

**Jens-Christian Smeby**

**Fordeling av tidsressurser til FoU ved statlige  
høgskoler**

NIFU skriftserie nr. 7/2002

NIFU – Norsk institutt for studier  
av forskning og utdanning  
Hegdehaugsveien 31  
0352 Oslo

ISSN 0808-4572



## Forord

De statlige høyskolene utgjør en betydelig forskningsressurs, noe som innebærer at den interne fordelingen av disse ressursene er et sentralt forskningspolitisk spørsmål. Rapporten belyser de statlige retningslinjene for hvordan disse ressursene skal fordeles og omfanget, prosedyrene og kriterier som legges til grunn ved fordelingen av disse ressursene ved den enkelte høyskolene og avdelingene. Datamaterialet er basert på dokumentgjennomgang, en spørreskjemaundersøkelse til samtlige av de statlige høyskolene samt intervjuer med FoU-ansvarlige ved fem av høyskolene. Undersøkelsen er finansiert av Utdannings- og forskningsdepartementet.

Rapporten er utarbeidet av Jens-Christian Smeby. Jorunn Spord Borgen, Tor Einar Edvardsen, Svein Kyvik, Frode Mellemvik og Gunnar Stave har bidratt med kommentarer.

Oslo, mars 2002

Petter Aasen  
Direktør

Ingvild Marheim Larsen  
Seksjonsleder



## Innhold

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Sammendrag .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>1 Innledning .....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>2 Analytiske perspektiver .....</b>   | <b>11</b> |
| <b>3 Statlige retningslinjer for høyskolenes fordeling av tidsressurser til FoU.....</b> | <b>14</b> |
| 3.1 Omfanget .....   | 14        |
| 3.2 Fordelingskriterier .....  | 15        |
| <b>4 Høyskolenes mål og strategi for FoU-virksomheten .....</b>                          | <b>18</b> |
| 4.1 Formålet med FoU-virksomheten .....  | 18        |
| 4.2 Fordelingsprosedyrer.....  | 18        |
| 4.3 Omfanget av FoU .....  | 20        |
| <b>5 Ulike former for FoU-stipend.....</b>   | <b>22</b> |
| 5.1 Stipendtyper og tildelingsprosedyrer.....  | 22        |
| 5.2 Fordelingskriterier for vikar/FoU-stipend .....                                      | 23        |
| 5.3 Fordelingskriterier for doktorgradsstipend.....                                      | 25        |
| 5.4 Fordelingskriterier for midler til strategiske FoU-prosjekter .....                  | 26        |
| 5.5 Oppsummering .....   | 27        |
| <b>6 Fordeling av andelen av arbeidstiden som kan brukes til FoU.....</b>                | <b>29</b> |
| 6.1 Tildelingsprosedyrer og tradisjoner.....   | 29        |
| 6.2 Objektive fordelingskriterier (stillingsnivå).....                                   | 30        |
| 6.3 Kriterier ved individuelle vurderinger.....  | 31        |
| 6.4 Oppsummering .....   | 32        |
| <b>7 Konklusjon .....</b>  | <b>34</b> |
| <b>Litteratur.....</b>   | <b>37</b> |
| <b>Tabellvedlegg .....</b>   | <b>39</b> |



## Sammendrag

Hensikten med denne rapporten er å belyse hvordan høyskolenes egne tidsressurser til FoU fordeles, og hvilke fordelingsprosedyrer og kriterier som legges til grunn. I undersøkelsen er det lagt en vid forståelse av FoU-begrepet til grunn slik at det både omfatter forsknings- og utviklingsarbeid og tid som er avsatt til faglig ajourhold og egenutdanning som ikke direkte er knyttet til undervisningsvirksomheten.

I de statlige retningslinjene for FoU ved de statlige høyskolene legges det vekt på at tid til FoU ikke er en individuell plikt eller rettighet og at tidsressursene ikke skal fordeles likt mellom de faglige tilsatte. Status i form av stillingsnivå har vært fremhevet som et kriterium for en slik differensiering. Likeledes har det vært lagt vekt på personalets behov for kompetanseutvikling, og at det bør foretas kvalitets- og relevansvurderinger. Det er med andre ord et bredt spekter av kriterier som skal legges til grunn.

Gjennomgangen av høyskolenes strategiplaner tyder på at de fleste høyskolene følger opp retningslinjene for FoU som er gitt i offentlige dokumenter. De fleste høyskolene har utviklet egne strategiplaner for FoU-virksomheten, men det er forskjeller i hvor langt de enkelte høyskolene har gått i å spesifisere satsingsområder. Lærestedene befinner seg på ulike stadier i prosessen med å utvikle en FoU-strategi. I enkelte tilfeller er imidlertid fraværet av en klar FoU-strategi uttrykk for at høyskolene ikke ser behovet for dette, eller ser det som mest fruktbart å overlate dette til de enkelte fagmiljøene. Dette kan ha sammenheng med at det er tradisjon for en relativt lik fordeling av FoU-ressursene, men også at det er intern uenighet om hva som skal være formålet med differensieringen og hvilke kriterier som skal legges til grunn.

De aller fleste høyskolene har avsatt midler på sentralt og/eller på avdelingsnivå til vikar-/FoU-stipend, doktorgradsstipend og strategiske FoU-prosjekter. Gjennomgående oppgir de at kvalitet og relevans tillegges størst vekt ved tildeling av stipend. Kvalitet på tidligere faglige bidrag og søkerens behov for kompetanseutvikling tillegges gjennomgående mindre vekt. Søkerens ansiennitet er det kriteriet som i minst grad tas med i vurderingen. De fleste høyskolene legger vekt på flere kriterier ved fordelingen. Kriteriene er således ikke gjensidig utelukkende. Det er bare små forskjeller i vektlegging av de ulike kriteriene i forhold til om tidsressursene tildeles på sentralt nivå eller på avdelingsnivå. Ved den enkelte høyskole er det imidlertid ikke noe klart sammenfall mellom vektleggingen av de ulike kriteriene på sentralt nivå og på avdelingsnivå.

Det er klare forskjeller mellom stillingsnivåer i forhold til hvor stor andel av arbeidstiden som brukes til FoU. Denne forskjellen gjelder imidlertid ikke ved alle avdelinger. Over halvparten av høyskolene oppgir at det er et mål at ikke alle på samme stillingsnivå skal bruke en like stor andel av arbeidstiden til FoU. Manglende tradisjoner for en slik differensiering, motstand fra arbeidstakerorganisasjonene og praktiske problemer knyttet

til at disse ressursene fordeles i forbindelse med individuelle arbeidsplaner medfører imidlertid at det til dels har vært vanskelig å få gjennomslag for et slikt prinsipp. Data fra de enkelte avdelingene tyder imidlertid på at det til en viss grad tas slike hensyn ved fastsettelse av individuelle arbeidsplaner.

Det er i og for seg ikke noe prinsipielt i veien for at alle tidsressurser til FoU tildeles på basis av individuelle søknader. Enkelte avdelinger fordeler også andelen av arbeidstiden som kan brukes til FoU på denne måten. Et slikt system er imidlertid relativt ressurskrevende fordi det involverer en faglig vurdering av hver enkelt. En alternativ løsning er i større grad å basere differensieringen av FoU-andelen av arbeidstiden på enkle objektive kriterier. For det første kan det skilles mellom en grunnressurs til faglig oppdatering som er lik for alle faglig ansatte og tid til FoU. For det andre kan det utarbeides normer for en differensiering av FoU-prosenten mellom stillingsnivåer. For det tredje kan det utarbeides kriterier for når det skal foretas individuelle vurderinger. Ingen eller svært lav faglig publisering gjennom flere år kan for eksempel føre til en reduksjon eller bortfall av FoU-tid ved fastsettelse av arbeidsplanen, mens gjennomføring av større forskningsprosjekter og planer for kompetanseheving kan danne grunnlag for en høyere FoU-prosent. Disse prinsippene er allerede innført helt eller delvis ved mange høyskoler. Utfordringen ligger i å få aksept i fagmiljøene for en slik differensiering, samt å utvikle rutiner som gjør dem enkle å praktisere.



# 1 Innledning

De statlige høyskolene forvalter i dag store ressurser til forskning og utviklingsarbeid (FoU). I gjennomsnitt brukte fast tilsatte ved høyskolene (eksklusive høyskolelærerne) 20 prosent av sin arbeidstid til FoU og relaterte aktiviteter i 1997 (Kyvik og Skodvin 1998). Denne gruppen utgjør ca. 4.000 personer. I tillegg har høyskolelærerne fått FoU-midler for å kvalifisere seg til høyskolelektor. Det vil si at høyskolene forvalter nærmere 1.000 årsverk til FoU og lignende hvert år. I den siste Forskningsmeldingen (St.meld.nr.39 for 1998-99) signaliserte regjeringen ønsker om en større grad av forskningsstrategisk tenkning ved institusjonene. Det ble understreket at fagmiljøene ved høyskolene ikke skulle bruke like mye tid til forskning og utviklingsarbeid som universitetene og de vitenskapelige høyskolene. Videre burde forskningsressursene prioriteres bl.a. for å imøtekomme behovet for kompetanseutvikling og inngå i en bevisst strategi overfor det regionale næringslivet.

Siden de statlige høyskolene forvalter en betydelig forskningsressurs, er den interne fordelingen av disse ressursene et sentralt forskningspolitisk spørsmål. Vi vet imidlertid lite om hvilke strategier og kriterier som i praksis legges til grunn ved de enkelte høyskolene i fordelingen av tidsressursene til FoU. Tidligere undersøkelser har vist at det er forskjeller mellom høyskolene i hvor langt de var kommet i utviklingen av en forskningsstrategi, og at det er forskjeller mellom høyskoler og mellom avdelinger innen den enkelte høyskole i hva som blir vektlagt (Remme 1997, Kyvik og Skodvin 1998).

En sentral utfordring for de statlige høyskolene har vært at de tidligere høyskolene, som dannet grunnlaget for de nye institusjonene, hadde svært ulike FoU-tradisjoner, og kompetanseprofilen blant personalet var svært forskjellig. Ved de tidligere distriktshøyskolene var omtrent 40 prosent ansatt i stillinger som førsteamanuensis eller høyere i 1993. Ved sosialhøyskolene var denne andelen ca 20 prosent, ved de pedagogiske høyskolene 15 prosent og ved ingeniørhøyskolene vel 10 prosent. Ved helsefaghøyskolene var det bare et fåtall personer som hadde førsteamanuensiskompetanse. Disse forskjellene gjenspeilet seg i hvor stor andel av arbeidstiden personalet ved disse høyskolene brukte til FoU. De fleste distriktshøyskolene hadde som mål at lærerpersonalet skulle bruke like mye tid til forskning som til undervisning, med andre ord den samme tidsnormeringen som ved universitetene. Ved de pedagogiske høyskolene og sosialhøyskolene varierte forholdene en god del, men det var relativt vanlig at 20-25 prosent av tiden var satt av til FoU. Ved ingeniørhøyskolene, med unntak av de høyskolene som var involvert i sivilingeniørutdanning, og helsefagshøyskolene var en relativt liten andel av personalet involvert i FoU-arbeid. Disse forskjellene i kompetanseprofil og FoU-tradisjoner setter naturlig nok sitt preg på FoU-virkosheten ved de nye høyskolene (Kyvik og Skodvin 1998).

I perioden som har gått siden de nye høyskolene ble opprettet har formell kompetanseheving vært en prioritert oppgave. Samtidig har lærestedene søkt å stimulere forskningsaktiviteten.

