for øyeblikket», styrker det inntrykket av at mange ansatte i stor grad har båret/håndtert belastningene selv.

De organisatoriske arbeidsbetingelsene er med på å legge føringer for og danne rammer for arbeidsmiljøet generelt i en virksomhet. Arbeidsmiljøloven slår fast at «Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet» (aml § 4.1). Under koronapandemien er det flere forhold som rokker ved de organisatoriske arbeidsbetingelsene til de ansatte ved universitetene og høyskolene, i tillegg til at pandemien i seg selv utgjør en helsefare. Vi skal her se nærmere på fire kategorier av arbeidsmiljøutfordringer som reflekteres i de mange åpne kommentarene i undersøkelsen.

10.1 Smittevern

Det er flere som peker på det de opplever som manglende smittevern, eller mangler ved smittevernet, på egen arbeidsplass. Her er to av kommentarene:

En ting dere ikke spurte om er hensynet til egen helse og sikkerhet. Jeg og flere andre føler stort ubehag ved obligatoriske møter og undervisning i til dels små og dårlig ventilerte rom – situasjoner hvor alt vi vet om covid-19 tilsier høy risiko. Dette er et område hvor jeg føler universitetet har sviktet fullstendig.

Det er mindre enn én meter til den kollegaens pult som står vis-a-vis min. Skilleveggen mellom pultene er utilstrekkelig. Dette er en smitterisiko som fører til at jeg gjør alt arbeid hjemme selv om arbeidsstedet er åpent for ansatte og studenter, og selv om arbeidsgiver påstår at det er trygt å være der.

Det dreier seg med andre ord om opplevelsen av en reell fare for å bli smittet av koronaviruset gjennom tilstedeværelse på arbeidsplassen. Andre forteller om uro knyttet til ansvaret for gjennomføringen av smitteverntiltakene. En person skriver:

Smitteverntiltakene er en stor belastning. Jeg har angst for å ikke har gjort alt som er mitt ansvar for å hindre at smitte er tilstede hver dag.

10.2 Merarbeid og stress

Arbeidstilsynet omtaler stress som noe arbeidstakere opplever når det stilles større krav og forventninger i jobben enn det de er i stand til å takle, mestre eller kontrollere. Arbeidstakere som opplever stress over lengre tid kan utvikle alvorlige fysiske og psykiske helseproblemer.

Koronapandemien har som vi har sett medført mye ekstra arbeid, store endringer, nye oppgaver og arbeidsmetoder. For mange i denne sektoren er store arbeidsmengder og arbeidstid utover normalarbeidsdagen det vanlige, uavhengig av pandemien. (jf. Figur 1). Merarbeidet og forventninger om å mestre nye arbeidsformer og oppgaver som følge av koronapandemien, ser ut til å ha gitt mange som fra før har en høy arbeidsbelastning ytterligere påkjenninger og opplevelse av stress. Som en av respondentene skriver, «... det er slitsomt for ansatte å 'ikke strekke til' og være i kontinuerlig dugnadsprosess som ikke belønnes». Dette kan videre illustreres ved noen flere eksempler fra de åpne svarene:

Det blir ikke nødvendigvis flere timer på jobben men i hodet er det aldri stille. Stressnivå har steget ift undervisning og det blir ikke arbeidsro til å skrive på søknader for det skal hele tiden brannslukkes på utdanning.

Synes corona-tiden har vært og er helt skrekkelig. Jeg sliter enda med stress-relaterte plager (rygg/skuldre) som jeg aldri har hatt noen gang tidligere. Underviser mye i felt/lab og undervisningen er blitt dramatisk dårligere kvalitet. Tiden går til kriseløsninger for studenter som ikke får gjennomført det de skulle. Lite oppfølging fra ledelse. Jeg vurderer sterkt å søke permisjon for å gjøre noe annet, jeg må selv ta ansvar for å overleve. Dette trodde jeg aldri jeg skulle si, fordi jeg har alltid elsket jobben min.

Jeg opplever at det røyner på med arbeidslyst og samhold blant kollegaer. Det blir stadig vanskeligere å be folk steppe inn når andre er sykemeldte. Stipendiatene våre er blitt svært stille/innesluttet og mange i administrasjonen er sykemeldte. Tårene er aldri langt unna.

