

# Forskningsvilkår ved norske universiteter i et internasjonalt perspektiv

*En undersøkelse av 7 land*

Peter Bentley, Svein Kyvik, Agnete Vabø og Erica Waagene



© NIFU STEP Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning  
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Rapport 8/2010  
ISBN 978-82-7218-666-0  
ISSN 1504-1824

For en presentasjon av NIFU STEP's øvrige publikasjoner, se [www.nifustep.no](http://www.nifustep.no)



Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning  
Norwegian Institute for Studies in Innovation, Research and Education  
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo  
Tlf. +47 22 59 51 00 • [www.nifustep.no](http://www.nifustep.no)

RAPPORT 8/2010

Peter Bentley, Svein Kyvik, Agnete Vabø og Erica Waagene

# Forskningsvilkår ved norske universiteter i et internasjonalt perspektiv

*En undersøkelse av 7 land*



## Forord

Denne rapporten sammenligner tidsbruk og vurderinger av arbeidsvilkår blant universitetspersonalet i Norge og seks andre land (Finland, Tyskland, Storbritannia, Canada, USA og Australia). Datamaterialet er hentet fra en felles spørreskjemaundersøkelse foretatt i 2007/2008 – *The Changing Academic Profession* (CAP) – i rundt 20 land over hele verden.

Initiativet til rapporten er tatt av NIFU STEP og arbeidet er finansiert av Forskerforbundet og Akademikerne.

Rapporten er utarbeidet av Peter Bentley, Svein Kyvik, Agnete Vabø og Erica Waagene. Tove Karine Hansen har bidratt i utformingen av rapporten. Jens Grøgaard har lest og kommentert et tidligere utkast til rapport.

Oslo, mars 2010

Sveinung Skule  
Direktør

Bjørn Stensaker  
Assisterende direktør



# Innhold

<b>Sammendrag .....</b>	<b>7</b>
<b>1 Innledning .....</b>	<b>9</b>
<b>2 Data og metode .....</b>	<b>11</b>
<b>3 Tidsbruk .....</b>	<b>15</b>
3.1 Måling av tidsbruk.....	15
3.2 Tidsbruk i og utenom semesteret/undervisningsperioden .....	19
3.3 Tidsbruk på årsbasis .....	20
3.4 Tidsbruk til undervisning, forskning og administrasjon .....	21
3.5 Vektlegging av undervisning versus forskning .....	22
3.6 Tidsbruk og publisering.....	24
3.7 Oppsummering og diskusjon.....	27
<b>4 Vurdering av fasiliteter og ressurser .....</b>	<b>29</b>
4.1 Innledning.....	29
4.2 Resultater.....	29
4.3 Oppsummering og diskusjon.....	35
<b>5 Vurdering av den generelle arbeidssituasjonen.....</b>	<b>39</b>
5.1 Innledning.....	39
5.2 Resultater.....	39
5.3 Oppsummering og diskusjon.....	42
<b>6 Vurdering av administrasjon og ledelse .....</b>	<b>45</b>
6.1 Innledning.....	45
6.2 Resultater.....	45
6.3 Oppsummering og diskusjon.....	48
<b>7 Tidsbruk, forskningsvilkår og publisering blant professorer .....</b>	<b>51</b>
<b>8 Konklusjon .....</b>	<b>59</b>
<b>Referanser .....</b>	<b>63</b>
<b>Tabellvedlegg .....</b>	<b>67</b>
<b>Engelskspråklig beskrivelse av den internasjonale CAP-undersøkelsen .....</b>	<b>71</b>
<b>Spørreskjema CAP-undersøkelsen</b>	





# Sammendrag

Rapporten er basert på en spørreskjemaundersøkelse blant universitetsansatte i kombinerte undervisnings- og forskerstillinger i Norge, Finland, Tyskland, Storbritannia, USA, Canada og Australia. Formålet er å sammenligne egenrapporterte opplysninger om tidsbruk og forskningsvilkår. Hovedinntrykket er at gjennomsnittresultatene for det enkelte land varierer relativt lite i forhold til gjennomsnittet for alle landene. På enkelte områder er det imidlertid klare forskjeller mellom land i oppgitt tidsbruk og personalets vurderinger. Norge avviker fra gjennomsnittet fra de seks andre landene på følgende felter:

## Tidsbruk

- Norske universitetsansatte har 1 time kortere arbeidsuke, men bruker totalt sett like mange arbeidstimer til kjerneaktivitetene undervisning, forskning og administrasjon som sine kolleger i andre land.
- Norske universitetsansatte bruker ca 1,5 time mer per uke til undervisningsaktiviteter på årsbasis enn sine utenlandske kolleger, men like mye tid til forskning og administrasjon.
- Norske universitetsansatte oppgir mindre interesse for undervisning og større interesse for forskning enn sine utenlandske kolleger, men bruker likevel mer tid til undervisning.
- Norske universitetsansatte bruker 1 time mer per uke samlet til undervisning og forskning enn gjennomsnittet for de andre landene, og norske professorer bruker 2,5 timer mer per uke til disse to aktivitetene enn utenlandske professorer.

## Vurdering av fasiliteter og ressurser

- Norske universitetsforskere skiller seg positivt ut fra gjennomsnittet for de andre landene i vurderingen av datamaskinfasiliteter, telekommunikasjoner og kontorplass.
- Norske universitetsforskere skiller seg klart negativt ut fra gjennomsnittet for de andre landene i vurderingen av mulighetene for sekretær-, undervisnings- og forskningsassistanse, og i mindre grad når det gjelder mulighetene for forskningsfinansiering (se figur 4.1, side 36).

## Vurdering av den generelle arbeidssituasjonen

- Flertallet av universitetspersonalet, både i Norge og andre land, er fornøyde med jobben og at de har valgt en akademisk karriere. Langt flere i Norge enn i de andre landene mener dessuten at dette er et bra tidspunkt å starte en akademisk karriere.
- Derimot er det mange som mener at arbeidsforholdene ved universitetene har forverret seg, og denne andelen er høyere i Norge enn gjennomsnittet for de andre landene (se figur 5.1, side 42).

### **Vurdering av administrasjon og ledelse**

- Norge kommer generelt litt bedre ut enn de andre landene når det gjelder universitetspersonalets vurdering av administrasjon og ledelse ved egen institusjon. Atskillig færre mener det er en ovenfra-og-nedad holdning i ledelsen på deres institusjon enn det som er tilfelle for de andre landene. I Norge er dessuten flere enn gjennomsnittet for alle landene enige i at det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de faglig ansatte. Likevel er en tredjedel uenige i denne påstanden.

# 1 Innledning

Formålet med denne rapporten er å sammenligne arbeidsbetingelsene blant vitenskapelig personale ved universitetene i Norge med situasjonen til deres kolleger i Finland, Tyskland, Storbritannia, Canada, USA og Australia. Datamaterialet er hentet fra en felles spørreskjemaundersøkelse foretatt i rundt 20 land over hele verden for å belyse endringer i akademisk arbeid. NIFU STEP har tidligere publisert en rapport om arbeidsvilkår i norsk forskning basert på dette datamaterialet (Vabø & Ramberg 2009), og denne undersøkelsen setter situasjonen ved norske universiteter i et internasjonalt perspektiv.

En gjennomgang av den internasjonale litteraturen om akademisk arbeid og arbeidsbetingelser viser at mange av de endringer som har funnet sted, og de utfordringer universitetene og det vitenskapelige personalet står overfor, er felles på tvers av landegrensene (jf Altbach 1996, Enders 2001, Enders & de Weert 2004, Welch 2005, Kogan et al. 2006, Schuster & Finkelstein 2006, Gappa, Austin & Trice 2007, Locke & Teichler 2007, Högskoleverket 2008, Enders & de Weert 2009). Det synes å være en generell trend at akademisk personale må engasjere seg i et økende antall oppgaver, og at dette har ført til økt arbeidspress og fragmentering av tid og oppmerksomhet (Gillespie et al. 2001, Lärarundersökningen 2003, Welch 2005, Schuster & Finkelstein 2006, Barnett 2008).

Denne utviklingen har vært referert til som en *intensifisering* av akademisk arbeid (Houston, Meyer & Paewai 2006). Arbeidsdagen er blitt mer hektisk med større krav til konsentrert innsats. Det blir dessuten pekt på at kravene til hver enkelt arbeidsoppgave (forskning, undervisning, administrasjon osv.) har økt, og at summen av økte krav og forventninger fører til *funksjonell overbelastning* (Smeby 2002). Som eksempler på økt undervisningsbyrde trekkes gjerne fram en økning i antall studenter per vitenskapelig ansatt, at studentene har større forventninger enn tidligere om å kunne konsultere personalet, og at innføringen av internett har ført til flere henvendelser fra studenter. I tillegg har *internasjonaliseringen* av akademisk arbeid med økt deltakelse i internasjonale nettverk skapt nye utfordringer i forhold til ivaretagelsen av det daglige arbeidet ved eget institutt. Det blir hevdet at de økte kravene fører til *jobbstress* på grunn av økte krav til arbeidsinnsats og for mange og til dels motstridende forventninger til personalets tid og oppmerksomhet (Gillespie et al. 2001).

I Norge er særlig mulighetene for å kunne konsentrere seg om forskning over lengre tidsperioder uten for mange avbrudd et vedvarende og muligens økende problem. I en spørreskjemaundersøkelse blant det faste vitenskapelige personalet ved universitetene i 2001 oppga nærmere 60 prosent at mangel på sammenhengende forskningstid var et stort problem (Smeby 2001). I tillegg oppga et klart flertall av personalet at kravene til undervisning, forskning, veiledning og administrasjon hadde økt i den foregående tiårsperioden. Problemet med sammenhengende tid til forskning ble også trukket fram i evalueringen av Kvalitetsreformen (Michelsen & Aamodt 2007).

De mange undersøkelsene er stort sett basert på nasjonale data, og det er derfor usikkert i hvilken grad arbeidsbetingelsene varierer mellom land. Den internasjonale CAP-undersøkelsen kan således gi verdifull informasjon om i hvilken grad situasjonen ved norske universiteter er felles eller ulik sammenlignet med et utvalg andre land.