Hensikten med denne undersøkelsen er å kartlegge hvordan høyskolenes egne ressurser til FoU i form av personalets arbeidstid nå fordeles, og hvilke fordelingsprosedyrer og kriterier som legges til grunn. I undersøkelsen er det lagt en vid forståelse av FoU-begrepet til grunn slik at det både omfatter forsknings- og utviklingsarbeid i snever forstand og tid som er avsatt til faglig ajourhold og egenutdanning som ikke direkte er knyttet til undervisningsvirksomheten. Med tidsressurser til FoU siktes det til fire ulike former:

- Vikar/FoU-stipend
- Doktorgradsstipend
- Strategiske FoU-prosjekter
- Andel av arbeidstiden i ordinær stilling som kan brukes til FoU og lignende

I offentlige dokumenter og i institusjonenes strategiske planer og retningslinjer for fordeling av FoU trekkes det frem en rekke ulike mål og hensyn som bør tas ved tildeling av tidsressurser til FoU. For å få frem hvilke normative og strategiske hensyn som vektlegges på ulike nivåer, og i hvilken grad det er et samsvar mellom statlige retningslinjer og høyskolenes og de enkelte avdelingenes fordelingspolitikk, skilles det analytisk mellom ulike tildelingskriterier. På den måten tydeliggjøres mangfoldet i hensynene som søkes ivaretatt, i hvilken grad disse kriterier er mulige å forene, og i hvilken grad de er gjensidig utelukkende. Drøftingen vil dermed danne grunnlag for å kunne vurdere om høyskolene disponerer sine FoU-ressurser i henhold til overordnede mål for virksomheten. Kunnskap om fordelingsprosesser og fordelingskriterier kan gi et bedre grunnlag for refleksjon om hvordan disse midlene anvendes, ikke bare av statlige myndigheter, men også internt ved den enkelte høyskole, for eksempel gjennom sammenligning med de andre høyskolenes praksis.

Alle de statlige høyskolene er blitt bedt om å fylle ut et lite spørreskjema. Del 1 av skjemaet omhandler høyskolen sentralt, mens del 2 omhandler forholdene ved de enkelte avdelingene. Alle høyskolene har besvart skjemaet, men det mangler opplysninger fra enkelte avdelinger. Dessuten har ikke alle høyskolene og avdelingene besvart samtlige spørsmål. I tillegg er strategiske planer og retningslinjer for FoU fra omtrent halvparten av høyskolene gjennomgått. Det er også foretatt intervjuer med FoU-ansvarlige ved fem høyskoler.

I rapporten gis først en oversikt over statlige retningslinjer for fordeling av tidsressurser til FoU. Deretter belyses høyskolenes egne mål, strategier og fordelingsprinsipper på sentralt nivå og avdelingsnivå.

## 2 Analytiske perspektiver

Siden tid til FoU ikke er en individuell rett ved de statlige høyskolene, kan dette betraktes som et knapt gode. I rapporten trekkes det derfor veksler på studier av fordeling av knappe goder, hvor fordelingen foregår på institusjonsnivå og ikke på nasjonalt eller globalt nivå. Eksempler på slike fordelingssituasjoner er tildeling av barnehageplasser, opptak til lukkede studier, fordeling av lokale lønnstillegg – og fordeling av tidsressurser til FoU ved statlige høyskoler. Det er riktignok ikke alle tilsatte i faglige stillinger ved høyskolene som har kompetanse og/eller ønske å drive forskning. Når tid til FoU likevel kan betraktes som et knapt gode er det fordi forskning og kompetanseutvikling danner grunnlag for stillings- og lønnsoppykk ved høyskolene, og fordi tildelt tid til FoU reduserer antallet undervisningstimer.

I analyser av fordeling av knappe goder kan det være hensiktsmessig å skille mellom a) omfanget av fordelingen, b) fordelingsprosedyrer og c) fordelingskriterier.

### *a) Omfanget av fordelingen*

Et knapt gode kan fordeles fullt og helt blant de relevante mottakerne, eller deler av det kan holdes tilbake med tanke på dårligere tider, at uforutsette hendelser kan oppstå, etc. Det kan også tenkes at et knapt gode ikke er en fast definert mengde eller størrelse, men kan være gjenstand for forhandlinger. Et eksempel på dette er spørsmålet om hvor stor lønnsnett en bedrift skal fordele på sine ansatte. Omfanget av institusjonelle fordelinger er imidlertid ofte ikke bare et lokalt spørsmål, men er også influert av sentrale retningslinjer, som når rammene for de lokale lønnsoppgjørene fastsettes gjennom forhandlinger på nasjonalt nivå. I vår sammenheng må høyskolene selv avgjøre hvor stor andel av de samlede tidsressursene som kan anvendes til FoU, men i dette spørsmålet må de også forholde seg til visse statlige retningslinjer.

### *b) Fordelingsprosedyrer*

Det vil være en lang rekke spørsmål knyttet til selve fordelingsprosessen som den enkelte institusjon må ta stilling til. For det første må det avgjøres hvem som skal foreta tildelingen. Skal det foregå på sentralt nivå ved institusjonen eller skal beslutningsprosessen finne sted på avdelingsnivå? Hvilke organer eller personer på disse nivåene skal så stå for fordelingen? For det andre må institusjonen beslutte i hvilken form godet skal fordeles dersom det egner seg til å stykkes opp. Ved de statlige høyskolene kan tidsressursene fordeles på ulike måter; f.eks. som andel av den enkeltes arbeidstid eller som tildeling av friår til FoU-arbeid. For det tredje oppstår spørsmålet om hvordan mottakerkretsen skal avgrenses. Skal alle få en større eller mindre del av godet, eller skal det avgrenses til bestemte grupper? Ved høyskolene må det f.eks. tas stilling til om høyskolelærerne er en relevant mottakergruppe ved fordelingen av tidsressurser til FoU. For det fjerde må det tas stilling til om det skal innhentes opplysninger om potensielle mottakere og i tilfelle hvilke opplysninger dette skal være. Det må også tas stilling til om fordelingen skal baseres på personlige søknader, eller på annet grunnlag. Skal

f.eks. den enkelte faglige tilsatte ved høyskolene søke om å få tildelt tidsressurser til FoU, eller skal tildelingen baseres på tilgjengelige opplysninger om den enkelte?

### c) Fordelingskriterier

Ved fordeling av knappe goder kan det argumenteres for en rekke ulike kriterier som bør legges til grunn for tildelingen. Hvilke kriterier som legges til grunn har sammenheng med hva som er formålet, hva en ønsker å oppnå. Her kan distributør og mottakergruppen ha totalt forskjellig normativt utgangspunkt. Distributøren kan ha til hensikt å realisere bestemte mål for virksomheten gjennom å fordele godene på en slik måte at nytten av fordelingen blir størst mulig. Dette kan kalles et strategisk fordelingskriterium. Mottakergruppen på sin side kan være mer opptatt av muligheter for å kunne realisere egne interesser uavhengig av institusjonens mål. De enkelte medlemmene i mottakergruppen kan også ha vidt forskjellige interesser med hensyn til hvilke fordelingskriterier som skal anvendes, da de vil komme bedre ut av det ved bruk av noen kriterier fremfor andre.

Med utgangspunkt i studier av fordelingskriterier (Eckhoff 1971, Elster 1992) og tidligere studier av FoU i høyskolesektoren (Remme 1997, Kyvik og Skodvin 1998) er det skilt mellom a) objektive kriterier som kan håndteres administrativt og b) kriterier som forutsetter profesjonell vurdering:

#### A. Objektive kriterier:

- *Lik fordeling*: Dette er den dominerende fordelingsmåten ved universitetene der det i prinsippet ikke er noe skille mellom stillingsgrupper i hvor mye tid den enkelte har til forskning.
- *Status*: Fordeling basert på stilling eller kjønn er her aktuelle eksempler. Stilling som fordelingskriterium er imidlertid langt mindre kontroversielt enn kjønn, fordi stillingsnivå avspeiler tidligere forskningsmeritter, noe som er et akseptert tildelingskriterium i akademien.
- *Opptjente rettigheter*: Dette er et veldig enkelt prinsipp og kan betraktes som en belønning for utført innsats over en periode. Universitetspersonalets rett til forskningspermisjon hvert 4. eller 5. år baserer seg på dette prinsippet.

#### B. Profesjonell vurdering:

- *Kompetansebehov*: Her vil en prioritere personale med svak kompetanse.
- *Kvalitet*: Søknader med prosjektforslag er den vanlige fremgangsmåten for å vurdere kvaliteten på fremtidige forskningsbidrag og ligger bl.a. til grunn for Forskningsrådets fordeling av FoU-midler. Kvalitetsvurderingen kan også basere seg på eller suppleres med en vurdering av tidligere resultater i form av vitenskapelig publisering ut fra en antakelse om at kvaliteten på tidligere bidrag er en god indikasjon på kvaliteten på fremtidige forskningsbidrag.
- *Relevans*: Et siste tildelingskriterium er knyttet til forventningen om at FoU bør ha en nytteverdi og at ressursene fordeles på en slik måte at dette målet nås.

Prinsippet om lik fordeling knytter an til sentrale verdier i det norske samfunn og kan bidra til å redusere konflikter mellom grupper av personale. Opptjente rettigheter kan i tillegg til belønning for tidligere innsats betraktes som en form for køordning og dermed en versjon av prinsippet om lik fordeling. Rent logisk kan kriteriet om lik fordeling eventuelt suppleres med prinsippet om opptjente rettigheter. De øvrige kriteriene er imidlertid alternativer til en lik fordeling. Svakheten ved en lik fordeling og fordeling basert på opptjente rettigheter er at disse prinsippene ikke gir institusjonene mulighet til å bruke tidsressurser til FoU som et strategisk redskap for å fremme kompetanseutvikling, forskningskvalitet og relevans. Ut fra et prinsipp om resultatlikhet kan det også reises tvil om lik fordeling er rettferdig, eller om for eksempel kompetansebehov bør tillegges vekt. I den grad det aksepteres at ressursene skal fordeles ulikt, vil det både være et normativt og et strategisk spørsmål om kompetansebehov eller forskningsprosjekter av høy kvalitet og/eller stor relevans skal prioriteres.

I lokale fordelingsprosesser er institusjonelle så vel som kontekstuelle karakteristika viktig. Et eksempel på en kontekstuell faktor, som kan ha betydning for hvilke fordelingskriterier som benyttes, er hvilket beslutningsnivå spørsmålet avgjøres på (Eckhoff 1971:264-273). Det kan for eksempel være lettere å allokere ressurser til FoU ut fra overordnede hensyn når beslutningen fattes på institusjonsnivå, mens hensynet til kollegers interesser tillegges større vekt når beslutningene fattes på avdelings- eller instituttnivå. En annen faktor som kan ha betydning for vektlegging av fordelingskriterium er de praktiske konsekvensene av fordelingene. Det kan for eksempel være lettere å få aksept for en skjev fordeling av ressurser når det er åpenbart at noen personer har langt større nytte av ressursene enn andre, eller at noen vil kunne bruke dem langt mer effektivt (Elster 1992:84-100). Det er også viktig å understreke at vektlegging av kriterier kan være et resultat av praktiske hensyn snarere enn normative betraktninger. En beslutning om å fordele ressurser likt kan være et resultat av kompromiss og en måte å unngå konflikter på (Eckhoff 1971:289-299).

I det følgende vil de statlige retningslinjene for høyskolenes fordeling av tidsressurser til FoU, høyskolenes sentrale fordelingsprinsipper og de enkelte avdelingenes tildelingskriterier bli relatert til de ulike fordelingskriteriene. Sentrale spørsmål er:

- Hvilke kriterier vektlegges ved tildeling av ulike typer tidsressurser til FoU?
- I hvilken grad er det samsvar mellom kriteriene som vektlegges på statlig nivå, institusjonsnivå og avdelingsnivå?
- I hvilken grad kan forskjeller i vektlegging av ulike kriterier relateres til strukturelle kjennetegn ved de enkelte høyskolene og avdelingene?