Merarbeidet pga. korona sliter oss ut.

10.3 Foringelse av arbeidsmiljøet

Som en konsekvens av pandemien har svært mange utført arbeidet sitt fra hjemmekontor. Et knapt flertall på 53 prosent i denne undersøkelsen svarer at hjemmekontor er den nye normalen. Det er flere som trekker fram positive sider med å ha hjemmekontor, men i de åpne svarene er det mange som peker på ensomhet, mangel på kollegial kontakt og sparsommelig tilbakemelding fra ledere som en arbeidsmiljøutfordring i forbindelse med pandemien.

Det er stor forskjell på effekten av å jobbe hjemmefra i en kortere periode - det kan faktisk være positivt – og det å jobbe hjemmefra over lengre periode. Jo lenger tid som gikk med hjemmekontor, jo større ble problemene, både med hensyn til ergonomi, konsentrasjon, mangel på sosial omgang og informasjonsutveksling med kollegaer. Selv om hjemmekontor kan øke arbeidsevnen i kortere periode, er det uheldig for arbeidsevnen på lengre sikt.

Mistrivsel er først og fremst knyttet til tap av arbeidsmiljø og isolasjon i det daglige, samt problemer med å opprettholde internasjonale samarbeidsrelasjoner. Digitale møter er ikke en tilfredsstillende erstatning. Ikke bare er mister man det sosiale, men like viktig er at uformelle diskusjoner, input og inspirasjon er borte. Det er mye tyngre enn før å opprettholde framdrift i forskningen.

En utfordring som ikke fanges opp så godt i spørreundersøkelsen er graden av isolasjon som forskere kan oppleve i den situasjonen vi er i nå. Forskerlivet kan være ensomt nok som det er, litt avhengig av hva slags prosjekter en er en del av. Men når man sitter mesteparten av tiden på hjemmekontor i tillegg forsterkes dette. Dette påvirker fremdrift, motivasjon og effektivitet. Institusjonen har i veldig liten grad gjort noe som helst for å håndtere dette.

10.4 Fysisk tilrettelegging

En siste kategori arbeidsmiljørelaterte utfordringer som framkommer fra de åpne svarene i undersøkelsen, er manglende fysisk tilrettelegging for å kunne ha en tilfredsstillende arbeids-situasjon på hjemmekontor. Flere beskriver ulike fysiske plager som følge av lite tilfredsstillende hjemmekontorfasiliteter.

Opplever totalsituasjonen som belastende. Ingen tilrettelegging for hjemmekontor. Bærbar pc er fysisk utfordrende 8-10 timer per dag. Har søkt om tilrettelegging, men blir ikke fulgt opp.

Det som i sterkeste grad har påvirket min arbeidssituasjon, er at eksisterende belastningsplager i skulder/nakke ble betydelig forverret av hjemmekontorsituasjonen i vår. Dette legger nå begrensninger på hvor mye jeg kan jobbe, som fører til betydelig stress og følelse av utilstrekkelighet.

Oppsummert er det mye som tyder på at arbeidsmiljøet ved universitetene og høyskolene er skadelidende, og at det er grunn til bekymring for både studenters og ansattes fysiske og psykososiale helse. I tillegg til at pandemien i seg selv utgjør en helsefare, har svært mange av respondentene i undersøkelsen pekt på økende arbeidsbelastninger og forringelse av det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det er helt klart behov for en nærmere oppfølging av koronatiltakenes konsekvenser på de ansattes arbeidsmiljø og helse. Økte arbeidsmiljøbelastninger må tas på alvor og vies en større oppmerksomhet.

11 Avsluttende kommentar

Koronapandemien har åpenbart hatt store konsekvenser for UH-sektoren. Universiteter og høyskoler har opplevd å være helt nedstengte i perioder, undervisning og eksamener har foregått digitalt og forskningsprosjekter er blitt forsinket eller utsatt. Forskerforbundet ønsket å kartlegge og dokumentere noen av konsekvensene gjennom denne undersøkelsen blant våre medlemsgrupper i sektoren.