I denne rapporten tar vi spesielt for oss tidsbruk til ulike arbeidsoppgaver (undervisning, forskning, administrasjon, service og andre akademiske aktiviteter) blant det vitenskapelige personalet ved universiteter og vitenskapelige høyskoler, og personalets vurderinger av forskningsvilkår og den generelle arbeidssituasjonen. I tillegg undersøker vi om eventuelle forskjeller i tidsbruk og forskningsvilkår mellom land samvarierer med publiseringsomfang blant universitetspersonalet.

## 2 Data og metode

Datamaterialet er hentet fra det internasjonale samarbeidsprosjektet – *Changing Academic Profession* – eller CAP-undersøkelsen (se vedlegget). En spørreskjemaundersøkelse ble foretatt i 2007 og 2008 og hadde som formål å framskaffe sammenlignbare data på tvers av land om arbeidsvilkår for akademikere ved universitetene (også høyskoler og forskningsinstitutter i enkelte land), deres holdninger og vurderinger, og undervisnings- og forskningspraksis. Undersøkelsen koordineres av International Centre for Higher Education ved Universitetet i Kassel, Tyskland (INCHER-Kassel). CAP-studien er en oppfølging av en tilsvarende undersøkelse foretatt i regi av The Carnegie Foundation i 1992 og 1993 (se Altbach 1996). Den gang deltok ikke Norge i undersøkelsen.

Komparative studier av høyere utdanningsinstitusjoner er i utgangspunktet beheftet med en rekke metodiske problemer. Dette skyldes blant annet at innholdet i universitetsbegrepet varierer mellom land, at stillingsstrukturen er ulik, at de enkelte land i ulik grad har gode data om universitetspersonalets sammensetning, at innslaget av private universiteter varierer, at universitetene styres og finansieres på ulike måter, osv. Også denne undersøkelsen står overfor en rekke slike problemer.

### Universitetsbegrepet

I internasjonal sammenheng er ikke universitetsbegrepet entydig. Dette vil kunne variere mellom landene, men hovedregelen i CAP-studien er at universiteter og vitenskapelige høyskoler er med i utvalget; dvs. universitetssektoren i norsk terminologi. I Norge er følgende institusjoner inkludert: Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen, NTNU, Universitetet i Tromsø, Universitetet i Stavanger, Universitetet i Agder, Universitetet for miljø- og biovitenskap, Arkitektthøgskolen i Oslo, Norges handelshøyskole, Norges idrettshøgskole, Norges musikkhøgskole og Norges veterinærhøgskole. Antall respondenter fordeler seg noenlunde i forhold til antallet fast vitenskapelig ansatte ved disse institusjonene (Vabø & Ramberg 2009). Så langt vi har kunnet vurdere er tilsvarende utvalgsprosedyrer fulgt i de andre landene vi her sammenligner med; Australia, Canada, Finland, Storbritannia, Tyskland og USA. Disse landene er valgt ut fordi de sosialt og kulturelt er de mest relevante å sammenligne Norge med. Verken Sverige eller Danmark deltok i undersøkelsen.

### Stillingstyper

I denne rapporten har vi bare inkludert vitenskapelig personale i kombinerte undervisnings- og forskerstillinger. En oversikt over hvilke stillingskategorier som er inkludert i hvert av landene framgår av tabell V.3 i tabellvedlegget. For Norges vedkommende er professor, førsteamanuensis, amanuensis, førstelektor, og universitets- og høyskolelektor inkludert i utvalget. De ulike stillingstypene i det enkelte land har vanligvis ulike arbeidsvilkår, men dette fører i seg selv ikke til problemer ved tolkningen av resultatene, fordi vi her er interessert i den gjennomsnittlige svarfordelingen i de enkelte

landene. På grunn av de store forskjellene i stillingsstrukturen mellom land kan vi likevel stille spørsmål ved relevansen av slike sammenligninger. I tillegg er det store variasjoner mellom land med hensyn til stillingsstatus. Mens de aller fleste i Norge og Storbritannia har fast ansettelse, gjelder ikke dette for mer enn halvparten av respondentene i Finland og Tyskland (jf tabell V4 i tabellvedlegget). For Finlands vedkommende er f.eks. 'assistenter' inkludert i datamaterialet. Det kan diskuteres om denne gruppen burde vært utelatt. Analyser av datamaterialet viser imidlertid at resultatene blir marginalt forskjellige om denne gruppen er med eller ikke.

Vi har derfor også sammenlignet professorgruppen ('full professor' i henhold til amerikansk terminologi), fordi dette er en stillingsgruppe som i utgangspunktet burde være noenlunde sammenlignbar på tvers av land. Av tabell V.3 i tabellvedlegget går det fram at den relative størrelsen på professorgruppen varierer mye; fra 11 prosent av det totale utvalget i Australia til 54 prosent i Norge. Årsaken til denne skjevfordelingen skyldes i all hovedsak ulike stillingsstruktursystemer og i mindre grad skjevheter i utvalg og svarprosent.

### **Utvalgsmetode**

For å muliggjøre internasjonale sammenligninger i CAP-studien ble det utarbeidet en protokoll for hvordan utvalget av vitenskapelig personale skulle trekkes (Finkelstein & Cummings 2008). I praksis var det imidlertid vanskelig å bruke felles utvalgsmetoder. I en rekke land er det ikke mulig å framskaffe nasjonale lister over vitenskapelig personale som et tilfeldig utvalg kan trekkes fra. I tillegg foregikk innsamlingen av spørreskjemadata på litt ulike måter; ved e-post, ved utsendelse av skjema som ordinær post, og ved personlig levering av skjema. De ulike prosedyrene for innhenting av data har derfor skapt en viss usikkerhet om hvor representative utvalgene er i det enkelte land, og om eventuelle skjevheter har betydning for sammenligninger av data på tvers av land.

Tabell V.1 i tabellvedlegget viser fordelingen av personalet som er med i undersøkelsen etter fagområde. Det framgår at fordelingen av personalet på fagområder varierer noe mellom landene. Dette kan skyldes at utvalget er skjevt i forhold til det totale personalet, men kan like gjerne være et speilbilde av fagområdenes relative størrelse i det enkelte land. For Norges vedkommende er for øvrig fordelingen av personalet på fagområder tilnærmet lik gjennomsnittet for de seks andre landene. Det er derfor liten grunn til å anta at eventuelle skjevheter i utvalget etter fagområde vil ha noen vesentlig betydning for tolkningen av resultatene.

### **Svarprosent**

Svarprosenten er relativt lav i de fleste landene – gjennomgående under 30 prosent med unntak av Norge. En slik lav svarprosent er vanlig i tilsvarende undersøkelser i andre land. Tabell V.2 i tabellvedlegget gir en oversikt over totalt antall utsendte spørreskjema, antall returnerte skjema og svarprosenten for hele utvalget inklusive høyskoler, institutter og akademisk personale som er utelatt i denne rapporten. I tillegg gir tabellen en oversikt over

antall inkluderte personer i kombinerte undervisnings- og forskerstillinger. Det har ikke vært mulig å beregne svarprosenten kun for de grupper som er med i denne undersøkelsen. Selv om de endelige nasjonale utvalgene viste seg å være noenlunde representative med hensyn til kjønn, alder, stillingskategori og institusjonstype, er det på grunn av lav svarprosent likevel en viss risiko for at de nasjonale utvalgene kan være skjevt sammensatt når det gjelder vurderinger av forskningsvilkår og selvrapportert undervisnings- og forskningspraksis. Vi kan ikke se helt bort fra at de som besvarte spørreskjemaet kan ha en litt annen faglig profil og andre vurderinger og holdninger enn de som ikke besvarte skjemaet. I tillegg er det et ekstra frafall av personer i tidsbruksanalysene.

I rapporten har vi derfor valgt å legge liten vekt på å kommentere forskjeller i svarfordeling mellom universitetspersonalet i Norge og hvert av de andre landene. I stedet har vi som hovedstrategi sammenlignet de norske resultatene med gjennomsnittet for de seks andre landene (tidsbruksdata) eller gjennomsnittet for samtlige syv land (vurderingsdata) for å redusere mulige feil knyttet til uvalgets størrelse og eventuelle skjevfordeling. Antallet respondenter som er inkludert i tidsbruksanalysene er 366 i Norge og 3.491 i andre land. Antallet respondenter som er inkludert i de andre analysene er 583 i Norge og 4.822 i de seks andre landene.

### **Signifikanstesting**

Resultatene fra analysene er signifikanstestet ved hjelp av to-halete t-tester (signifikansnivå 0.05). Vi har bare testet forskjellene i resultater mellom Norge og gjennomsnittet for de andre landene.





### 3 Tidsbruk

Hvor mye tid bruker universitetspersonalet på ulike arbeidsoppgaver? Dette er selvsagt avhengig av inngåtte avtaler mellom personalet og universitetet – kollektivt så vel som individuelt – men er i minst like stor grad påvirket av den enkeltes interesser, motivasjon og prioriteringer. Universitetsansatte har stor innflytelse på egen arbeidssituasjon så lenge de oppfyller undervisnings- og veiledningsplikter, og deltar i obligatoriske møter i komiteer, råd og utvalg ved lærestedet. I de fleste land har universitetene regler for hvor mange timer som skal brukes til undervisning og veiledning, men slike bestemmelser sier lite om faktisk tidsbruk blant den enkelte ansatte. Det er derfor nødvendig å gjennomføre studier basert på personalets egenrapportering for å få informasjon om hvordan den enkelte bruker sin arbeidstid på ulike oppgaver. Når sammenligninger skal foretas mellom land er dette i praksis ikke mulig å gjennomføre på annen måte enn ved hjelp av standardiserte spørreskjema.

#### 3.1 Måling av tidsbruk

I CAP-undersøkelsen ble personalet bedt om å oppgi hvor mange timer de bruker i løpet av en normal arbeidsuke på fem ulike typer aktiviteter; undervisning, forskning, service, administrasjon, og andre akademiske aktiviteter. Det ble skilt mellom timer per uke henholdsvis i og utenom semesteret/undervisningsperioden. En nærmere definisjon av de ulike aktivitetene ble gitt i spørreskjemaet (jf tabell 3.1).

Tabell 3.1 Spørsmålet om tidsbruk i CAP-undersøkelsen: "Hvor mange timer bruker du i løpet av en normal arbeidsuke, inkludert alle arbeidsforhold, på følgende aktiviteter?"