### 3 Statlige retningslinjer for høyskolenes fordeling av tidsressurser til FoU

Det er gitt en rekke statlige retningslinjer om hvor stort omfang FoU-virksomheten ved de statlige høyskolene kan være og hvordan høyskolene bør fordele sine interne tidsressurser til FoU. Disse finnes spredt i ulike dokumenter, og det gis her en kort oversikt organisert etter de seks fordelingsprinsippene som ble utformet i forrige kapittel.

#### 3.1 Omfanget

Dette spørsmålet er berørt i en rekke statlige dokumenter de siste 10 årene, bl.a. i St.meld.nr.40(1990-91) hvor det het (s.150):

*Departementet er enig i at det i løpet av året bør nyttes om lag like mye tid til forskning som til undervisning ved universitet og vitenskapelige høyskoler. Den tiden som går til administrasjon m.v. bør ikke endre dette fordelingsprinsippet. Ved de regionale høyskoler bør tilsvarende forhold mellom faglig utviklingsarbeid m.v. og undervisning være ca. 25%-75%. Men her vil den faglige ledelse måtte vurdere fordelingen på de forskjellige ansatte ut fra de faglige utviklingsbehov selve undervisningen tilsier. Det må være en rimelig adgang til egenutvikling for alle lærergrupper.*

Ved behandlingen i Stortinget ble dette målet noe endret. I Innst.S.nr.230 (1990-91) het det (s.31):

*Komiteen vil gå imot å sette en grense på 25 pst av arbeidsåret for hvor mye de vitenskapelig ansatte i det regionale høyskolesystemet totalt sett kan bruke til forskning, faglig utviklingsarbeid og ekstern kontaktvirksomhet. Her bør det etter komiteens oppfatning utvises stor grad av fleksibilitet. Forholdene vil variere sterkt fra en høyskole til en annen og mellom ulike institutter/avdelinger, ulike vitenskapelige ansatte mv. Blant annet vil det være utviklet sterke forskningsmiljøer ved enkelte distriktshøyskoler. Som generell regel bør dagens forskningsnivå opprettholdes som et minimum og med muligheter for videreutvikling.*

En vanlig tolkning synes å ha vært at den enkelte høyskole hadde rett til å bruke minst 25 prosent av undervisningspersonalets samlede arbeidstid til FoU, men at dette ikke var en individuell rettighet.

## 3.2 Fordelingskriterier

### a) Lik fordeling av tidsressurser til FoU?

Dette spørsmålet er berørt i en rekke statlige dokumenter de siste ti årene, bl.a. i St.meld.nr.40 (1990-91) hvor det het at (s.150):

*De individuelle forutsetninger for forskning og andre større faglige oppgaver må vurderes ved fordelingen av arbeidsoppgaver. Det er derfor ikke gitt at alle lærere får like mye - eller like lite - undervisning og like mye tid til annet faglig arbeid.*

Denne vurderingen lå til grunn for den senere særavtalen om lønns- og arbeidsvilkår for personalet ved høyskolene (Rundskriv F-93/92). Her het det at: "*Oppgavene bør fordeles med utgangspunkt i den enkelte medarbeiders særlige forutsetninger.*" Dette synes å ha vært departementets hovedretningslinje for hvordan tidsressurser til FoU skal fordeles på individnivå ved høyskolene.

### b) Fordeling i henhold til status?

Spørsmålet om i hvilken utstrekning fordeling av tidsressurser til FoU bør fordeles i henhold til status har også vært diskutert på statlig nivå. Dette gjelder både stilling og kjønn.

Når det gjelder tildeling av tidsressurser til FoU i henhold til stilling, har professorenes rettigheter ved de statlige høyskolene i forhold til sine professorkolleger ved universitetene vært diskutert i ulike sammenhenger og er også tatt opp i Stortinget. Kirke- og undervisningskomiteens flertall i Budsjettinnstilling S.nr.12-1994/95 uttalte at den "*ser det som rimelig at ansatte som arbeider innen samme fagfelt på samme nivå, på sikt får samme rammevilkår og arbeidsbetingelser uavhengig av institusjonstype.*" Dette skulle i praksis bety at professorer og førsteamanuenser ved de statlige høyskolene etter hvert skal få samme arbeidsbetingelser som sine kolleger ved universitetene, så fremt de arbeider på fagfelt som har sitt motstykke ved universitetene.

Komiteens merknad skapte visse forventninger i høyskolesystemet, men departementet uttalte i brev av 10.06.96 til høyskolene at: "*Det har aldri vært departementets forutsetning at høyskolene skulle gis de samme forsknings- og utviklingsressurser som universitetene og de vitenskapelige høyskolene*", og videre at: "*denne retten er ikke ment lagt til individnivå, og det er således institusjonen som fordeler ressursene blant de tilsatte. Den konkrete fordelingen må for den enkelte nedfelles i arbeidsplanen som skal fastsettes for hvert semester eller studieår.*"

Også spørsmålet om kjønn som tildelingskriterium har vært berørt, senest i St.prp.nr.1 for 2001-2002. Her heter det: "*Institusjonane skal ha utarbeidd handlingsplan for likestilling. I handlingsplanen skal det mellom anna setjast måltal for kvinnerepresentasjon i ulike*

*stillingskategoriar og vere utarbeidd strategiar og tiltak for korleis måla blir oppnådde*” (:s. 218). Det må formodes at disse retningslinjene også inkluderer fordeling av tidsressurser til FoU for kvinner med forskningstalent, slik at de har muligheter for å kvalifisere seg til førstestillinger og toppstillinger.

*c) Fordeling i henhold til opptjente rettigheter?*

Det finnes ingen statlige retningslinjer om fordeling av tidsressurser til FoU i henhold til opptjente rettigheter.

*d) Fordeling i henhold til kompetansebehov?*

Ved de statlige høyskolene er det stor variasjon i det faglige personalets forskningskompetanse svært mye. Bare en av ti faglig tilsatte hadde doktorgrad i 1998, og det er store forskjeller i formell vitenskapelig kompetanse blant personalet i de ulike utdanningene. Departementet har derfor rådet høyskolene til å iverksette tiltak for å heve denne kompetansen. Også Forskningsrådet ga i sitt strategidokument ”*FoU-politikk for de statlige høyskolene*” (1998) uttrykk for at høyskolene burde ha en strategi for faglig utvikling av eget personale, og at områdene med svakest kompetanseprofil burde ha høy prioritet, slik at høyskolenes egne tiltak bidro til at ulikhetene i kompetansenivå internt ved de enkelte institusjonene ble redusert. Dette er fortsatt aktuell politikk fra departementets side. I St.prp.nr.1 for 2001-2002 heter det at ”*det er framleis behov for kompetanseheving av personale*” (s. 218). Departementet har for egen del satt av midler til doktorgradsstipend ved høyskolene.

*e) Fordeling etter kvalitetskriterier?*

Tidsressurser til FoU ved høyskolene skal også fordeles etter kvalitetskriterier. I Forskningsmeldingen (St.meld. nr. 39 (1998-99) ) går regjeringen inn for ”*økt vektlegging av kvalitetsvurderinger ved intern tildeling av forskningsmidler*”, blant annet i høyskolesektoren (s. 14).

*f) Fordeling etter relevanskriterier?*

I St.meld.nr.40 (1990-91) ble det lagt visse føringer for de statlige høyskolenes FoU-virksomhet i henhold til relevanskriterier. I stortingsmeldingen het det at høyskolene skal kunne drive FoU-arbeid ”... *fortrinnsvis knyttet til praksisfeltet for sine fag eller til problemer som er særlig relevante for sin region.*” (s.26). Disse retningslinjene er siden gjentatt i en rekke offentlige dokumenter. I Forskningsmeldingen (St.meld.nr.39 for 1998-99) heter det for eksempel at: ”*For å styrke det regionale næringsrettede FoU-arbeidet må høyskolene utvikle en bevisst strategi overfor det regionale næringslivet, og konsentrere FoU-virksomheten omkring fagområder der høyskolen har eller bør ha særskilt kompetanse*” (s. 42). I St.prp.nr.1 for 2001-2002 blir disse retningslinjene gjentatt: ”*Departementet føreset at høyskolane tek på*



*seg oppgaver innanfor både kompetanseutvikling og forsknings- og utviklingsverksemd for å styrkje regionane ytterlegare” (s. 218).*

Gjennomgangen av de statlige retningslinjene for høyskolenes fordeling av tidsressurser til FoU viser at det legges vekt på at tidsressursene til FoU skal fordeles ulikt, med andre ord at det første fordelingsprinsippet om lik fordeling ikke skal legges til grunn. Fire av de øvrige fordelingskriteriene omtales imidlertid eksplisitt: Ressursene skal i en viss utstrekning fordeles i henhold til statuskriterier, kompetansebehov, kvalitet og relevans. Fordeling i henhold til opptjente rettigheter er ikke nevnt som kriterium. Noen av disse føringene er åpenbart i konflikt med hverandre. For eksempel kan tildeling av tidsressurser for å øke kompetansenivået lett komme i konflikt med kravet om at fordelingen i større grad bør foretas ut fra kvalitetshensyn. Det er således en rekke hensyn som må avveies i den lokale tildelingspolitikken. Det at de sentrale retningslinjene ikke er presentert i et eget dokument og mangfoldet i kriteriene som skal vektlegges gir dermed et betydelig rom for tolkninger og ulik vektlegging av kriterier.

## 4 Høgskolenes mål og strategi for FoU-virksomheten

### 4.1 Formålet med FoU-virksomheten

I viktige spørsmål synes de fleste høyskolene å følge retningslinjene for FoU-virksomheten som er gitt i offentlige dokumenter. *Norgesnett- og knutepunkt-konseptet* ligger til grunn for den forskningspolitiske tenkningen ved de fleste høyskolene, i hvert fall på det retoriske plan. Enkelte høyskoler går i sine strategiplaner svært langt i å spesifisere knutepunkter og andre satsingsområder, mens andre er mer vage på dette punktet, og har som mål å definere fremtidige tyngdepunkter. Denne forskjellen kan skyldes at de enkelte lærestedene befinner seg på ulike stadier i denne prosessen, men også at det er intern uenighet om hvilke områder som bør prioriteres.

Den offentlige målsettingen om at høyskolene bør prioritere forskning og utviklingsarbeid i tilknytning til profesjonsutdanningene og regionale forhold er fulgt opp i mange av strategiplanene. I det store og hele er det lite i høyskolenes strategiplaner som bryter med de offentlige retningslinjene for FoU i denne sektoren. Dette kan skyldes at de som i første rekke står bak arbeidet med strategiplanene ved høyskolene deler offentlige myndigheters syn på den videre utvikling av FoU-virksomheten, men også at strategidokumenter har en retorisk og legitimerende funksjon. Sentrale spørsmål blir derfor i hvilken grad ulike relevanskriterier i praksis tillegges vekt, hvordan dette kriteriet vurderes i forhold til kvalitetshensyn ved fordelingen av tidsressursene, og hvordan disse ressursene fordeles på de enkelte faglig tilsatte.

### 4.2 Fordelingsprosedyrer

Tidsressurser til FoU blir fordelt både på sentralt nivå og avdelingsnivå ved høyskolene. De fleste høyskolene har i dag egne FoU-utvalg på sentralt nivå. De fleste høyskolene har også opprettet faglig/administrative stillinger på sentralt nivå med FoU-ansvar. Navnene på slike stillinger varierer en del; FoU-leder, FoU-koordinator, FoU-direktør o.l. Fellesnevneren for stillingene er at de har som hovedoppgave å tilrettelegge og koordinere høyskolens forsknings- og utviklingsvirksomhet internt og eksternt. Halvparten av høyskolene har dessuten egne stillinger på avdelingsnivå som er tillagt FoU-ansvar enten på hel- eller deltid (jf Tabell 4.1).