Det er helt klart at de ansatte har strukket seg langt for at universitetene og høyskolene skal lykkes med å utføre samfunnsoppdraget under pandemien. Vår undersøkelse viser at nær 70 prosent arbeidet ut over normal arbeidstid våren 2020, enten fordi de måtte jobbe mer eller forskjøvet. Kun en liten andel har blitt kompensert for merarbeidet i form av overtidsbetaling, avspasering eller annen form for godtgjøring. Det gjelder særlig de vitenskapelig ansatte, som i liten grad registrerer arbeidstid og som også vanligvis arbeider mer enn normalarbeidsdagen.

Det er spesielt ivaretagelsen av studentene, inkludert omleggingen til digital undervisning, som har vært tidkrevende. 80 prosent av de vitenskapelig ansatte har brukt mer tid til å forberede og gjennomføre undervisning i 2020 enn vanlig. Til tross for dette er nær halvparten av de som underviser usikre på om studentene har fått god nok undervisning i koronasituasjonen. Mange av de utdypende kommentarene fra det åpne svarfeltet uttrykte bekymring for studentene, både med hensyn til læringsutbytte og til deres livssituasjon og mentale helse.

Tilrettelegging for digital undervisning innebærer at noen må sørge for riktig opptaksutstyr, avklare alle spørsmål om rettigheter og personvern, spille inn undervisningen, redigere og kvalitetssikre opptaket, laste opptakene over i riktig format, legge dem ut i undervisningsportalen, og svare på alle spørsmål av administrativ og teknisk art. Undersøkelsen avdekker at de som underviser opplever at de bruker svært mye tid på slike tekniske og administrative gjøremål, og det gis uttrykk for savn av bistand fra teknisk- og administrativt ansatte. APIKS-undersøkelsen viste at vitenskapelig ansatte i perioden 2013-2018 opplevde at det over tid var blitt gradvis mindre tilgang til teknisk og administrativ bistand tilknyttet forsknings- og undervisningsvirksomheten.⁶ I samme periode har ABE-reformen resultert i innstramminger som særlig har berørt teknisk-administrative årsverk. Våre funn kan tyde på at kapasiteten var sprengt allerede før pandemien, og at omleggingen til digital undervisning derfor ble særlig krevende.

Undersøkelsen levner ingen tvil om at forskningsvirksomheten og utviklingen av ny kunnskap ved universitetene og høyskolene i betydelig grad er blitt svekket. Dette skyldes effektene av pandemien og smitteverntiltakene, og de begrensninger de har lagt på FoU-aktivitetene. I tillegg kommer, som vi har sett, det at de vitenskapelig ansatte har måttet vie seg mye mer til undervisningen og det administrative arbeidet rundt den.

Forskningsaktiviteten til stipendiatene og postdoktorene er spesielt utsatt, fordi forsinkelser kan innebære at de ikke får ferdigstilt forskningsarbeidet sitt. Det store flertallet i denne gruppen har opplevd forsinkelser i arbeidet sitt, og over 40 prosent har opplevd alvorlige forsinkelser. Da er det bekymringsfullt at åtte av ti oppgir at de ikke har fått tilstrekkelig forlengelse for tapt arbeidstid som følge av pandemien, og at godt under halvparten av de som er blitt forsinket oppgir at de har fått noen som helst hjelp eller støtte.

Flere funn i denne undersøkelsen gir grunn til å se nærmere på arbeidsmiljøspørsmål knyttet til arbeidsbelastning, ikke minst i et likestillingsperspektiv. Kvinner oppgir både at de har mer merarbeid enn sine mannlige kollegaer, og de er i større grad enn menn misfornøyde

⁶ NIFU rapport 2019:2 *Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademia: Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte.*

med situasjonen. De fleste jobber ikke mer fordi de ønsker det selv, og over 80 prosent av kvinnene sier de bruker mer av fritiden enn ønskelig. De er også tydeligere på at merarbeidet skyldes at oppgavene ikke lar seg løse innen normalarbeidsdagen.

For den framtidige utviklingen av universitets- og høyskolesektoren blir det viktig å trekke lærdom av de ansattes erfaringer fra koronaåret. Denne undersøkelsen vil være ett av mange bidrag til viktig kunnskap om sektorens og de ansattes håndtering av en uventet og alvorlig nasjonal krisesituasjon.



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