Timer per uke i semesteret/ undervisningsperioden		Timer per uke <i>utenom</i> semesteret/ undervisningsperioden		
				Undervisning (forberedelse av undervisningsmateriale og timeplaner, undervisning i form av forelesninger, seminar og kollokvier, rådgivning til studenter, lesing og evaluering av studenters arbeid)
				Forskning (lese litteratur, skrive, utføre eksperimenter, feltarbeid)
				Service (til kunder og/eller pasienter, ubetalt konsultasjon, offentlig eller frivillig tjeneste)
				Administrasjon (komiteer, avdelingsmøter, papirarbeid)
				Andre akademiske aktiviteter (profesjonelle aktiviteter som ikke helt passer inn under aktivitetene ovenfor)

NIFU STEP har tidligere gjennomført fire slike tidsbruksundersøkelser ved norske universiteter; for årene 1971 (Sandbo 1973), 1981 (Kyvik 1983), 1991 (Kyvik & Enoksen 1992) og 2000 (Smeby 2001), men de er ikke sammenlignbare med CAP-undersøkelsen. I de tre sistnevnte undersøkelsene ble personalet bedt om å oppgi sin tidsbruk gjennom et helt kalenderår. For det andre er definisjonene av de enkelte arbeidsoppgavene i dette spørsmålet annerledes utformet enn i CAP-undersøkelsen, og for det tredje er innholdet i de enkelte kategoriene spesifisert i større detalj i de norske undersøkelsene. Det er således ikke mulig å sammenligne tid brukt til undervisning og forskning i CAP-undersøkelsen med tilsvarende data fra de nevnte studiene.

Måling av tidsbruk ved hjelp av spørreskjema innebærer en rekke metodiske problemer.

### **Fordelingen av tid på ulike arbeidsoppgaver**

For det første står personalet overfor en vanskelig skjønnsmessig vurdering når de skal fordele arbeidstiden på fem kategorier av oppgaver. Selv om de enkelte aktivitetene er nærmere beskrevet i spørreskjemaet, er grensene mellom oppgavene flytende. Et eksempel er arbeidet med søknader om forskningsfinansiering og administrasjon av forskningsprosjekter: Er dette administrativt arbeid eller forskning? Et annet eksempel er lesing av faglitteratur: Skal dette arbeidet regnes som undervisningsforberedelse eller som del av forskningsvirksomheten? Et tredje eksempel er veiledning av doktorgradsstudenter: I hvilken grad er slikt arbeid del av personalets egen forskningsvirksomhet?<sup>1</sup>

Metoden med å spørre personalet i ettertid om deres tidsbruk er imidlertid utprøvd, og det blir antatt at den gir noenlunde riktige estimater for store grupper (universiteter, fakulteter, stillingskategorier) på hvordan tiden faktisk blir fordelt på ulike aktiviteter. Gjennom intervjuer ved universitetene på et forberedende stadium av 1981-undersøkelsen ble det spurt om en slik undersøkelse ville gi et korrekt bilde av tidsbruken (Kyvik 1983). Oppfatningene om dette var delte. Noen hevdet at det kunne være en fare for at personalet ville oppgi for mye tid til undervisning og administrasjon og for lite tid til forskning for å demonstrere at forskningsvilkårene ved universitetene var dårlige. Andre pekte på det motsatte; at det kunne være en fare for at personalet kunne komme til å føre opp for høy forskningsandel og lite til undervisning og administrasjon fordi personalet ofte undervurderte den tid slike aktiviteter egentlig medførte med hensyn til forberedelse av forelesninger og møter. Noen holdepunkter for at undersøkelsen ville gi systematiske feil kom således ikke fram gjennom disse intervjuene. En amerikansk undersøkelse om forholdet mellom selvoppgitt tidsbruk og faktisk tidsbruk målt ved hjelp av andre indikatorer kommer fram til den samme konklusjonen (Jacobs 1998).

Vi har heller ikke noe grunnlag for å anta at universitetspersonalet i enkelte land i større grad enn i andre land overdriver eller underestimerer sine anslag på tidsbruken til henholdsvis undervisning og forskning på grunn av forskjeller i den universitetspolitiske

---

<sup>1</sup> Dette spørsmålet har tidligere vært undersøkt i norsk sammenheng; jf. Kyvik & Smeby (1994).

konteksten. Så langt vi kan vurdere slike forhold i de seks andre landene basert på litteraturstudier, er det en generell misnøye blant universitetspersonalet med arbeidsvilkårene i samtlige land. I den grad svarfordelingen måtte være påvirket av slike forhold er det således ingen grunn til å anta at det norske universitetspersonalet i større grad enn personalet i andre land har latt seg påvirke av den universitetspolitiske konteksten.

Et annet metodisk problem er om respondentene i de ulike land har en felles oppfatning av innholdet i samtlige kategorier. 'Service' er et innarbeidet begrep eller en betegnelse for en bestemt type aktivitet ved amerikanske universiteter (Crosson 1992, Ward 2003), men også i USA blir begrepet brukt på ulike måter. 'Service' som betegnelse på bestemte arbeidsoppgaver brukes i liten grad i andre land, og kan i norsk sammenheng føre til tolkningsproblemer. Selv om begrepet er definert i spørreskjemaet (service til kunder og/eller pasienter, ubetalt konsultasjon, offentlig eller frivillig tjeneste), er det ikke fullstendig klart hva dette betyr. Det er heller ikke klart hvorfor ekstra betalt konsultasjon ikke er inkludert, når service til kunder og/eller pasienter åpenbart omfatter betalt arbeid utover universitetsstillingen. Forholdet mellom 'service' og 'andre akademiske aktiviteter' er også uklart. Vi har derfor lagt liten vekt på å tolke resultatene med hensyn til disse to aktivitetene.

### **Tidsbruk per uke versus kalenderår**

Personalet ble bedt om å oppgi antall arbeidstimer på ulike aktiviteter i en *normal* arbeidsuke henholdsvis i og utenom 'semesteret/undervisningsperioden'. Det kan stilles spørsmål både ved hvordan begrepet 'normal arbeidsuke' skal forstås og om undervisningssemesteret er en klart definert tidsperiode i de enkelte land.

Etter vår oppfatning er det naturlig å tolke oppgitt arbeidstid i en 'normal arbeidsuke' som et anslag for en gjennomsnittsfordeling på ulike arbeidsoppgaver over en lengre tidsperiode. Dermed er det mulig å kalkulere tidsbruk på årsbasis ved å slå sammen oppgitt tidsbruk i en normal arbeidsuke henholdsvis i og utenom undervisningssemestrene. En forutsetning for dette regnestykket er at det er mulig å anslå hvor mange arbeidsuker som skal regnes til undervisningssemestrene. Dette vil kunne variere mellom landene og mellom universitetene i det enkelte land, blant annet på grunn av ulikt antall undervisningssemestre. For Norges vedkommende har vi tatt utgangspunkt i at det totale antall arbeidsuker i offentlig sektor ligger et sted mellom 46 og 47 uker per år. Vi antar at dette antallet er noenlunde det samme også i de andre landene. En gjennomgang av tilgjengelige opplysninger fra andre land viser at antallet arbeidsuker i undervisningssemestrene varierer. For eksempel opererer de fleste amerikanske universiteter med 14-17 uker i de to semestrene. Rundt regnet utgjør dette 30 arbeidsuker i undervisningssemestrene. Vi har derfor gjort den forutsetning at disse semestrene utgjør to tredjedeler av arbeidsåret, og har vektet tidsbruk i de to normalukene i henhold til denne brøken.

Vi kan få et mål på hvor god denne forutsetningen er ved å sammenligne totalt antall arbeidstimer på årsbasis i CAP-undersøkelsen med resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen blant det faste vitenskapelige personalet ved de norske universitetene og de vitenskapelige høyskolene i 2001. I den sistnevnte studien (hvor svarprosenten var 60 % mot 36 % i CAP-undersøkelsen) ble personalet bedt om å oppgi hvor mange timer de arbeidet i gjennomsnitt per uke i arbeidsåret 2000 (Smeby 2001). En gjennomsnittlig arbeidsuke ble den gang oppgitt til 48,5 timer mot 48,3 timer i 2007. Vi kan derfor trekke den konklusjon at resultatene av vektingsprosedyren gir et tilnærmet identisk resultat med den forrige undersøkelsen hvor vi spurte om timetallet på årsbasis, og at respondentene i CAP-undersøkelsen er noenlunde representative for hele populasjonen.

### **Arbeidstid**

Det er også metodiske problemer knyttet til arbeidstidsbegrepet. Ved universitetene er arbeidstiden i mindre grad enn ved andre arbeidsplasser regulert gjennom avtaler for oppmøte og tilstedeværelse. Skillet mellom arbeid og annen faglig relatert virksomhet kan i noen grad være utydelig, likeledes hvilke faglige oppgaver som skal regnes som del av arbeidsplikten for universitetet. Dersom det er ulike regler og normer mellom land på dette området, kan det ha betydning for hvordan resultatene om tidsbruk skal tolkes. Dette spørsmålet kommer vi tilbake til i kapittel 3.5.

Et annet metodisk problem dreier seg om hvordan respondenter med sterkt avvikende svar fra gjennomsnittet skal behandles. En rekke personer har oppgitt at de arbeider i gjennomsnitt 80-100 timer per uke. Dette er usannsynlig høye timetall for en gjennomsnittsuke på årsbasis, og vi har nedjustert samtlige med over 70 timers arbeidsuke til 70 timer. Likeledes har vi utelukket samtlige respondenter som har oppgitt at de har deltidsstilling ved universitetet og respondenter som har rapportert at de arbeider mindre enn 30 timer i en typisk uke.

Oppgitt arbeidstid vil dessuten være påvirket av nasjonale reguleringer. Normal arbeidstid i offentlig virksomhet varierer mellom landene, og det må forventes at også universitetsansatte tilpasser seg disse bestemmelsene.

I denne rapporten viser vi bare gjennomsnittstall for oppgitt arbeidstid, men det er store individuelle variasjoner i tidsbruken (jf. tabell V.4 i tabellvedlegget som viser standardavviket for de enkelte aktiviteter og land).

### **Frafall i tidsbruksanalysen**

En relativt stor andel av respondentene har ikke besvart spørsmålet om tidsbruk i henhold til de instruksjoner som ble gitt i skjemaet. Mange har bare oppgitt sin tidsbruk i undervisningssemesterene, mens et fåtall bare har oppgitt tidsbruken utenom semesteret. Disse respondentene er ekskludert fra analysen av tidsbruk, og antallet personer som er med i denne analysen går fram av tabell V.3 i tabellvedlegget.