Høyskolene har vanligvis en desentralisert organisering av FoU-virksomheten der fagpersonalet har stor innflytelse og makt. Fagpersonalet har flertall i FoU-utvalgene, og stipend- og permisjonssaker blir avgjort etter innstilling fra avdelingsstyrene. Lokalt ved høyskolene er også seksjonene/instituttene eller avdelingene involvert i organiseringen av

FoU-arbeidet, bl.a. ved at seksjons- og instituttledere er ansvarlige for å følge opp hvordan den enkelte benytter sin FoU-ressurs, samt å lage FoU-planer for seksjonen.

**Tabell 4.1** *Antall høyskoler som har utarbeidet en FoU-plan, etablert et FoU-utvalg, opprettet egen(e) stilling(er) med FoU-ansvar på sentralt nivå og på avdelingsnivå.*

|   | Ja | Nei | (N)  |
|---|----|-----|------|
| FoU-plan  | 19 | 6   | (25) |
| FoU-utvalg                                      | 23 | 2   | (25) |
| Egen(e) stilling(er) med FoU-ansvar sentralt    | 18 | 7   | (25) |
| Egne stillinger med FoU-ansvar på avdelingsnivå | 12 | 13  | (25) |

En gjennomgang av strategiplanene viser at det er svært store forskjeller mellom høyskolene i omfang og detaljeringsgrad av mål og strategi. Dette skyldes dels ulikheter i tradisjoner for FoU-arbeid, dels forskjeller i administrativ kompetanse og ressurser og dels ulik prioritering av strategiarbeid. I tillegg er det ulikheter mellom høyskolene når det gjelder graden av sentralisering av FoU-politikken. Mens noen høyskoler har utarbeidet relativt detaljerte institusjonelle retningslinjer for enkelte sider ved FoU-arbeidet, har andre lagt hovedansvaret for FoU-strategien til avdelingsnivået.

Det er også store forskjeller i hvilken grad høyskolene har satt av strategiske FoU-ressurser sentralt. Høyskolen i Sør-Trøndelag har så langt satt av 1 prosent av budsjettet til slike formål, men har som mål å øke den til tre prosent. Ved Høyskolen i Oslo er den tilsvarende andelen 2 prosent, mens den ved Høyskolen i Bergen er en tredels prosent (Arnold og Thuriaux 2001:32).

Så å si samtlige høyskoler har avsatt midler sentralt til enten vikar/FoU-stipend, doktorgradsstipend eller strategiske FoU-prosjekter som fordeles etter søknad. Over halvparten av høyskolene har satt av en sentral pott til alle disse tre typene tidsressurser. Disse midlene fordeles vanligvis av høyskolen sentralt basert blant annet på de respektive avdelingenes vurderinger, men en god del avdelinger tildeler også denne typen tidsressurser til FoU.

Høyskolenes viktigste FoU-ressurs er imidlertid den tiden den enkelte faglige ansatte har avsatt til dette formålet som del av ordinær stilling. Hvor mye tid den enkelte har til FoU og lignende er i stor grad spørsmål om hvor mye undervisning og administrative plikter vedkommende er pålagt. Dette reguleres i stor grad gjennom individuelle arbeidsplaner som gjerne inngås på avdelingsnivå for ett studieår av gangen. Mens det ved universitetene er en norm at de ansatte skal fordele tiden sin likt mellom forskning og undervisning, er ikke tid til forskning en tilsvarende individuell rett ved høyskolene. En gjennomgang av høyskolenes strategidokumenter viser at det er store forskjeller mellom høyskolene i hvilke kriterier som

skal legges til grunn. Som det vil fremgå av den videre gjennomgangen er det også store forskjeller i hvordan disse strategiene er implementert på avdelingsnivå.

### 4.3 Omfanget av FoU

I en tidligere NIFU-undersøkelse (Kyvik og Skodvin 1998) ble andel av arbeidstiden brukt til FoU forsøkt kartlagt. De faglig tilsatte ble bedt om å anslå en prosentvis fordeling av sin arbeidstid på ulike typer arbeidsoppgaver i 1997, deriblant på kategorien ”forskning, utviklingsarbeid, utrednings- og/eller forsøksvirksomhet e.l.” I skjemaet ble disse arbeidsoppgavene nærmere spesifisert på følgende vis:

*Angi både arbeid med egne prosjekter, ledelse eller assistanse ved andres prosjekter, som f.eks. teknisk assistanse, hjelp med planlegging og faglig kontakt for øvrig. Arbeid som er direkte knyttet til denne virksomheten, som f.eks. litteraturstudier, publisering av resultater, reiser og planlegging av prosjekter og deltaking på konferanser knyttet til denne virksomheten medregnes også. Inkluder både slik virksomhet som er utført i tilknytning til din høyskolestilling, og prosjektarbeid innenfor rammen av en annen stilling (f.eks. forsker ved en forskningsstiftelse). Tid til utvikling av undervisningsmateriale og studie-/fagplaner skal medregnes under punktet om undervisning.*

Det faglige personalet med høyskolelektorkompetanse og høyere brukte i gjennomsnitt 20 prosent av sin totale arbeidstid til dette formålet.<sup>1</sup> Det var imidlertid store forskjeller i tidsbruken til FoU mellom de enkelte høyskolene. Andel av total arbeidstid varierte mellom 10 og 35 prosent (jf tabell V.1 i tabellvedlegget). Forskjellene skyldtes i stor grad ulik fagprofil. Høyskoler med stort innslag av tidligere distriktshøyskoleutdanninger brukte relativt sett mest tid på FoU, mens det motsatte var tilfelle ved profesjonshøyskolene – og da særlig høyskoler hvor ingeniørutdanning og sykepleie/helsefag har en fremtredende plass.

Høyskolene ble bedt om å oppgi om de har et mål for hvor stor andel av de faglige tidsressursene (arbeidstiden) som skal brukes til FoU, og dessuten om et anslag på hvordan høyskolene nå ligger an i forhold til dette målet. Disse resultatene er dessuten sammenlignet med data fra undersøkelsen fra 1997 (tabell V.1 i tabellvedlegget). Anslagene for hvor stor andel av arbeidstiden som ble brukt til FoU er imidlertid ikke helt sammenlignbare fordi høyskolelærergruppen her ikke er inkludert i den første undersøkelsen. Dessuten er dataene fra 2001 basert på institusjonenes anslag, mens dataene fra 1997 er basert på spørreskjema til

---

<sup>1</sup> Høyskolelærerne, som ble holdt utenfor i disse analysene, oppga i gjennomsnitt at 11 prosent av arbeidstiden ble brukt til FoU o.l. Det må understrekes at kun halvparten av høyskolelærerne besvarte spørreskjemaet, og det er derfor en del usikkerhet knyttet til hvor representative disse gjennomsnittstallene er for hele høyskolelærergruppen. Dette skyldes også muligheten for at det var de mest FoU-interesserte i denne stillingsgruppen som besvarte spørreskjemaet. Dersom høyskolelærerne inkluderes reduseres gjennomsnittstiden fra 20 til 18 prosent.

det faglige personalet. Endringer over tid må derfor tolkes med varsomhet. Alle høyskolene har heller ikke oppgitt tall for dagens situasjon.

Som det fremgår av tabellen opererer ikke alle høyskolene med gjennomsnittsmål, men med mål for ulike avdelinger eller stillingsgrupper. Målsettingen for hvor stor andel av høyskolenes faglige tidsressurser som kan brukes til FoU o.l. varierer mellom 20 og 45 prosent. Ca. halvparten av høyskolene har som mål å bruke rundt 25 prosent av tidsressursene til FoU og tilsvarende aktiviteter, resten varierer mellom 30 og 45 prosent. Bare 6 av høyskolene oppgir at de har nådd sitt mål.

## 5 Ulike former for FoU-stipend

### 5.1 Stipendtyper og tildelingsprosedyrer

Vikarstipendordningen ble innført ved høyskolene i 1977 for å gi høyskoleansatte mulighet til konsentrere seg om forskning. Ordningen er imidlertid ikke en individuell rettighet slik forskningspermisjon praktiseres ved universitetene. Flere høyskoler skiller i dag mellom ulike typer stipend, mens andre fremdeles opererer med én type stipend. I denne undersøkelsen er det skilt mellom vikar-/FoU-stipend, doktorgradsstipend og strategiske FoU-midler. Gjennomgang av FoU-dokumenter fra omtrent halvparten av høyskolene viser at dette i overveiende grad fanger inn de ulike typene tidsressurser som tildeles som stipend etter søknad ved høyskolene. I tillegg til disse tre typene stipend er det enkelte høyskoler som tildeler hovedfagsstipend innen fagområder der det er behov for dette. Høyskolen i Oslo har opprettet et førstelektorprogram med egne stipender for å legge forholdene til rette for tilsatte som ønsker en annen karrierevei innen høyskolesystemet enn den forskningsbaserte førsteamanuensisstillingen.

Som det går frem av Tabell 5.1 har de aller fleste høyskolene satt av midler til vikar/FoU-stipend, doktorgradsstipend og strategiske midler enten på sentralt- og/eller på avdelingsnivå. Det må imidlertid presiseres at det ved mange av høyskolene er forskjeller mellom de enkelte avdelingene. At det tildeles ressurser på avdelingsnivå innebærer således ikke at dette nødvendigvis gjelder for alle avdelingene ved de respektive høyskolene. Av avdelingene som har besvart spørreskjemaet, er det to tredeler av avdelingene som oppgir at de tildeler midler til vikar-/FoU-stipend, en tredel som tildeler midler til doktorgradsstipend og litt over halvparten som tildeler strategiske FoU-midler.

**Tabell 5.1** *Antall høyskoler der det er satt av midler til vikar/FoU-stipend, doktorgradsstipend og strategiske FoU-midler på sentralt nivå, både på sentralt- og avdelingsnivå, bare på avdelingsnivå og verken på sentralt- eller avdelingsnivå.*

|                                | Vikar/FoU-stipend | Doktorgradsstipend | Strategiske midler |
|--------------------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| Bare sentralt nivå             | 4                 | 8                  | 3                  |
| Både sentralt og avdelingsnivå | 17                | 14                 | 17                 |
| Bare avdelingsnivå             | 4                 | 3                  | 2                  |
| Tildeler ikke stipend          | 1                 | 1                  | 4                  |
| (N)                            | (26)              | (26)               | (26)               |

Det store flertallet har satt av slike midler både sentralt og ved minimum en av avdelingene. Enkelte avdelinger prioriterer å sette av midler til dette på regulær basis, mens andre avdelinger i enkelte tilfeller og i den grad de har ressurser til det tildeler stipend til dem som

ikke når opp i den sentrale tildelingen. Tildeling på sentralt nivå foretas imidlertid på basis av innstillinger fra de respektive avdelingene. En kan ikke se bort fra at enkelte avdelinger som formelt sett bare foretar innstillinger kan ha oppgitt at de selv tildeler slike stipend. Det er få høyskoler som bare tildeler ulike former for stipend på avdelingsnivå.

Utformingen av spørreskjemaet er basert på de seks mulige tildelingskriteriene nevnt i kapittel 2. Hensikten var å utvikle et sett av kriterier som både kunne dekke statlige retningslinjer og høyskolenes og de enkelte avdelingenes praksis ved fordeling av tidsressurser til FoU. Alle kriteriene er imidlertid ikke like relevante for alle de fire ulike formene for tidsressurser det er skilt mellom her. Høyskolene har dessuten utviklet sine egne kriterier som kan være litt annerledes enn de seks analytiske kategoriene. Det er derfor foretatt enkelte tilpasninger ved utformingen av mulige tildelingskriterier med utgangspunkt i høyskolenes strategidokumenter.

## 5.2 Fordelingskriterier for vikar/FoU-stipend

Høyskolene er blitt bedt om å oppgi viktigheten av ulike kriterier ved tildeling av vikar/FoU-stipend på sentralt nivå og avdelingsnivå. Flertallet av høyskolene (13 av 21) oppgir at kvaliteten og relevans ved prosjektsøknadene er de viktigste kriteriene ved fordeling på sentralt nivå (Tabell 5.2). En av høyskolene har presisert at kvalitet er et terskelkriterium, mens 7 av høyskolene har oppgitt kvalitet som nest viktigst. De fleste høyskolene oppgir at søkerens ansiennitet er uten betydning. Dette må tolkes slik at tildeling av vikar/FoU-stipend ikke er en rett en opparbeider seg slik tilfellet er for forskningspermisjon ved universitetene. Unntaket er valgte ledes friår for å drive FoU-arbeid etter endt tjeneste i vervet som instituttstyrer, dekan o.l. Dette tildelingskriteriet omfattes ikke av Tabell 5.2, men er et eksempel på fordeling av tidsressurser til FoU på grunnlag av opptjente rettigheter. Informantintervjuer tyder imidlertid på at selv om ansiennitet formelt sett ikke skal tillegges vekt, blir det ofte trukket inn hvilke muligheter søkerne tidligere har hatt til FoU og når de sist fikk tildelt et stipend. I praksis kan derfor kriteriet om opptjente rettigheter være utslagsgivende ved rangering av søkere.

**Tabell 5.2** *Viktigheten av ulike kriterier ved fordeling av vikar/FoU-stipend ved fordeling på sentralt nivå (antall).*

|  | Viktigst | Nest viktigst | Av betydning | Ubesvart/ ingen betydning | (N)  |
|--|----------|---------------|--------------|---------------------------|------|
| Prosjektets kvalitet og realisme       | 13       | 7             | 1            | 0                         | (21) |
| Strategiske prioriteringer             | 9        | 8             | 3            | 1                         | (21) |
| Kvalitet tidligere arbeider            | 1        | 4             | 13           | 3                         | (21) |
| Søkerens behov for kompetanseutvikling | 1        | 7             | 12           | 1                         | (21) |
| Søkerens ansiennitet                   | 0        | 0             | 3            | 18                        | (21) |

Hvilke kriterier som vektlegges ved de ulike høyskolene har også sammenheng med hvilke typer FoU-ressurser som fordeles. Enkelte høyskoler tildeler en type stipend til ulike formål, mens andre skiller formelt mellom ulike typer stipend. Ved Høyskolen i Lillehammer, der det ikke er satt av egne midler til doktorgradsstipend sentralt, er doktorgradsarbeid et viktig kriterium ved tildeling av vikarstipend. Ved Høyskolen i Gjøvik, som har satt av midler til doktorgradsstipend, kan derimot personer som arbeider med en doktorgrad innenfor et formalisert doktorgradsprogram ikke søke FoU-stipend.

Enkelte høyskoler synes åpenbart det har vært vanskelig å rangere kriteriene og har oppgitt at flere kriterier er like viktige. Eksempelvis har flere høyskoler oppgitt at prosjektenes kvalitet er like viktig som hensynet til strategiske prioriteringer. Gjennomgang av retningslinjer for tildeling av vikar/FoU-stipend ved et utvalg av høyskolene viser at mange av høyskolene legger vekt på et mangfold av kriterier som veies opp mot hverandre i en samlet vurdering. I retningslinjene ved Høyskolen i Telemark heter det for eksempel at det *skal* legges vekt på følgende:

- søknadens kvalitet og faglige nivå
- verdien for avdelingens og høyskolens virksomhet
- verdi for knutepunktfunksjoner og andre satsingsområder
- resultater av tidligere FoU-arbeid
- deltakelse i nasjonale og internasjonale nettverk og forskningsprogram
- relevans for regionen.

I tillegg *kan* det legges vekt på:

- søkeransiennitet
- betydning for samarbeid med andre fagmiljøer og institusjoner
- verdi for faglig kompetanseutvikling for søkeren
- mulighet for ekstern støtte
- søkerens tidligere muligheter til FoU-arbeid og annen form for videreutvikling
- miljøer med lav FoU-tradisjon kan stimuleres

Eksempelet fra Høyskolen i Telemark illustrerer at mangfoldet av kriterier bidrar til at en rekke hensyn blir ivaretatt. På den måten tilgodeses ulike strategiske og normative hensyn. Et slikt mangfold av kriterier gir imidlertid stort rom for skjønn. Med utgangspunkt i kriteriene kan det argumenteres for ulike rangeringer av søknadene. På den måten kan et mangfold av kriterier skjule hvilke hensyn som i praksis tillegges størst vekt.

Det er også innhentet opplysninger om hvor stor vekt de enkelte avdelingene legger på de ulike kriteriene i den grad de tildeler vikar/FoU-stipend. En sammenligning mellom vektlegging av de ulike kriteriene på avdelingsnivå (Tabell V.3 i tabellvedlegget) og vektlegging av kriteriene ved tildeling på sentralt nivå (Tabell 5.2) viser at det ikke er noen forskjell mellom beslutningsnivåene i forhold til vektleggingen av kriterier. Ved den enkelte



høyskole er det imidlertid ikke noe klart samsvar mellom kriteriene som vektlegges på sentralt nivå og på avdelingsnivå.

De tidligere distriktshøyskolene hadde en helt annen FoU-tradisjon enn de øvrige profesjonsrettede høyskolene. Det er derfor undersøkt om profesjonshøyskoler og høyskoler der også en av de tidligere distriktshøyskolene inngår legger vekt på ulike kriterier ved fordeling av de ulike typene tidsressurser til FoU. Dette synes imidlertid ikke å være tilfelle. Det er også skilt mellom høyskoler som bruker en relativt stor andel av de faglige tidsressursene til FoU (over 20 prosent) og de som bruker en relativt liten andel (20 prosent eller mindre). Heller ikke dette synes å være av betydning for hvilke kriterier som legges til grunn for fordelingen.

Det er også undersøkt om det er forskjeller mellom avdelinger innenfor ulike utdanningstyper, mellom profesjonsrettede og allmennrettede avdelinger, og avdelinger med en relativt høy og en relativt lav FoU-prosent i forhold til hvilke kriterier som vektlegges. Heller ikke her er det forskjeller av betydning. En kunne forvente at for eksempel kompetanseprofil blant det faglige personalet ved avdelingene ville ha betydning for vektlegging av de ulike kriteriene. Det synes imidlertid ikke å være tilfelle. En grunn kan være at kompetanseutvikling er viktig uavhengig av kompetanse og stillingsnivå. Doktorgrads- og hovedfagskvalifisering ivaretas dessuten i stor grad gjennom egne stipend.

### 5.3 Fordelingskriterier for doktorgradsstipend

Naturlig nok er søknadens kvalitet det kriteriet som de fleste høyskolene tillegger størst vekt ved tildeling av doktorgradsstipend (Tabell 5.3). De aller fleste legger imidlertid også stor vekt på prosjektets relevans i forhold til strategiske prioriteringer. Dette har sammenheng med at doktorgradskvalifisering er et viktig virkemiddel i forhold til høyskolenes overordnede FoU-strategi. Når en høyskole har oppgitt at søkerens ansiennitet og kvalitet på tidligere faglige arbeider er det viktigste kriteriet, betyr ikke det at disse høyskolene legger større vekt på dette enn for eksempel kvalitet. Selv om høyskolene ble bedt om å rangere kriteriene, har enkelte av høyskolene oppgitt flere kriterier som like viktige.

**Tabell 5.3** *Viktigheten av ulike kriterier ved fordeling av doktorgradsstipend på sentralt nivå (antall).*

|                                  | Viktigst | Nest viktigst | Av betydning | Ubesvart/ingen betydning | (N)  |
|----------------------------------|----------|---------------|--------------|--------------------------|------|
| Prosjektets kvalitet og realisme | 17       | 6             | 0            | 0                        | (23) |
| Strategiske prioriteringer       | 8        | 12            | 2            | 1                        | (23) |
| Kvalitet tidligere arbeider      | 1        | 6             | 14           | 2                        | (23) |
| Søkerens ansiennitet             | 1        | 0             | 5            | 17                       | (23) |

Det er ulike modeller og ulik grad av formalisering av retningslinjene for doktorgradsstipend. I tillegg til de kriteriene som er belyst i tabellen brukes stipendmidler for å supplere ekstern finansiering og for at ansatte ikke skal gå ned i lønn ved tildeling av eksterne doktorgradsstipend. Nettverk og utenlandsopphold er også kriterier som enkelte av høyskolene tillegger vekt.

Varigheten på stipendene er normalt tre FoU-årsverk som ofte strekkes over fire år der det inngår 25 prosent arbeidsplikt. Høyskolen i Nord-Trøndelag har en fleksibel ordning der det er mulig å velge mellom tre, fire og femårige løp. En slik fleksibilitet kan være viktig av hensyn til undervisningsvirksomheten. I avdelingens vurderinger og anbefalinger i forbindelse med søknader om doktorgradsstipend må det blant annet redegjøres for hvordan vikarspørsmålet skal løses. Høyskolen i Volda har valgt ikke å tildele doktorgradsstipend, men doktorgradsstudenter kan søke om to vikarstipend av ett semesters varighet. I tillegg kan de søke om å få økt FoU-andelen i stillingen til 50 prosent.

Høyskolene har brukt betydelige ressurser på doktorgradsstipend til egne tilsatte. For å sikre kvaliteten på søknadene krever mange høyskoler at søkeren er opptatt på et organisert doktorgradsprogram.

Også ved tildeling av doktorgradsstipend på avdelingsnivå er det søknadens kvalitet som tillegges størst vekt (Tabell V.4 i tabellvedlegget). En sammenligning mellom denne tabellen og Tabell 5.3 viser at tildelingskriteriene i liten grad varierer mellom beslutningsnivåene, men ansiennitet tillegges noe større vekt ved tildeling av stipender på sentralt nivå enn på avdelingsnivå. Når en ser på den enkelte høyskole er det imidlertid en tendens til at avdelinger som tildeler stipend legger vekt på litt andre kriterier enn høyskolen sentralt for å ivareta spesielle lokale prioriteringer eller hensyn.

Det er ingen forskjell mellom høyskoler som inkluderer en tidligere distriktshøyskole og høyskoler som utelukkende består av tidligere profesjonshøyskoler, eller mellom høyskoler med en relativt høy og en relativt lav FoU-prosent i vektleggingen av de ulike tildelingskriteriene. Det er heller ingen slike forskjeller mellom ulike avdelinger innenfor ulike utdanningsretninger, profesjonsrettede og allmennrettede avdelinger, og mellom avdelinger med en relativt høy og en relativt lav FoU-andel.

## **5.4 Fordelingskriterier for midler til strategiske FoU-prosjekter**

Naturlig nok opplyser de fleste høyskolene at relevans i forhold til strategiske prioriteringer er det viktigste kriteriet ved tildelingen av slike midler (Tabell 5.4). Bortsett fra at dette kriteriet synes å være noe viktigere ved fordeling av strategiske FoU-midler enn for vikar/FoU-stipend, doktorgradsstipend, er det ikke store forskjeller i hvilke kriterier som legges til grunn ved fordelingen av disse tidsressursene. Sagt på en annen måte, det avgjørende er ikke hvilken type tidsressurs som fordeles, men høyskolenes generelle FoU-strategi.