### 3.2 Tidsbruk i og utenom semesteret/undervisningsperioden

Tabell 3.2 viser at en gjennomsnittlig normal arbeidsuke i undervisningssemesteret utgjorde 50,0 timer for de seks andre landene samlet. Gjennomsnittet for disse landene er her beregnet som det aritmetiske gjennomsnittet av gjennomsnittet i hvert land. For Norges del er timetallet ubetydelig lavere (49,5) enn gjennomsnittet for de andre landene. Norske universitetsforskere bruker litt mer tid til undervisning (1,6 timer per uke) enn gjennomsnittet for de andre landene, mens tid til forskning, administrasjon og 'andre akademiske aktiviteter' ligger omtrent på gjennomsnittet. Norske universitetsforskere bruker derimot litt mindre tid til 'service' enn sine utenlandske kolleger.

Tabell 3.2 Antall arbeidstimer i en normal arbeidsuke i semesteret/undervisningsperioden.

	Undervisning	Forskning	Service	Admini- strasjon	Andre aktiviteter	Total
Australia	19.9	13.6	3.0	9.7	3.1	49.2
Canada	20.7	16.0	3.5	8.0	2.9	51.0
Finland	22.7	13.0	2.6	6.4	2.7	47.4
Storbritannia	19.9	13.1	1.5	10.7	3.5	48.7
Tyskland	16.8	17.9	7.4	6.0	3.8	51.9
USA	20.4	15.0	5.1	8.0	3.0	51.5
<i>Gjennomsnitt andre land</i>	<i>20.1</i>	<i>14.8</i>	<i>3.8</i>	<i>8.1</i>	<i>3.2</i>	<i>50.0</i>
<b>Norge</b>	<b>21.7*</b>	<b>14.6</b>	<b>2.2*</b>	<b>7.5</b>	<b>3.4</b>	<b>49.5</b>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for de seks andre landene.

Totalt sett har universitetspersonalet i de seks andre landene tre timer kortere arbeidsuke (47,1 timer) utenom undervisningssemestrene enn i semestrene, mot tilsvarende 3,5 timer i Norge (46,0 timer) (jf tabell 3.3). Det er for øvrig små forskjeller mellom landene. Men også utenom semestrene har det norske universitetspersonalet oppgitt litt mer tid til undervisning enn sine utenlandske kolleger. En mulig grunn til denne forskjellen kan være merarbeid med veiledning av mastergrads- og doktorgradsstudenter blant norske universitetsansatte. Veiledning foregår også utenom undervisningssemestrene, men vi har ikke data som kan belyse evt. forskjeller mellom land.

Tabell 3.3 Antall arbeidstimer i en normal arbeidsuke **utenom** semesteret/undervisningsperioden.

	Undervisning	Forskning	Service	Admini- strasjon	Andre aktiviteter	Total
Australia	8.5	21.8	3.2	9.7	4.1	47.2
Canada	5.6	28.8	3.7	6.9	2.9	48.0
Finland	8.6	24.7	2.7	5.7	3.0	44.7
Storbritannia	8.4	24.6	1.6	9.1	3.9	47.7
Tyskland	7.4	25.8	7.7	4.6	4.2	49.7
USA	6.2	24.4	5.5	6.3	3.1	45.5
<i>Gjennomsnitt andre land</i>	<i>7.5</i>	<i>25.0</i>	<i>4.1</i>	<i>7.0</i>	<i>3.5</i>	<i>47.1</i>
<b>Norge</b>	<b>8.4*</b>	<b>24.5</b>	<b>2.3*</b>	<b>6.9</b>	<b>4.0</b>	<b>46.0*</b>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for de seks andre landene.

### 3.3 Tidsbruk på årsbasis

For å kunne beregne tidsbruken på årsbasis har vi vektet antall timer i en normal arbeidsuke i semesteret (2/3) og utenom semesteret (1/3). En gjennomsnittlig arbeidsuke for de seks andre landene utgjør da 49,0 timer og for Norges vedkommende 48,3 timer (tabell 3.4). Personalet ved de norske universitetene bruker ca 1,5 timer mer per uke til undervisningsaktiviteter enn gjennomsnittet for de seks andre landene og omtrent like mye tid til forskning. Når det gjelder tid til administrativt arbeid og 'andre akademiske aktiviteter' ligger de norske universitetsansatte omtrent på gjennomsnittet, mens de bruker drøyt 1,5 time mindre til 'service' enn sine utenlandske kolleger.

Tabell 3.4 Antall arbeidstimer i en normal arbeidsuke. Veid gjennomsnitt av en uke i semesteret/undervisningsperioden og en uke utenom semesteret/undervisningsperioden.

	Undervisning	Forskning	Service	Admini- strasjon	Andre aktiviteter	Total
Australia	16.1	16.3	3.0	9.7	3.4	48.6
Canada	15.6	20.3	3.6	7.6	2.9	50.0
Finland	18.0	16.9	2.6	6.2	2.8	46.5
Storbritannia	16.1	16.9	1.5	10.2	3.6	48.4
Tyskland	13.7	20.5	7.5	5.5	3.9	51.1
USA	15.7	18.1	5.2	7.4	3.0	49.5
<i>Gjennomsnitt andre land</i>	<i>15.9</i>	<i>18.2</i>	<i>3.9</i>	<i>7.8</i>	<i>3.3</i>	<i>49.0</i>
<b>Norge</b>	<b>17.3*</b>	<b>17.9</b>	<b>2.2*</b>	<b>7.3</b>	<b>3.6</b>	<b>48.3</b>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for de seks andre landene.

En annen måte å sammenligne tidsbruk på tvers av land er å vise prosentandeler av arbeidstiden til ulike arbeidsoppgaver. Dermed korrigeres tidsbruken for lengden på en normal arbeidsuke i de enkelte land. Det framgår av tabell 3.5 at norske universitetsforskere bruker 4 prosentpoeng mer tid til undervisning enn sine utenlandske kolleger, og like mange prosentpoeng tid til forskning, administrasjon og andre aktiviteter.

Tabell 3.5 Prosentandel av arbeidstid i en normal arbeidsuke brukt til ulike oppgaver. Veid gjennomsnitt av en uke i semesteret/undervisningsperioden og en uke utenom semesteret/undervisningsperioden.

	Undervisning	Forskning	Service	Admini- strasjon	Andre aktiviteter	Total
Australia	33	34	6	20	7	100
Canada	31	41	7	15	6	100
Finland	39	36	6	13	6	100
Storbritannia	33	35	3	21	7	100
Tyskland	27	40	15	11	8	100
USA	32	37	10	15	6	100
<i>Gjennomsnitt andre land</i>	32	37	8	16	7	100
<b>Norge</b>	<b>36*</b>	<b>37</b>	<b>5*</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for de seks andre landene.

I tabellene over har vi vist gjennomsnittlig tidsbruk på de ulike aktivitetene i hvert enkelt land. I alle land er det imidlertid store individuelle forskjeller i antall timer per uke totalt sett og til hver av aktivitetene. Som mål på variasjonen i tidsbruk i det enkelte land har vi brukt standardavviket, og resultatene er gjengitt i tabell V.5 i tabellvedlegget. Det framgår av tabellen at variasjonen i oppgitt tid til undervisning, forskning og administrasjon er litt mindre i Norge enn i de andre landene.

### 3.4 Tidsbruk til undervisning, forskning og administrasjon

Spørsmålet om arbeidstidens fordeling på ulike arbeidsoppgaver, slik det er operasjonalisert i spørreskjemaet, gir ikke grunnlag for å beregne hvor stor andel av totalt oppgitt arbeidstid som kan knyttes til selve universitetsstillingen. Dette ville ha vært viktig informasjon i en sammenligning mellom land, fordi det kan tenkes at det er forskjeller i normer og forventninger til arbeid i og utenfor universitetsstillingen.

I CAP-undersøkelsen faller tre av de angitte aktivitetene (undervisning, forskning, administrasjon) innenfor de arbeidsoppgaver universitetsansatte er forventet å utføre i henhold til arbeidsavtalen. I tillegg har spørreskjemaet egne kategorier for 'service' og 'andre akademiske aktiviteter'. Slik disse aktivitetene er definert i skjemaet er det uklart i hvilken grad dette er oppgaver som ligger innenfor det som normalt må regnes som en del av arbeidsplikten eller normer for akademisk arbeid som universitetsansatt (for eksempel ubetalt arbeid i forbindelse med vurdering av tidsskriftsartikler). En del av den oppgitte tidsbruken til 'service' og 'andre akademiske aktiviteter' er åpenbart ekstra betalte oppgaver utover ordinær lønn i universitetsstillingen. I tillegg til å sammenligne totalt oppgitt arbeidstid i de utvalgte land har vi derfor også sammenlignet tidsbruk til universitetenes kjerneoppgaver; undervisning, forskning og administrasjon, for å få fram et mer nyansert bilde av universitetspersonalets tidsbruk.

Av tabell 3.6 går det fram at gjennomsnittlig oppgitt tid til undervisning, forskning og administrasjon for fast tilsatt vitenskapelig personale ved norske universiteter er 43,9 timer per uke i undervisningssemestrene og 39,8 timer utenom semestrene. På årsbasis utgjør dette 42,5 timer; 0,7 timer mer enn gjennomsnittet for de andre landene.

Ved å sammenholde resultatene i tabell 3.6 med resultatene i tabell 3.4 og 3.5, finner vi at det er særlig i Tyskland at universitetspersonalet arbeider mange timer utover kjerneoppgavene undervisning, forskning og administrasjon.

Ved norske universiteter bruker altså personalet 42,5 timer per uke til disse tre oppgavene på årsbasis, mens det totale timetallet inkludert service og andre aktiviteter utgjør 48,3 timer; en forskjell på nærmere 6 timer.