**Tabell 5.4** *Viktigheten av ulike kriterier ved fordeling av strategiske FoU-midler på sentralt nivå (antall).*

|  | Viktigst | Nest viktigst | Av betydning | Ubesvart/ingen betydning | (N)  |
|--|----------|---------------|--------------|--------------------------|------|
| Prosjektets kvalitet og realisme       | 5        | 13            | 1            | 1                        | (20) |
| Strategiske prioriteringer             | 15       | 4             | 1            | 0                        | (20) |
| Kvalitet tidligere arbeider            | 1        | 3             | 12           | 4                        | (20) |
| Søkerens behov for kompetanseutvikling | 1        | 0             | 10           | 9                        | (20) |
| Søkerens ansiennitet                   | 0        | 0             | 1            | 19                       | (20) |

Det at enkelte høyskoler ikke har satt av midler spesielt til strategiske FoU-midler behøver ikke bety at strategisk FoU-satsing er mindre viktig ved disse høyskolene. Slike hensyn kan også ivaretas ved tildeling av andre stipendtyper. Det er også eksempler på at høyskolene søker å stimulere strategiske satsinger på andre måter. Ved Høyskolen i Oslo brukes sentrale strategimidler til å finansiere stillinger ved Senter for profesjonsstudier, Pedagogisk utviklingssenter og Senter for flerkulturelt- og internasjonalt arbeid for på den måten å stimulere forskning og kompetanseutvikling innen disse feltene.

Det er et klart sammenfall mellom kriteriene som vektlegges på sentralt nivå og avdelingsnivå ved tildeling av strategiske FoU-midler (Tabell 5.4 og Tabell V.5 i tabellvedlegget). Det synes imidlertid som om prosjektenes kvalitet tillegges noe større vekt på avdelingsnivå, mens søkerens ansiennitet tillegges noe større vekt på sentralt nivå. Ved den enkelte høyskole synes det imidlertid ikke å være noe klart samsvar mellom vektleggingen av de ulike kriteriene på sentralt nivå og avdelingsnivå.

Det er ingen forskjell mellom høyskoler som inkluderer en tidligere distriktshøyskole og høyskoler som utelukkende består av tidligere profesjonshøyskoler, eller mellom høyskoler med en relativt høy og en relativt lav FoU-prosent i vektleggingen av de ulike tildelingskriteriene. Det er heller ingen slike forskjeller av betydning mellom avdelinger innenfor ulike utdanningsretninger, mellom avdelinger innenfor profesjonsrettede og allmennrettede fag, og avdelinger med en relativt høy og en relativt lav FoU-andel.

## 5.5 Oppsummering

De aller fleste høyskolene har avsatt midler på sentralt og eller avdelingsnivå til vikar-/FoU-stipend, doktorgradstipend eller strategiske FoU-prosjekter. Gjennomgående tillegges kvalitet størst vekt ved fordeling, men også relevans i forhold til strategiske prioriteringer oppgis som viktig. Kvalitet på tidligere faglige bidrag og søkerens behov for kompetanseutvikling tillegges gjennomgående mindre vekt. Søkerens ansiennitet er det kriteriet som i minst grad tillegges vekt. De fleste høyskolene legger imidlertid vekt på flere

kriterier ved fordelingen. Kriteriene er således ikke gjensidig utelukkende. Gjennomgangen av høyskolenes retningslinjer for fordeling bekrefter at det er et bredt spekter av hensyn som skal ivaretas. Kriteriene som vektlegges ved de enkelte høyskolene synes heller ikke å variere vesentlig i forhold til hvilken type tidsressurs som fordeles, selv om prosjektenes relevans naturlig nok tillegges noe større vekt ved tildeling av strategiske FoU-midler.

Det er bare små forskjeller i vektlegging av de ulike kriteriene i forhold til om tidsressursene tildeles på sentralt nivå eller på avdelingsnivå. Når en ser på den enkelte høyskole er det imidlertid en tendens til at avdelinger som tildeler stipend legger vekt på litt andre kriterier enn høyskolen sentralt for å ivareta spesielle lokale prioriteringer eller hensyn.

De tidligere distriktshøyskolene hadde en helt annen kompetanseprofil og FoU-tradisjon enn de øvrige regionale høyskolene. Hvorvidt høyskolene utelukkende består av tidligere profesjonsutdanninger eller en blanding av en tidligere distriktshøyskole og en eller flere tidligere profesjonshøyskoler synes imidlertid ikke å ha noen betydning i forhold til hvilke kriterier som tillegges vekt ved fordeling av ulike typer tidsressurser til FoU. Det synes heller ikke å være noen forskjell mellom avdelinger innenfor ulike utdanningstyper eller mellom avdelinger innenfor profesjonsrettede og allmennrettede fag. Om henholdsvis høyskolen eller avdelingen bruker en relativt høy eller lav andel av de faglige tidsressursene til FoU synes heller ikke å ha betydning for vektlegging av de ulike kriteriene.

## **6 Fordeling av andelen av arbeidstiden som kan brukes til FoU**

Den viktigste tidsressursen til FoU er andelen av arbeidstiden som kan brukes til dette formålet. Departementet har gjort det klart at FoU-arbeid verken er en individuell plikt eller rettighet ved statlige høyskoler. Forskerforbundet arbeider imidlertid for at alle må kunne bruke 25 prosent av arbeidstiden til FoU, eventuelt andre oppgaver som styrker den faglige virksomheten. Ansatte som har forskningskompetanse og motivasjon for å utføre FoU, må i følge Forskerforbundet kunne bruke ytterligere deler av arbeidstiden til dette (Forskerforbundet 1998).

### **6.1 Tildelingsprosedyrer og tradisjoner**

Ved de tidligere distriktshøyskolene ble det i stor grad betraktet som en individuell rettighet å bruke deler av arbeidstiden til FoU. Ved de tidligere profesjonshøyskolene hadde den enkelte avsatt en viss tid til faglig oppdatering og ulike typer utviklingsarbeid, men det var liten tradisjon for å utføre FoU. En del høyskoler skiller mellom en basisressurs til faglig oppdatering som er lik for alle faglig ansatte og tid til FoU som skal fordeles ulikt. Fordi skillet mellom en basisressurs og tid til FoU er flytende, vil dette sees under ett.

I den forrige NIFU-undersøkelsen om FoU ved statlige høyskoler (Kyvik og Skodvin 1998), ble det pekt på at det er uenighet internt i høyskolesystemet om hvordan tidsressursene til FoU skal fordeles. Et hovedinntrykk var at ledelsen ved høyskolene ønsket at ressursene i større grad burde konsentreres om færre personer i stedet for å spres jevnest mulig utover. Det ble hevdet at skulle man få noe igjen for innsatsen, måtte den enkelte få så stor fritakelse fra undervisning at det virkelig monnet i FoU-sammenheng – ikke minst når det gjaldt utvikling av forskerkompetanse. En slik konsentrasjon var imidlertid vanskelig å få til på grunn av motstand fra arbeidstakerorganisasjonene på lokalt plan.

En annen grunn til at det kan være vanskelig å få til en differensiering i andelen av arbeidstiden som brukes til FoU er imidlertid måten denne tidsressursen fordeles på. For det første har høyskolen sentralt en beskjeden rolle i fordelingen av andelen av arbeidstiden som kan brukes til FoU. Ledelsen kan utarbeide overordnede retningslinjer, men avdelingene har i praksis stått relativt fritt. For det andre tildeles andelen av arbeidstiden som kan brukes til FoU vanligvis ikke etter søknad, men fastsettes i forbindelse med inngåelse av individuelle arbeidsplaner på avdelings- eventuelt seksjonsnivå. Den primære hensikten med disse arbeidsplanene er å sikre at de ulike undervisningstilbudene blir ivaretatt. Utgangspunktet er således ikke en individuell differensiering av tidsressurser til FoU.

Den tidligere NIFU-undersøkelsen (Kyvik og Skodvin 1998) dokumenterte imidlertid at det var store individuelle variasjoner ved de enkelte høyskolene med hensyn til de fagtilsattes (unntatt høyskolelærernes) tidsbruk til FoU o.l. (jf tabell V.2). Ved enkelte av profesjons-høyskolene oppga over 40 prosent av dette personalet at de ikke brukte tiden på slike aktiviteter i 1997, mens ved høyskoler med et stort innslag av tidligere distriktshøyskolefag eller med siviløkonomutdanning oppga nærmere halvparten at de brukte mer enn 40 prosent av tiden til FoU o.l.

## 6.2 Objektive fordelingskriterier (stillingsnivå)

Det er klare forskjeller mellom stillingsnivåene i hvor stor andel av arbeidstiden som brukes til FoU. Både spørreskjemaundersøkelsen blant det faglige personalet ved de statlige høyskolene fra 1997 (Kyvik og Skodvin 1998:72-73) og undersøkelsen basert på data fra institusjons/avdelingsnivå fra 2001 bekrefter dette (Tabell 6.1). Selv om FoU-andelen kan ha gått noe opp i perioden, er det likevel grunn til å anta at hovedgrunnen til at anslagene fra 2001 gjennomgående er noe høyere enn anslagene fra 1997 har sammenheng med måten dataene er samlet inn på. Til sammenligning brukte professorer og førsteamanuenser ved universitetene 29 prosent av arbeidstiden til forskning i 2001 mens amanuensene brukte 26 prosent (Smeby 2001). Det er ikke rimelig å anta at det faglige personalet ved universitetene bruker mindre tid til FoU enn sine kolleger på tilsvarende stillingsnivåer ved høyskolene.

**Tabell 6.1** *Andel av arbeidstiden som brukes til FoU og lignende i 1997 (individundersøkelse) og 2001 (anslag på avdelingsnivå).*

|      | Prof/dosent | 1.amanuensis | 1.lektor | Amanuensis | Høyskolelektor | Høyskolelærer | (N)    |
|------|-------------|--------------|----------|------------|----------------|---------------|--------|
| 1997 | 32          | 25           | 21       | 28         | 15             | --            | (2067) |
| 2001 | 39          | 31           | 28       | 29         | 22             | 16            | (93)   |

De fleste høyskolene skiller mellom stillingsnivå i forhold til hvor stor andel av arbeidstiden det faglige personalet kan bruke til FoU. Ved 13 av de 85 avdelingene som besvarte dette spørsmålet ble det imidlertid ikke differensiert mellom stillingsnivå. Selv om det er eksempler på avdelinger der også professorer bruker en relativt lav andel av arbeidstiden til FoU, synes det som om mange avdelinger legger vekt på at professorer og til dels førsteamanuenser skal ha tilnærmet samme forskningsmuligheter som vitenskapelig personale ved universitetene. Forskjellene i FoU-andel mellom stillingsnivåene er imidlertid ikke bare et resultat av strategiske prioriteringer. Innenfor de lavere stillingsnivåene er det mange som i liten grad er kvalifisert eller har ønske om å drive forskning.

Andelen av arbeidstiden som brukes til FoU er noe lavere ved profesjonsrettede avdelinger enn ved allmennrettede avdelinger for alle stillingsgruppene bortsett fra for professor. Sammenligning av avdelinger som anslår en relativt lav gjennomsnittlig FoU-prosent (20 prosent eller lavere) og avdelinger med en relativt høy FoU-prosent (over 20 prosent), viser at

forskjellene i hovedsak gjelder førstelektorer, amanuenser, høyskolelektorer og høyskolelærere. Når forskjellene i FoU-prosent er størst for de lavere stillingsnivåene, kan det være et resultat av at tid til FoU betraktes som avgjørende for å holde på personer med høy fagkompetanse, som virkemiddel for å tiltrekke seg personer med slik kompetanse, samt å motivere personer internt med slike interesser til å kvalifisere seg. Å la dem som er mest kompetente bruke en større andel av tidsressursene til FoU kan også betraktes som mest effektivt. Mønsteret kan imidlertid også tyde på at det ved avdelinger som har relativt romslig med FoU-ressurser i mindre grad differensieres mellom stillingsnivåer i fordelingen av FoU-ressurser.