*Tabell 3.6 Antall arbeidstimer i en normal arbeidsuke brukt til undervisning, forskning og administrasjon*

	I undervisnings-semesteret	Utenom undervisnings-semesteret	På årsbasis
Australia	43.2	39.9	42.1
Canada	44.6	41.4	43.5
Finland	42.1	39.0	41.1
Storbritannia	43.7	42.1	43.2
Tyskland	40.7	37.8	39.7
USA	43.4	36.9	41.3
<i>Gjennomsnitt andre land</i>	<i>43.0</i>	<i>39.5</i>	<i>41.8</i>
<b>Norge</b>	<b>43.9</b>	<b>39.8</b>	<b>42.5</b>

Et annet interessant regnestykke er å se på antall timer som blir brukt til de to produktive oppgavene; undervisning og forskning. I Norge har universitetspersonalet oppgitt 35,2 timer mot 34,1 time i gjennomsnitt for de andre landene. Selv om forskjellen er liten er den statistisk signifikant. I Australia (32,4 timer) og Storbritannia (33,0 timer) går en vesentlig mindre del av arbeidstiden til disse to oppgavene enn i Norge.

### **3.5 Vektlegging av undervisning versus forskning**

Personalets vektlegging av forskning versus undervisning er en indikator på hvor sammenlignbare utvalgene er med hensyn til tidsbruk. I CAP-undersøkelsen ble personalet bedt om å besvare følgende spørsmål: 'Med hensyn til dine egne preferanser; ligger dine interesser primært i undervisning eller i forskning?' Tabell 3.7 viser at samlet sett har 68 prosent av respondentene i de seks andre landene større interesse for forskning enn for undervisning, og denne andelen er 81 prosent blant norske universitetsforskere. Når vi sammenholder disse resultatene med oppgitt tidsbruk til forskning og undervisning finner



vi at det norske universitetspersonalet oppgir større forskningsinteresse, men samtidig mer tid til undervisning enn sine utenlandske kolleger.

Tabell 3.7 Personalets vektlegging av undervisning versus forskning, etter land. Prosent.

	Primært undervisning	Begge steder, men heller mot undervisning	Begge steder, men heller mot forskning	Primært forskning	Total
Australia	7	27	46	20	100
Canada	5	26	55	14	100
Finland	7	24	55	15	100
Storbritannia	4	21	55	19	100
Tyskland	5	22	57	17	100
USA	15	29	44	12	100
<i>Gjennomsnitt andre land</i>	7	25	52	16	100
<b>Norge</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>61</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Tabell 3.8 viser en klar sammenheng mellom universitetspersonalets primære interesse og deres tidsbruk. Jo mer interessert i undervisning, jo flere timer er oppgitt til slik aktivitet, og jo mer interessert i forskning, jo flere timer brukes til dette arbeidet. Disse sammenhengene er imidlertid minst klare i Norge.

Korrelasjonen (Pearson's  $r$ ) mellom interesse for forskning og tid brukt til forskning er klart sterkere i USA (0.58), Australia (0,50) og Storbritannia (0.47) enn i Norge (0.36). Tilsvarende er sammenhengen mellom interesse for undervisning og tid brukt til undervisning sterkest i Tyskland (0.39), USA (0.35) og Finland (0.33) og svakest i Norge (0.22).

Disse forskjellene mellom Norge og de andre landene skyldes antakeligvis den norske normen om tilnærmet lik tid til undervisning og forskning for alle stillingsgrupper.

Tabell 3.8 Antall arbeidstimer i en normal arbeidsuke på årsbasis etter personalets vektlegging av undervisning versus forskning.

	Primær interesse	Undervisning	Forskning	Service	Administrasjon	Andre aktiviteter	Total
Australia	1.Underv.	20.1	6.9	2.9	11.6	3.1	44.5
	2.	18.8	11.1	3.2	10.3	3.5	46.9
	3.	15.3	17.9	3.0	10.0	3.3	49.5
	4.Forsk.	12.5	23.5	3.0	7.8	3.7	50.5
Canada	1.Underv.	16.0	11.5	6.5	11.0	2.6	47.6
	2.	17.9	16.4	4.5	7.7	2.9	49.4
	3.	15.6	21.4	3.0	7.7	3.0	50.6
	4.Forsk.	11.6	25.9	2.9	6.0	2.7	49.2
Finland	1.Underv.	25.0	8.3	2.2	4.1	1.7	41.3
	2.	21.3	13.4	2.9	6.4	3.0	47.0
	3.	16.6	18.1	2.8	6.4	3.0	46.8
	4.Forsk.	14.7	22.0	1.5	6.0	2.6	46.7
Storbritannia	1.Underv.	22.4	6.3	1.7	11.8	3.8	46.2
	2.	19.2	10.6	1.4	12.0	3.8	47.0
	3.	15.8	17.8	1.6	9.7	3.6	48.5
	4.Forsk.	12.3	23.4	1.4	8.8	3.6	49.5
Tyskland	1.Underv.	23.2	8.7	12.7	2.8	2.4	49.8
	2.	17.4	17.1	7.1	6.1	3.9	51.6
	3.	13.1	21.0	7.4	6.1	4.2	51.8
	4.Forsk.	8.2	26.8	6.9	3.7	3.3	48.8
USA	1.Underv.	20.5	7.7	6.1	7.4	3.6	45.4
	2.	17.5	13.4	5.4	9.0	3.4	48.7
	3.	14.2	22.1	5.0	6.9	2.7	50.9
	4.Forsk.	10.7	28.0	4.2	5.5	2.8	51.3
Gjennomsnitt andre land	1.Underv.	21.2	8.2	5.4	8.1	2.9	45.8
	2.	18.7	13.7	4.1	8.6	3.4	48.4
	3.	15.1	19.7	3.8	7.8	3.3	49.7
	4.Forsk.	11.7	24.9	3.3	6.3	3.1	49.3
Norge	1.Underv.	16.5	4.8	1.8	15.6	2.0	40.7
	2.	19.8	13.2	2.4	6.9	4.3	46.6
	3.	17.6	18.1	2.2	7.2	3.6	48.7
	4.Forsk.	14.3	22.3	2.0	7.5	3.1	49.1

### 3.6 Tidsbruk og publisering

Finnes det noen sammenheng mellom universitetspersonalets bruk av arbeidstiden og faglig publisering? Det er naturlig å anta at en slik sammenheng finnes på individnivå. Det vil si at personer som bruker mye tid til forskning og vurderer forskningsvilkårene som gode også publiserer flere artikler og bøker enn sine kolleger som bruker mye tid på undervisning. Dersom dette er tilfelle på individnivå, burde vi forvente å finne en tilsvarende sammenheng også på nasjonsnivå. Det vil at land hvor universitetspersonalet i gjennomsnitt bruker mye tid til forskning kommer bedre ut på publiseringsstatistikken.

Sammenhengen mellom tid til forskning og publiseringsaktivitet er imidlertid svak eller ikke-eksisterende på individnivå. Dette er et etablert funn i den internasjonale forskningslitteraturen som har forsøkt å forklare de store individuelle forskjellene i publiseringsaktivitet mellom enkeltforskere (Pelz & Andrews 1966, Knorr et al. 1979). Dette funnet er også bekreftet i en tidligere analyse av individuelle produktivitetsforskjeller blant norske universitetsforskere (Kyvik 1991). En regresjonsanalyse basert på det foreliggende datamaterialet for de syv landene samlet gir samme resultat. Det er ingen signifikant sammenheng mellom oppgitt tid til forskning og den enkeltes publiseringsaktivitet. Vi finner heller ingen signifikant sammenheng mellom enkeltindividers vurderinger av ulike former for forskningsvilkår og publiseringsomfang. Disse resultatene gjelder også for norske universitetsansatte. De eneste forholdene som betyr noe i denne sammenheng er den enkeltes interesse for forskning og totalt antall arbeidstimer på årsbasis. Her finner vi en relativt svak signifikant korrelasjon med publiseringsaktivitet. Tilsvarende finner vi en relativt svak negativ korrelasjon mellom tid brukt til undervisningsaktiviteter og publiseringsomfang. Nøyaktig de samme resultatene framkommer når vi ser på situasjonen i Norge. For øvrig er stillingskategori den av variablene som forklarer mest av variasjonen i individuell publiseringsaktivitet. Professorer publiserer mer enn andre ansatte i kombinerte undervisnings- og forskerstillinger.

Det vil imidlertid være en nivåfeilslutning å trekke den konklusjon at fordi en sammenheng mellom tidsbruk og publisering på individnivå ikke lar seg påvise, vil heller ikke forskjeller i tidsbruk og forskningsvilkår mellom land kunne forklare forskjeller i publiseringsaktivitet mellom land. Det er tvert imot grunn til å anta at i land hvor universitetspersonalet i gjennomsnitt bruker mye tid til forskning, vil publiseringsaktiviteten være høyere enn i land hvor oppgitt tid til forskning er betydelig mindre. Men samtidig vil det gjennomsnittlige kompetansenivået blant universitetspersonalet, faglige tradisjoner og publiseringskultur i det enkelte land påvirke det totale publiseringsomfanget. De store forskjellene i stillingsstrukturen mellom land og med hensyn til hvilke stillingsgrupper som er inkludert i denne undersøkelsen, fører imidlertid til at en sammenligning av publiseringsomfanget må tolkes med stor forsiktighet.

I spørreskjemaet ble personalet bedt om å oppgi antall publikasjoner i perioden 2005-2007 innenfor følgende fem kategorier:

- Fagbok du har skrevet eller vært medforfatter av
- Fagbok du har skrevet eller vært medredaktør for
- Artikkel publisert i fagbok eller vitenskapelig tidsskrift
- Forskningsrapport/monografi skrevet på oppdrag
- Fagartikkel skrevet for en avis eller et fagblad

De tre første publiseringsformene har vi her valgt å omtale som *vitenskapelig publisering*; den andre som *oppdragspublisering*, og den siste som *populærvitenskapelig publisering*.

Spørsmålet om publiseringsaktivitet har en rekke metodiske svakheter. For det første vet vi ikke hvor stor andel av de ulike publikasjonstypene som er forfattet sammen med andre, bare hvor stor andel av personalet som har bidratt til ulike bøker, artikler og rapporter. Spesielt i naturvitenskap, medisin og teknologi er samforfatterskap vanlig, og gjennomsnittstallene som framkommer i denne undersøkelsen vil derfor være høyere enn det totale antall publikasjoner i denne perioden. For det andre vet vi ikke hvor mange som er medforfattere til den enkelte publikasjon.

Spørsmålet er om disse metodiske svakhetene har konsekvenser for sammenligningen mellom land. Det er imidlertid liten grunn til å anta at respondentene i de ulike land har besvart dette spørsmålet systematisk forskjellig, eller at graden av samforfatterskap varierer mye mellom land. Av tabell V.1 i tabellvedlegget går det dessuten fram at det er relativt små forskjeller mellom landene i fordelingen av personalet på fagområder.

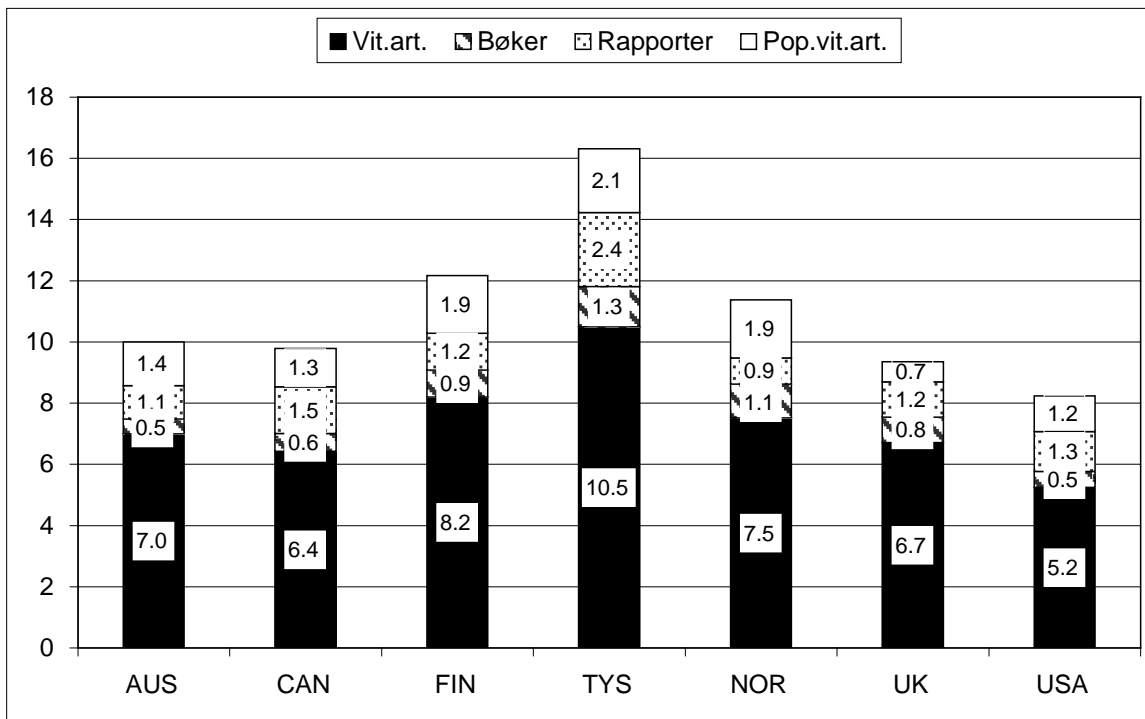
Figur 3.1 viser fordelingen av henholdsvis vitenskapelige artikler, bøker, oppdragsrapporter og populærvitenskapelige artikler i de enkelte land. Tyske universitetsforskere framstår som de mest produktive; de publiserer flest vitenskapelige artikler, bøker og rapporter, og kommer på topp (sammen med norske universitetsforskere) også i antall populærvitenskapelige artikler. Norske universitetsforskere kommer i denne sammenligningen for øvrig omtrent på nivå med gjennomsnittet for de andre landene.

For Norges vedkommende har vi sammenlignbare data for perioden 1998-2000, innhentet gjennom en spørreskjemaundersøkelse blant fast vitenskapelig personale ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene (Kyvik 2001). I denne perioden oppga personalet totalt 9,1 faglige publikasjoner (vitenskapelige artikler, bøker og rapporter) og 2,1 populærvitenskapelige artikler. I treårsperioden 2005-2007 oppga respondentene 9,5 faglige publikasjoner og 1,9 populærvitenskapelige artikler. I den forrige undersøkelsen besvarte 60 prosent av personalet det tilsendte spørreskjemaet, mot 36 prosent i CAP-undersøkelsen. De tilnærmet like resultatene med hensyn til publiseringsaktivitet tyder derfor på at også CAP-undersøkelsen gir et noenlunde representativt bilde av forholdene ved de norske universitetene.

Ved å sammenholde tidsbruksdata med publiseringsdata finner vi en sannsynlig forklaring på det høye publiseringstallet blant tyske universitetsforskere; de bruker klart minst tid til undervisning og mest tid til forskning (jf tabell 3.4). Universitetspersonalet i Tyskland bruker 3,5 timer mindre per uke på undervisningsaktiviteter (anslagsvis 160 timer på årsbasis) og 2,5 timer mer på forskning (anslagsvis 120 timer på årsbasis) enn sine norske kolleger. I tillegg bruker tyske universitetsansatte over 5 timer mer på 'service' per uke (anslagsvis 240 timer på årsbasis) enn sine norske kolleger. Herunder hører konsulentarbeid som formodentlig medfører rapportskrivning, og som forklarer hvorfor

tyske universitetsansatte oppgir 2,4 rapporter i gjennomsnitt over en treårsperiode, mot tilsvarende 0,9 rapporter blant det norske universitetspersonalet.

Det er imidlertid dårlig samsvar mellom tid brukt til forskning og publiseringsomfang i de andre landene. En mulig tolkning er at det ikke er antall timer til forskning som i seg selv betyr mest for publiseringsomfanget, men andre forhold. På grunn av de ovenfor nevnte metodiske problemene knyttet til ulik stillingsstruktur i de enkelte landene finner vi det imidlertid ikke tilrådelig å legge stor vekt på disse forskjellene mellom land.



Figur 3.1 Gjennomsnittlig antall vitenskapelige artikler, bøker, oppdragsrapporter og populærvitenskapelige artikler i perioden 2005-2007, etter land.

### 3.7 Oppsummering og diskusjon

Kort oppsummert er hovedfunnene følgende med hensyn til universitetspersonalets tidsbruk:

- Norske universitetsansatte har 1 time kortere arbeidsuke, men bruker totalt sett like mange arbeidstimer til kjerneaktivitetene undervisning, forskning og administrasjon som sine kolleger i andre land.
- Norske universitetsansatte bruker ca 1,5 time mer per uke på årsbasis til undervisningsaktiviteter enn sine utenlandske kolleger.
- Norske universitetsansatte bruker like mye tid til forskning per uke som gjennomsnittet for personalet i de andre landene.
- Norske universitetsansatte bruker like mye tid til administrasjon som sine utenlandske kolleger.

- Norske universitetsansatte oppgir mindre interesse for undervisning og større interesse for forskning enn sine utenlandske kolleger, men bruker likevel mer tid til undervisning.
- Norske universitetsansatte bruker 1 time mer per uke samlet til undervisning og forskning enn gjennomsnittet for universitetspersonalet i de andre landene.

Analysen av tidsbruksdata viser framfor alt at det er små forskjeller mellom de sju landene. Universitetsansatte i kombinerte undervisnings- og forskerstillinger bruker i gjennomsnitt for hvert av landene omtrent like mye tid til undervisning, forskning, administrasjon, service og andre akademiske aktiviteter. Selv om det er store forskjeller innen det enkelte land mellom enkeltindivider og stillingsgrupper i fordelingen av tid til ulike oppgaver, er totalsummen i hvert av landene uttrykk for den tid som medgår til undervisningsaktiviteter, forskning, administrasjon og andre aktiviteter. Men selv om forskjellene er små kan de være en indikasjon på ulikheter i arbeidsvilkår mellom land. En forskjell på 1,5 time per uke til undervisningsaktiviteter utgjør tross alt anslagsvis 70 timer over et helt år.

Et naturlig spørsmål å stille er hvorfor det norske universitetspersonalet har oppgitt mer tid til undervisning enn sine utenlandske kolleger. I Norge har det vært hevdet med styrke at Kvalitätsreformen har ført til mer undervisning og mer veiledning av studenter. Som tidligere påpekt har vi ikke sammenlignbare data over tid som kan belyse dette spørsmålet, men det synes i hvert fall å være en klar oppfatning ved universitetene selv om at dette er tilfelle (jf f.eks. Det Norske Videnskabs-Akademi 2008).

Selv om forskjellene i tidsbruk til undervisning og forskning mellom norske og utenlandske universitetsansatte er statistisk signifikante er det grunn til å tolke resultatene med stor forsiktighet. Som påpekt innledningsvis er det en rekke metodiske problemer knyttet både til egenrapporterte tidsbruksdata, og til sammenligningen mellom land med ulike universitetssystemer, stillingsstrukturer og arbeidsvilkår.

Som vist bruker det norske universitetspersonalet omtrent like mye tid til forskning som gjennomsnittet for de seks andre landene, og publiseringsomfanget blant norske universitetsforskere ligger også omtrent på gjennomsnittet for de andre landene. Resultatene fra Tyskland, hvor respondentene har oppgitt minst tid til undervisningsaktiviteter og mest tid til forskning, og også flest faglige publikasjoner, synliggjør betydningen av gode forskningsvilkår.

I kapittel 4, 5 og 6 skal vi undersøke om de nevnte forskjellene i tidsbruk samvarierer med personalets vurderinger av bl.a. mulighetene for undervisnings-, forsknings- og administrativ assistanse. I kapittel 7 skal vi undersøke om professorgruppen i de enkelte land har ulike forskningsvilkår, og om dette i så fall har betydning for publiseringsaktiviteten.

## 4 Vurdering av fasiliteter og ressurser

### 4.1 Innledning

I forrige kapittel analyserte vi forskernes tidsbruk. Samtidig er det viktig å ta i betraktning en rekke andre forhold og innsatsfaktorer som er viktige for å skape gode arbeidsbetingelser for forskere. CAP undersøkelsen har også kartlagt forskernes egne vurderinger av ressurser til forskning og undervisning, både når det gjaldt finansieringsbetingelser, forskningsfasiliteter og tilgang på støttepersonell. Respondentene ble bedt om å evaluere tolv ulike fasiliteter og ressurser ved deres institusjon på en femdel skala med 'utmerket' og 'dårlig' som ytterpunkter. Følgende spørsmål ble stilt i den forbindelse: 'Hvordan vil du vurdere følgende fasiliteter, ressurser og støttepersonell på din arbeidsplass?'