### **6.3 Kriterier ved individuelle vurderinger**

Over halvparten av høyskolene (15 av 24) oppgir at det er et mål at ikke alle på samme stillingsnivå skal kunne bruke en like stor andel av arbeidstiden til FoU. Høyskolen i Sogn og Fjordane er et eksempel på en institusjon som legger vekt på at FoU-ressursene ikke skal fordeles likt. I den strategiske planen for FoU ved høyskolen fremheves det at FoU-andelen i arbeidsplanen skal justeres ut fra oppnådde resultater. Videre heter det at FoU-ressursene til høyskolelektorer og amanuenser ikke skal fordeles likt, men øremerkes til definerte prosjekt eller tiltak på den enkelte avdeling. Det er imidlertid ikke alltid et samsvar mellom de retningslinjer som er vedtatt på sentralt nivå og avdelingenes praksis. Det synes ikke å være så lett å få avdelingene til å følge opp sentrale retningslinjer om å foreta en individuell vurdering. Samtidig er det eksempler på avdelinger som fordeler andelen av arbeidstiden som kan brukes til FoU på grunnlag av individuelle vurderinger, selv om dette ikke er et uttalt mål ved høyskolen sentralt.

Det er spurt hvor stor vekt avdelingene legger på ulike kriterier ved tildeling av tid til FoU, hvis det foretas individuelle vurderinger i forbindelse med fastsettelse av arbeidsplaner. 79 av de 100 avdelingene, som det foreligger opplysninger fra, har besvart dette spørsmålet. Dette kan ikke tolkes som at alle disse 79 avdelingene har rutiner for en individuell vurdering av samtlige medarbeidere. Det synes imidlertid å være vanlig at det i særlige tilfeller foretas slike vurderinger.

Som det går frem av Tabell 6.2 er det samme mønsteret her som ved tildeling av ulike typer stipend til FoU. Kvalitet er det kriteriet flest oppgir som viktigst, men mange rangerer relevans høyt. Noe færre oppgir at kompetansebehov er viktigst, mens relativt få oppgir at det er uten betydning. Tidligere FoU-resultater er det kriteriet som i minst utstrekning oppgis som viktig. Det er imidlertid verdt å merke seg at 3 av avdelingene oppgir dette som det viktigste kriteriet. Et problem i forhold til en individuell vurdering er at det er svært arbeidskrevende, spesielt ved store avdelinger. Tidligere FoU-resultater er imidlertid et objektivt kriterium som har vært foreslått for å kunne foreta en differensiering administrativt. Som sagt er det bare noen svært få avdelinger som legger vekt på dette prinsippet.

**Tabell 6.2** *Vektlegging av ulike kriterier i forbindelse med individuelle vurderinger ved tildeling av tidsressurser til FoU. Antall avdelinger.*

|  | Viktigst | Nest viktigst | Av betydning | Ubesvart/ingen betydning | (N)  |
|--|----------|---------------|--------------|--------------------------|------|
| Prosjektenes kvalitet og realisme      | 38       | 24            | 13           | 4                        | (79) |
| Strategiske prioriteringer             | 28       | 25            | 25           | 1                        | (79) |
| Søkerens behov for kompetanseutvikling | 16       | 29            | 25           | 9                        | (79) |
| Tidligere FoU                          | 3        | 12            | 52           | 12                       | (79) |

Det er bare ubetydelige forskjeller mellom avdelinger innenfor ulike utdanningstyper, mellom profesjonsrettede og allmennrettede avdelinger og avdelinger med en relativt høy og en relativt lav FoU-andel i vektleggingen av disse kriteriene. Informantintervjuene kan imidlertid tyde på at det ikke er helt tilfeldig hvilke avdelinger som i størst grad foretar individuelle vurderinger. Ved Høgskolen i Oslo er det Avdeling for sykepleieutdanning som har gått lengst i en slik retning. Her fordeles denne tidsressursen etter søknad. I vurderingene legges det vekt på personalets kompetanse og kvaliteten og realismen i søknadene. Samtidig foretas det en prioritering i forhold til avdelingens satsingsområder. En grunn til at det er en relativt bred enighet om en slik differensiering, er at de tidligere sykepleierhøgskolene i liten grad hadde en FoU-tradisjon. Det er også klare kompetanseforskjeller internt. Ved Avdeling for lærerutdanning ved samme høgskole fremheves de praktiske vanskelighetene med å foreta en differensiert tildeling. Det er i liten grad av enighet om strategiske prioriteringer for FoU-arbeidet og det understrekes at det er mindre behov for differensiering ved en avdeling med en relativt ensartet kompetanseprofil. I praksis foretas det derfor en tilnærmet lik fordeling av FoU-ressursene.

## 6.4 Oppsummering

Gjennomgangen viser at det er klare forskjeller mellom stillingsnivåer i forhold til hvor stor andel av arbeidstiden som brukes til FoU. Denne forskjellen gjelder imidlertid ikke ved alle avdelingene. Ved profesjonsutdanninger bruker alle stillingsnivåer bortsett fra professorer en mindre andel av arbeidstiden til FoU enn ved allmennrettede avdelinger. Sammenligning av avdelinger med henholdsvis høy og lav FoU-prosent viser at forskjellen først og fremst gjelder de lavere stillingsnivåene. Dette tyder på at avdelingene søker å gi ansatte med høy formell forskningskompetanse tilnærmet samme forskningsvilkår som de ville hatt ved universitetene.

Over halvparten av høgskolene oppgir at det er et mål at ikke alle på samme stillingsnivå skal bruke en like stor andel av arbeidstiden til FoU. Manglende tradisjoner for en slik differensiering, motstand fra arbeidstakerorganisasjonene og praktiske problemer knyttet til måten disse ressursene fordeles på medfører imidlertid at det til dels har vært vanskelig å få gjennomslag for et slikt prinsipp. Data fra de enkelte avdelingene tyder imidlertid på at det til



en viss grad tas slike hensyn ved fastsettelse av individuelle arbeidsplaner. Det er også eksempler på avdelinger som tildeler andel av arbeidstiden som kan brukes til FoU etter søknad.

## 7 Konklusjon

I de statlige retningslinjene legges det vekt på at tid til FoU ikke er en individuell plikt eller rettighet ved de statlige høyskolene og at tidsressursene skal fordeles ulikt. Status i form av stillingsnivå har vært fremhevet som et kriterium for en slik differensiering. Det skal også legges vekt på personalets behov for kompetanseutvikling, og det bør tas hensyn til prosjektenes kvalitet og relevans.

Gjennomgangen av høyskolenes strategiplaner tyder på at de fleste lærestedene følger opp retningslinjene for FoU som er gitt i offentlige dokumenter. De fleste høyskolene har utviklet egne strategiplaner for FoU-virksomheten, men det er forskjeller i hvor langt de enkelte høyskolene har gått i å spesifisere satsingsområder. Noen av disse forskjellene henger sammen med at høyskolene befinner seg på ulike stadier i denne prosessen. I enkelte tilfeller er imidlertid fraværet av en klar FoU-strategi uttrykk for at høyskolene ikke ser behovet for dette eller ser det som mest fruktbart å overlate dette til de enkelte fagmiljøene. Dette kan ha sammenheng med at det er tradisjon for en relativt lik fordeling av FoU-ressursene, men også at det er intern uenighet om hva som skal være formålet med differensieringen og hvilke kriterier som skal legges til grunn.

Tildeling av *vikar/FoU-stipend, doktorgradsstipend og strategiske FoU-midler* foretas alltid etter søknad. Noe av hensikten med denne typen FoU-ressurser er nettopp å sette av ressurser på institusjons- og eller avdelingsnivå som fordeles ut fra individuelle vurderinger. Våre data viser at prosjektenes faglige kvalitet og relevans er de kriteriene som tillegges størst vekt, men at også kvalitet på tidligere arbeider og søkerens behov for kompetanseutvikling tillegges en viss betydning. Søkerens ansiennitet tillegges i liten grad betydning.

Når det gjelder fordeling av *andel av arbeidstiden som kan brukes til FoU* er dette underlagt en annen tildelingsprosedyre. For det første foretas beslutningene på avdelings- eventuelt instituttnivå. Høyskolene sentralt kan vedta mål, men ikke alle høyskolene oppgir at det er et mål å differensiere mellom ansatte innenfor samme stillingsnivå i forhold til hvor stor andel av arbeidstiden som kan brukes til FoU. For det andre er denne beslutningen en del av fastleggingen av individuelle arbeidsplaner. Dette innebærer at FoU-andelen er avhengig av hvordan undervisningen og administrative oppgaver blir fordelt på avdelingen. Det er således flere hensyn som veies opp mot hverandre. For det tredje er en individuell vurdering av hvor stor andel den enkelte kan få bruke til FoU arbeidskrevende og det er i liten grad tradisjon for å foreta slike vurderinger i forbindelse med fastsettelse av arbeidsplanene. Riktignok oppgir de fleste avdelingene at det legges vekt på prosjektenes kvalitet, relevans, søkerens behov for kompetanseutvikling og tidligere FoU ved fastsettelse av de individuelle arbeidsplanene. Dette er imidlertid neppe uttrykk for at alle faglige ansatte systematisk underlegges en individuell vurdering, men at det i en del tilfeller tas slike hensyn.

Det er forskjeller mellom læresteder og mellom avdelinger i forhold til hvilke kriterier som tillegges størst vekt ved stipendtildeling og i hvilken grad det differensieres mellom stillingsnivåer og tas individuelle hensyn ved fastsettelse av andelen av arbeidstiden som kan brukes til FoU. Disse forskjellene synes imidlertid ikke å kunne forklares ut fra forskjeller i miljøenes fagsammensetning, kompetanseprofil eller omfang av tidsressurser til FoU. For å forstå hvorfor høyskoler og avdelinger legger vekt på ulike fordelingskriterier og hvorfor strategiske hensyn i ulike grad tillegges vekt, vil det være nødvendig med en mer inngående studie av et utvalg høyskoler og avdelinger. I en slik studie vil det være viktig å få frem begrunnelser og konflikter knyttet til fordelingene og hvordan ulike hensyn veies opp mot hverandre i praksis. Denne rapporten er i hovedsak basert på en gjennomgang av strategiplaner og data som belyser høyskolenes egne vurderinger av hvilke kriterier som tillegges vekt. Ved fordeling av tid til FoU har imidlertid skjønn har en sentral plass. Det kan derfor være forskjell på hvilke kriterier som formelt sett skal tillegges størst vekt og hva som i praksis er utslagsgivende. Ved tildeling av stipend på høyskolene sentralt er det for eksempel grunn til å anta at fordelingen mellom avdelingene vies oppmerksomhet, selv om dette ikke inngår i de formelle fordelingskriteriene.

I omfang er andelen av arbeidstiden som brukes til FoU høyskolenes viktigste tidsressurs. Det kan stilles spørsmål ved om høyskolene i tilstrekkelig grad fordeler disse ressursene i tråd med de statlige retningslinjene. Hvis høyskolene ønsker å foreta en mer strategisk fordeling av tidsressursene til FoU kan dette oppnås ved at andelen av tidsressursene til FoU fordeles i form av ulike typer stipend økes. Stipend tildeles etter søknad, noe som nødvendigvis innebærer at det foretas individuelle vurderinger. Det er ikke noe i veien for at selv relativt beskjedne reduksjoner i undervisningsplikten blir tildelt som en form for FoU-stipend.