- Undervisningsrom (seminar/kollokvie)
- Teknologisk utstyr til undervisningen
- Laboratorier
- Utstyr og instrumenter til forskning
- Datamaskinfasiliteter
- Bibliotek og bibliotekservice
- Din egen kontorplass/ditt kontor
- Telekommunikasjoner (internett, nettverk, telefoner)
- Sekretærassistanse
- Undervisningsassistenter
- Forskningsassistenter
- Forskningsmidler

I det følgende viser vi universitetspersonalets vurderinger av sine arbeidsvilkår. Dette er subjektive indikatorer, men vi antar likevel at resultatene samlet sett gir et noenlunde riktig bilde av hvilke forhold som er de mest problematiske sett fra personalets side, og også om det er noen av disse forholdene som er mer eller mindre problematiske ved norske universiteter enn ved universitetene i de land vi her sammenligner med.

### 4.2 Resultater

#### Undervisningsrom

Som tabell 4.1 viser varierer tilfredsheten med undervisningsrommene mellom de ulike landene. Finland har den høyeste andelen vitenskapelig ansatte som er fornøyd (78 prosent). Sammenlignet med de andre landene vi her ser på, ligger Norge (56 prosent) omtrent på gjennomsnittet for alle landene (52 prosent). Vitenskapelig ansatte i Storbritannia er de minst tilfredse i denne forbindelse, med en andel på 35 prosent som har oppgitt å være fornøyd med undervisningsrommene ved deres institusjon.

Én av faggruppene skiller seg imidlertid noe ut i det norske utvalget; teknologiske fag. Denne faggruppen har en mindre andel som er fornøyde med undervisningsrommene.

Tabell 4.1 Vurdering av undervisningsrom. Prosent

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	11	39	29	16	6	100
Canada	16	35	29	13	6	100
Finland	29	47	18	5	1	100
Storbritannia	7	28	36	23	6	100
Tyskland	10	37	31	18	4	100
USA	20	31	34	12	3	100
<b>Norge</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>16</i>	<i>36</i>	<i>29</i>	<i>14</i>	<i>4</i>	<i>100</i>

### Teknologisk utstyr til undervisning

Tabell 4.2 viser de vitenskapelig ansattes tilfredshet med tilgjengelig teknologisk utstyr til undervisning. Igjen er det Finland som har den høyeste andelen som er fornøyde (75 prosent). Blant de vitenskapelig ansatte i Norge har 59 prosent svart at de er fornøyde med arbeidsplassens teknologiske utstyr til undervisning. Dette er mer eller mindre likt med gjennomsnittet for alle landene. Også i vurderingen av teknologisk utstyr til undervisning er det de ansatte i Storbritannia som er minst tilfredse (41 prosent).

Tabell 4.2 Vurdering av teknologisk utstyr til undervisning. Prosent

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	13	39	30	13	4	100
Canada	20	41	24	11	4	100
Finland	24	51	18	4	2	100
Storbritannia	11	30	38	18	3	100
Tyskland	12	41	27	16	5	100
USA	24	36	27	10	2	100
<b>Norge</b>	<b>18</b>	<b>41</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>17</i>	<i>40</i>	<i>28</i>	<i>12</i>	<i>3</i>	<i>100</i>

### Laboratorier

Når det gjelder tilfredshet med arbeidsplassens laboratorier, finner vi også forskjeller mellom de ulike landene (tabell 4.3). Finland har den høyeste andelen vitenskapelig ansatte som er tilfredse (53 prosent), mens Canada har den laveste andelen (31 prosent). Norge ligger på gjennomsnittet med hensyn til andelen som er tilfredse med laboratoriene (40 prosent).



Tabell 4.3 Vurdering av laboratorier. Prosent.

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	8	31	40	14	7	100
Canada	8	23	33	23	13	100
Finland	13	40	35	10	3	100
Storbritannia	8	30	35	20	7	100
Tyskland	14	40	27	14	5	100
USA	13	24	34	20	9	100
<b>Norge</b>	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>37</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>10</i>	<i>32</i>	<i>34</i>	<i>16</i>	<i>7</i>	<i>100</i>

### Utstyr og instrumenter til forskning

Som tabell 4.4 viser er det vitenskapelige personalet i Finland også de mest fornøyde med arbeidsplassens utstyr og instrumenter til forskning (52 prosent). Blant de vitenskapelig ansatte i Norge er 41 prosent tilfredse på dette området, mens Canada og Storbritannia har de laveste andelen tilfredse ansatte (34 prosent).

Tabell 4.4 Vurdering av utstyr og instrumenter til forskning. Prosent.

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	8	31	33	19	9	100
Canada	8	25	37	20	10	100
Finland	13	39	35	10	2	100
Storbritannia	7	27	31	24	10	100
Tyskland	18	37	29	12	4	100
USA	13	29	33	19	7	100
<b>Norge</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>11</i>	<i>31</i>	<i>34</i>	<i>17</i>	<i>7</i>	<i>100</i>

### Datamaskinfasiliteter

Når det gjelder vurdering av datamaskinfasiliteter, viser tabell 4.5 at universitetspersonalet i Norge og Finland er de mest fornøyde (73 prosent). Igjen er det Storbritannia som har den laveste andelen fornøyde (45 prosent).

Tabell 4.5 Vurdering av datamaskinfasiliteter. Prosent.

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	15	47	25	10	3	100
Canada	14	40	30	13	3	100
Finland	24	48	22	5	1	100
Storbritannia	13	32	36	15	3	100
Tyskland	24	44	23	7	2	100
USA	22	39	29	8	2	100
<b>Norge</b>	<b>22</b>	<b>51*</b>	<b>22*</b>	<b>5*</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>19</i>	<i>43</i>	<i>27</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### Bibliotek og bibliotekservice

Som vist i tabell 4.6 har Norge og Australia den største andelen vitenskapelig ansatte som er fornøyde med arbeidsplassens bibliotek og bibliotekservice (74 prosent). De minst fornøyde er de vitenskapelige ansatte i Tyskland og Storbritannia (ca 50 prosent).

Tabell 4.6 Vurdering av bibliotek og bibliotekservice. Prosent.

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	32	42	16	7	2	100
Canada	24	39	22	9	6	100
Finland	23	49	21	6	1	100
Storbritannia	11	40	29	15	4	100
Tyskland	14	34	31	15	6	100
USA	24	35	26	11	4	100
<b>Norge</b>	<b>33*</b>	<b>41</b>	<b>19*</b>	<b>6*</b>	<b>1*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>23</i>	<i>40</i>	<i>23</i>	<i>10</i>	<i>4</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### Kontorplass

Tabell 4.7 viser at Norge har den høyeste andelen vitenskapelig personale som er fornøyde med sin kontorplass (75 prosent). Gjennomsnittlig andel fornøyde for alle landene er 64 prosent. I Storbritannia, derimot, er til sammenlikning kun 47 prosent fornøyde.

Tabell 4.7 Vurdering av kontorplass. Prosent.

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	25	40	18	9	7	100
Canada	22	41	22	11	5	100
Finland	32	44	14	7	3	100
Storbritannia	16	31	27	14	12	100
Tyskland	23	44	22	8	3	100
USA	23	34	29	10	5	100
<b>Norge</b>	<b>32*</b>	<b>43</b>	<b>19</b>	<b>5*</b>	<b>2*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>25</i>	<i>39</i>	<i>22</i>	<i>9</i>	<i>5</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### Telekommunikasjoner

Når det gjelder vurdering av tilfredshet med telekommunikasjoner (internett, nettverk og telefoner), er en svært stor andel av det norske personalet fornøyd. Tabell 4.9 viser at 84 prosent av de vitenskapelige ansatte i Norge er tilfredse på dette området, noe som er over gjennomsnittet på 73 prosent og høyere enn samtlige av de andre landene. Vitenskapelige ansatte i Finland og Tyskland uttrykker også stor grad av tilfredshet med arbeidsplassens telekommunikasjonsfasiliteter. Igjen er det Storbritannia som kommer dårligst ut. Kun 54 prosent av de ansatte i Storbritannia er fornøyde med telekommunikasjonsfasilitetene.

Tabell 4.9 Vurdering av telekommunikasjoner (internett, nettverk og telefoner). Prosent.

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	22	45	23	8	2	100
Canada	29	42	20	8	2	100
Finland	34	47	14	3	0	100
Storbritannia	17	37	33	11	3	100
Tyskland	40	42	12	4	2	100
USA	29	42	22	5	2	100
<b>Norge</b>	<b>39*</b>	<b>45</b>	<b>14*</b>	<b>2*</b>	<b>0*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>30</i>	<i>43</i>	<i>20</i>	<i>6</i>	<i>2</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### Sekretærassistanse

Som tabell 4.8 viser, gir det norske universitetspersonalet en langt mer negativ vurdering av mulighetene for sekretærassistanse enn gjennomsnittet for alle landene. Finland har den største andelen vitenskapelig ansatte som er tilfredse med sekretærassistanse på sin institusjon (51 prosent). Norge har den klart minste andelen tilfredse på dette området – bare 19 prosent. Dette er godt under gjennomsnittet på 36 prosent. I tillegg har de norske universitetene desidert flest misfornøyde på dette området (62 prosent); mot bare 20 prosent i Finland.

Tabell 4.8 Vurdering av sekretærassistanse. Prosent.

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	6	18	23	23	30	100
Canada	17	27	24	16	16	100
Finland	15	36	28	12	8	100
Storbritannia	10	24	20	21	25	100
Tyskland	19	28	19	18	16	100
USA	15	23	27	20	15	100
<b>Norge</b>	<b>5*</b>	<b>14*</b>	<b>19*</b>	<b>22</b>	<b>40*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>12</i>	<i>24</i>	<i>23</i>	<i>19</i>	<i>21</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### Undervisningsassistanse

Sammenliknet med de foregående vurderingene er de vitenskapelig ansatte, uavhengig av land, mindre tilfredse med undervisningsassistentsituasjonen på sine institusjoner (tabell 4.10). Ansatte i Norge er særlig lite fornøyde, med kun 18 prosent som rapporterer at de er tilfredse. Dette er godt under gjennomsnittet på 30 prosent. De vitenskapelig ansatte i Finland er igjen de som er mest fornøyde (41 prosent). Norske universitetsforskere er dessuten de desidert mest misfornøyde med muligheten for undervisningsassistanse; hele 60 prosent har oppgitt de to dårligste svaralternativene, mot vel 40 prosent i gjennomsnitt for samtlige land.