Ved tildelingen av stipend legges det vekt på et bredt spekter av kriterier som i den konkrete søknadsbehandlingen må veies mot hverandre. Når en ser på den enkelte høyskole er det imidlertid en tendens til at avdelinger som tildeler stipend legger vekt på litt andre kriterier enn høyskolen sentralt for å ivareta spesielle lokale prioriteringer eller hensyn. Tildeling av FoU-stipend på sentralt nivå foretas på basis av innstilling fra de respektive avdelingene. Hvis en større andel av tidsressursene til FoU skal tildeles i form av stipend, kan det likevel være grunn til at i alle fall en del av disse ressursene tildeles på avdelingsnivå, slik at lokale hensyn og prioriteringer ivaretas.

I hvilken grad fordelingen skal foretas på institusjons- eller avdelingsnivå reiser imidlertid spørsmål om det skal legges strategiske vurderinger til grunn for fordeling av FoU-ressurser mellom avdelingene. Slike prioriteringer legges i dag i liten grad til grunn ved fastsettelse av budsjettet for de enkelte avdelingene, selv om det er forskjeller mellom avdelinger i hvor store tidsressurser til FoU de har til disposisjon. Tildeling av ulike typer FoU-stipend på institusjonsnivå åpner for en konkurranse mellom de faglige tilsatte på hele høyskolen, mens tildeling av slike stipend på avdelingsnivå begrenser konkurransen til den enkelte avdeling.

En mer strategisk fordeling av FoU-ressurser mellom avdelinger kan imidlertid også oppnås på andre måter enn ved at stipendene tildeles sentralt.

Det er i og for seg ikke noe prinsipielt i veien for at alle tidsressurser til FoU tildeles på basis av individuelle søknader. Enkelte avdelinger fordeler også andelen av arbeidstiden som kan brukes til FoU på denne måten. Et slikt system er imidlertid relativt ressurskrevende blant annet fordi det baserer seg på fordelingskriterier som forutsetter en faglig (profesjonell) vurdering. En alternativ løsning er i større grad å basere differensieringen på enkle objektive kriterier. For det første kan det skilles mellom en grunnressurs til faglig oppdatering som er lik for alle faglig ansatte og tid til FoU. For det andre kan det utarbeides normer for en differensiering av FoU-prosenten mellom stillingsnivåer (status). For det tredje kan det utarbeides kriterier for når det skal foretas individuelle vurderinger. Ingen eller svært lav faglig publisering gjennom flere år kan for eksempel føre til en reduksjon eller bortfall av FoU-tid ved fastsettelse av arbeidsplanen, mens gjennomføring av større forskningsprosjekter og planer for kompetanseheving kan danne grunnlag for en høyere FoU-prosent. Disse prinsippene er allerede innført helt eller delvis ved mange høyskoler. Utfordringen ligger i å få aksept i fagmiljøene for en slik differensiering, samt å utvikle rutiner og prosedyrer som gjør dem enkle å praktisere.

## Litteratur

- Arnold, E. & Thuriaux, B. (2001): *RCN in the Research and Higher Education Sector: Technopolis Group*. (Background report No 4 in the evaluation of the Research Council of Norway.)
- Eckhoff, T. (1971): *Rettferdighet ved utveksling og fordeling av verdier*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Elster, J. (1992): *Local Justice: How Institutions Allocate Scarce Goods and Necessary Burdens*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Forskerforbundet (1998): *Tid til FoU ved universiteter og høyskoler*, Oslo: Forskerforbundet. (Forskerforbundets skriftserie 2/98.)
- Kyvik, S. & Skodvin, O.-J. (1998): *FoU ved statlige høyskoler*, Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning. (Rapport 10/98.)
- Norges forskningsråd (1998): *FoU-politikk for de statlige høyskolene*, Oslo: Norges forskningsråd.
- Remme, J. A. (1997): *Organisering av FoU-verksemnda ved dei statlege høyskulane*, Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning. (NIFU skriftserie nr. 31/97.)
- Smeby, J.-C. (2001): *Forskningsvilkår ved universiteter og vitenskapelige høyskoler*, Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning. (NIFU skriftserie nr. 16/2001.)
- St. prp. nr. 1 (2001-2002), Oslo: Kirke- undervisnings- og forskningsdepartementet.
- St.meld. nr. 39 (1998-99) *Forskning ved et tidsskille*, Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.
- St.meld. nr. 40 (1990-91) *Fra visjon til virke. Om høgere utdanning*, Oslo: Kirke, utdannings- og forskningsdepartementet.



## Tabellvedlegg

**Tabell V.1** *Andel av arbeidstiden som de faglig tilsatte brukte til FoU in 1997, anslag for 2001 og høyskolenes målsetting. Prosent.*

| Høyskolen i:     | Andel i 1997** | Andel i 2001 | Målsetting |
|------------------|----------------|--------------|------------|
| Agder            | 22             | 25           | 40         |
| Akershus         | 25             | 15-20        | 25         |
| Bergen           | 15             | 12-18        | 25         |
| Bodø             | 26             | 25-50        | 25-50      |
| Buskerud         | 19             | 25           | 25         |
| Finnmark         | 24             | 30           | *          |
| Gjøvik           | 9              | 10           | 25         |
| Harstad          | 33             | 10-45        | 10-45      |
| Hedmark          | 17             | 22           | 22         |
| Lillehammer      | 33             | 37           | 45         |
| Molde            | 35             | 40           | 40         |
| Narvik           | 14             | *            | *          |
| Nesna            | 28             | 30           | 30         |
| Nord-Trøndelag   | 17             | *            | 25         |
| Oslo             | 24             | 25           | 25         |
| Samisk høyskole  | *              | 20           | 20         |
| Sogn og Fjordane | 24             | *            | 35         |
| Stavanger        | 21             | *            | 25-50      |
| Stord/Haugesund  | 21             | 25           | 25         |
| Sør-Trøndelag    | 10             | *            | 25         |
| Telemark         | 17             | 16           | *          |
| Tromsø           | 10             | 10-20        | 25         |
| Vestfold         | 17             | 10-25        | 25         |
| Volda            | 27             | *            | 35         |
| Østfold          | 17             | 15-20        | 20         |
| Ålesund          | 14             | 17           | 25         |

\* Ikke oppgitt

\*\* Tall basert på spørreskjemaundersøkelse blant faglig tilsatte (unntatt høyskolelærere)

**Tabell V.2** Fordeling av tidsbruk til FoU og lignende blant fagtilsatte (unntatt høyskolelærere) i 1997, etter lærested. Prosent.

| Høgskolen i:     | 0 %       | Mindre enn 10 % | 10-24 %   | 25-39 %   | 40 % og mer | Sum        | Antall (N)    |
|------------------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-------------|------------|---------------|
| Agder            | 12        | 7               | 40        | 23        | 18          | 100        | (207)         |
| Akershus         | 11        | 8               | 34        | 31        | 16          | 100        | (62)          |
| Bergen           | 27        | 11              | 42        | 15        | 5           | 100        | (137)         |
| Bodø             | 5         | 2               | 40        | 32        | 21          | 100        | (82)          |
| Buskerud         | 19        | 13              | 34        | 25        | 9           | 100        | (53)          |
| Finnmark         | 11        | 5               | 51        | 14        | 19          | 100        | (63)          |
| Gjøvik           | 43        | 25              | 22        | 8         | 2           | 100        | (40)          |
| Harstad          | 0         | 0               | 29        | 29        | 42          | 100        | (14)          |
| Hedmark          | 14        | 13              | 46        | 14        | 13          | 100        | (100)         |
| Lillehammer      | 6         | 0               | 23        | 34        | 37          | 100        | (35)          |
| Molde            | 3         | 0               | 27        | 20        | 50          | 100        | (40)          |
| Narvik           | 29        | 16              | 26        | 16        | 13          | 100        | (31)          |
| Nesna            | 7         | 7               | 37        | 31        | 18          | 100        | (27)          |
| Nord-Trøndelag   | 24        | 14              | 35        | 14        | 13          | 100        | (83)          |
| Oslo             | 17        | 8               | 44        | 9         | 22          | 100        | (223)         |
| Samisk høyskole  | *         | *               | *         | *         | *           | *          | *             |
| Sogn og Fjordane | 9         | 7               | 35        | 32        | 17          | 100        | (57)          |
| Stavanger        | 17        | 8               | 38        | 18        | 19          | 100        | (146)         |
| Stord/Haugesund  | 13        | 5               | 51        | 20        | 11          | 100        | (61)          |
| Sør-Trøndelag    | 37        | 21              | 33        | 5         | 4           | 100        | (131)         |
| Telemark         | 15        | 14              | 44        | 17        | 10          | 100        | (136)         |
| Tromsø           | 34        | 22              | 31        | 8         | 5           | 100        | (64)          |
| Vestfold         | 13        | 11              | 56        | 9         | 11          | 100        | (80)          |
| Volda            | 5         | 6               | 36        | 27        | 26          | 100        | (64)          |
| Østfold          | 15        | 10              | 55        | 14        | 6           | 100        | (91)          |
| Ålesund          | 43        | 5               | 30        | 10        | 12          | 100        | (40)          |
| <b>Totalt</b>    | <b>18</b> | <b>10</b>       | <b>40</b> | <b>17</b> | <b>15</b>   | <b>100</b> | <b>(2067)</b> |

\* Ikke oppgitt

**Tabell V.3** Viktigheten av ulike kriterier ved tildeling av vikar/FoU-stipend ved tildeling på avdelingsnivå (antall).

|  | Viktigst | Nest viktigst | Av betydning | Ingen betydning | (N)  |
|--|----------|---------------|--------------|-----------------|------|
| Prosjektens kvalitet og realisme       | 44       | 12            | 4            | 2               | (62) |
| Strategiske prioriteringer             | 18       | 26            | 16           | 2               | (62) |
| Kvalitet tidligere arbeider            | 2        | 15            | 35           | 10              | (62) |
| Søkerens behov for kompetanseutvikling | 5        | 17            | 33           | 7               | (62) |
| Søkerens ansiennitet                   | 0        | 3             | 21           | 38              | (62) |



**Tabell V.4** *Viktigheten av ulike kriterier ved tildeling av doktorgradsstipend ved tildeling på avdelingsnivå (antall).*

|                                  | Viktigst | Nest viktigst | Av betydning | Ingen betydning | (N)  |
|----------------------------------|----------|---------------|--------------|-----------------|------|
| Prosjektene kvalitet og realisme | 22       | 9             | 1            | 0               | (32) |
| Strategiske prioriteringer       | 11       | 14            | 7            | 0               | (32) |
| Kvalitet tidligere arbeider      | 0        | 11            | 16           | 5               | (32) |
| Søkerens ansiennitet             | 0        | 0             | 14           | 18              | (32) |

**Tabell V.5** *Viktigheten av ulike kriterier ved tildeling av strategiske FoU-midler ved tildeling på avdelingsnivå (antall).*

|  | Viktigst | Nest viktigst | Av betydning | Ingen betydning | (N)  |
|--|----------|---------------|--------------|-----------------|------|
| Prosjektene kvalitet og realisme       | 28       | 18            | 6            | 0               | (52) |
| Strategiske prioriteringer             | 29       | 21            | 3            | 0               | (53) |
| Kvalitet tidligere arbeider            | 0        | 10            | 33           | 9               | (52) |
| Søkerens behov for kompetanseutvikling | 2        | 8             | 31           | 11              | (52) |
| Søkerens ansiennitet                   | 0        | 1             | 22           | 29              | (52) |