Tabell 4.10 Vurdering av undervisningsassistanse. Prosent.

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	6	21	26	22	25	100
Canada	8	24	26	24	18	100
Finland	10	31	31	17	11	100
Storbritannia	10	28	28	20	13	100
Tyskland	4	21	28	27	21	100
USA	8	23	31	20	18	100
<b>Norge</b>	<b>4*</b>	<b>14*</b>	<b>22*</b>	<b>21</b>	<b>39*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>7</i>	<i>23</i>	<i>27</i>	<i>22</i>	<i>21</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### Forskningsassistanse

Universitetspersonalet er generelt også mindre fornøyde med tilgjengelig forskningsassistanse, som tabell 4.11 viser. Igjen er det de ansatte i Norge som er minst fornøyde. Bare 11 prosent har svart at de er fornøyde med tilgjengeligheten på forskningsassistanse, mens gjennomsnittet for alle landene er 25 prosent. Nærmere 70 prosent av norske universitetsansatte har dessuten oppgitt de to dårligste svaralternativene; en langt høyere andel enn i noe annet land.

Tabell 4.11 Vurdering av forskningsassistanse. Prosent.

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	5	18	24	25	29	100
Canada	6	21	25	24	23	100
Finland	6	23	31	26	14	100
Storbritannia	9	20	27	24	20	100
Tyskland	7	25	27	22	19	100
USA	7	18	26	22	27	100
<b>Norge</b>	<b>2*</b>	<b>9*</b>	<b>19*</b>	<b>22</b>	<b>47*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>6</i>	<i>19</i>	<i>26</i>	<i>24</i>	<i>25</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### Forskningsmidler

Generelt er de vitenskapelig ansatte, på tvers av landegrensener, ikke særlig fornøyde med tilgangen på forskningsmidler (tabell 4.12). Mindre enn én av fire er fornøyde på dette området. Norge kommer litt dårligere ut enn gjennomsnittet for alle landene.

Tabell 4.12 Vurdering av forskningsmiddelsituasjonen. Prosent.

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	4	17	24	27	28	100
Canada	4	18	33	27	19	100
Finland	4	14	28	29	25	100
Storbritannia	3	12	23	31	32	100
Tyskland	5	18	26	29	22	100
USA	5	16	27	27	25	100
<b>Norge</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>22*</b>	<b>28</b>	<b>32*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>4</i>	<i>15</i>	<i>26</i>	<i>28</i>	<i>26</i>	<i>100</i>

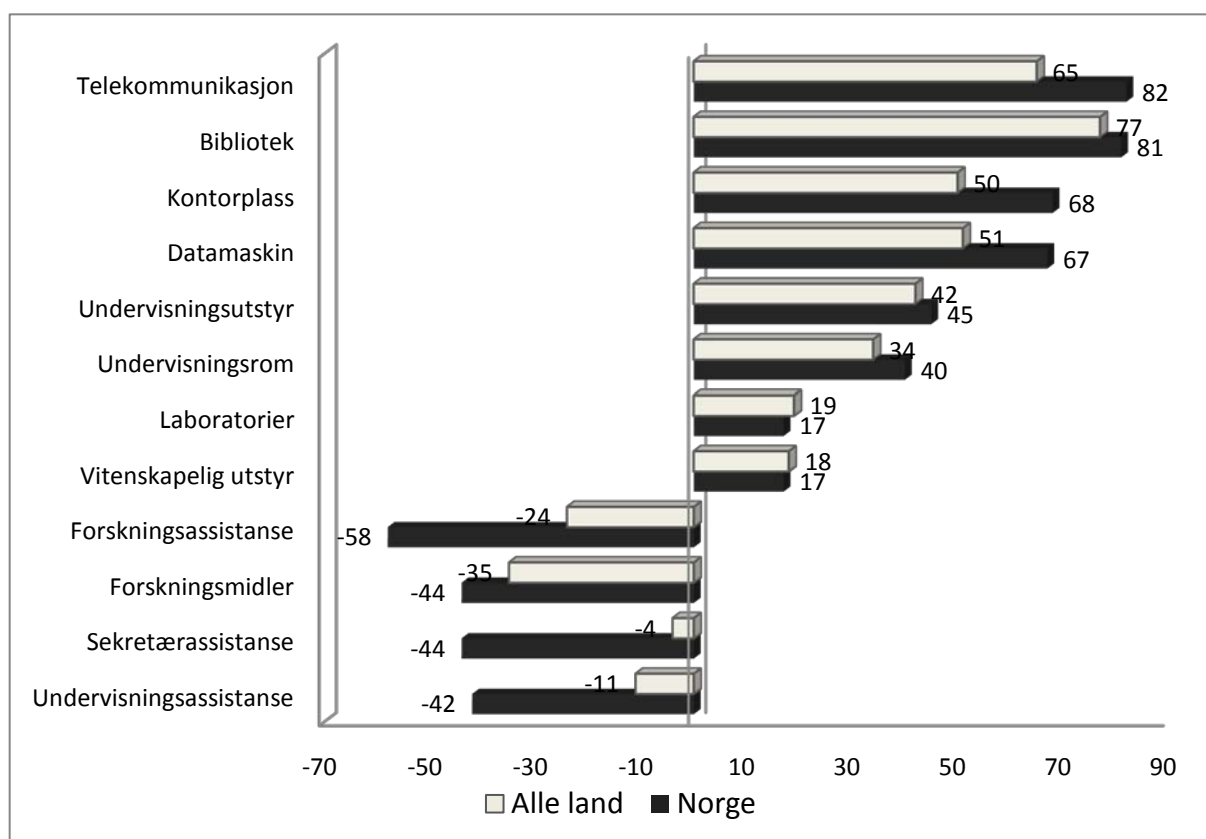
\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### 4.3 Oppsummering og diskusjon

Generelt er de vitenskapelige ansatte i alle landene *mest tilfredse* med fasiliteter knyttet til telekommunikasjon, datamaskinutstyr, kontorplass, teknologisk utstyr til undervisning og utstyr og instrumenter til forskning, mens de er mest *misfornøyde* med ulike støttefunksjoner som sekretærassistanse, undervisningsassistanse og forskningsassistanse. Vitenskapelige ansatte på tvers av landegrensene er også nokså misfornøyde med tilgangen på forskningsmidler.

Norske universitetsforskere skiller seg klart negativt ut når det gjelder synet på tre typer støttefunksjoner; sekretærassistanse, undervisningsassistanse og forskningsassistanse, og i mindre grad synet på mulighetene for forskningsfinansiering. Derimot skiller de seg positivt ut når det gjelder vurderingen av datamaskinfasiliteter, telekommunikasjoner og kontorplass. Mange ansatte i Norge er også fornøyde med bibliotek og bibliotekservice (jf figur 4.1).

Totalt sett er universitetsansatte i Finland de mest tilfredse når det gjelder ulike fasiliteter og ressurser på arbeidsplassen. De skårer høyest eller nest høyest på samtlige av de nevnte fasiliteter og ressurser. Ansatte i Storbritannia, derimot, befinner seg i den andre enden av skalaen med færrest tilfredse på omtrent alle områder. Med unntak av bibliotek og bibliotekservice og telekommunikasjoner (over 50 prosent), oppgir under halvparten av universitetspersonalet i Storbritannia at de er fornøyde med ulike fasiliteter, ressurser og støttepersonell.



Figur 4.1 Vurderinger av fasiliteter og ressurser. Resultatene er presentert som opinionsbalanser (prosentandelen som gir en positiv vurdering fratrukket prosentandelen som gir en negativ vurdering).

Den negative vurderingen av mulighetene for sekretær-, undervisnings- og forskningsassistanse blant det norske universitetspersonalet må forstås i lys av endringer i stillingsstrukturen ved universitetene. Antallet personer i kontorstillinger er blitt kraftig redusert over tid. Bare i perioden 1999-2007 ble antallet kontorstillinger ved de fire etablerte universitetene redusert fra 1090 til 305, mens høyere administrative stillinger (konsulent og høyere) økte fra 1518 til 2859 (Gornitzka, Larsen & Gunnes 2009). Selv om denne endringen dels skyldes en stillingsomgjøring fra kontor- til saksbehandlerstillinger, er konsekvensene for det vitenskapelige personalet at mulighetene for sekretærassistanse er kraftig redusert. Den negative vurderingen av muligheten for sekretærassistanse sammenlignet med andre land, kan også forstås i lys av de relativt egalitære utviklingstrekk som preger norsk samfunns- og arbeidsliv. Det er neppe realistisk å etterstrebe de typer av sekretærfunksjoner vi eksempelvis finner i det langt mer hierarkiske tyske arbeidsliv inkludert universitetssektoren. Samtidig er det rimelig å anta at behovet for administrativ støtte er stort. Kvalitetsreformen og andre endringer har administrative konsekvenser med blant annet innføring av nye systemer for kvalitetssikring og større krav til rapportering og dokumentasjon. Eksterne finansieringskilder har blitt viktigere og følgelig bruker det vitenskapelige personalet mer tid til å skrive søknader for å skaffe finansiering (Kyvik 2007, Det Norske Videnskabs-Akademi 2008).

En parallell utvikling har funnet sted med hensyn til mulighetene for undervisnings- og forskningsassistanse. Stillingen som vitenskapelig assistent er i praksis gått ut av bruk og omgjort til stipendiatstillinger, en stillingskategori som er relativt dyr i internasjonal sammenlikning gitt at doktorgradsstudenter i Norge har status og arbeidsvilkår som vitenskapelig ansatt. I 2007 var det ca 300 vit.ass. stillinger ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene; anslagsvis 2,5 prosent av det totale antallet vitenskapelige stillinger (stipendiatstillinger ikke inkludert).

Også rapporten fra Det Norske Videnskabs-Akademi 2008, s. 40) peker på dette problemet: 'Tekniske assistenter og kontorpersonell brukes mindre og mindre som støtte i forskningsarbeidet'.

Sett på denne bakgrunn tyder altså data fra CAP-undersøkelsen på at det er de langt dårligere mulighetene for assistanse som i første rekke skiller norske universitetsforskere fra sine utenlandske kolleger.





## 5 Vurdering av den generelle arbeidssituasjonen

### 5.1 Innledning

En rekke utviklingstrekk har bidratt til vesentlige endringer i den akademiske rolle og profesjon. Som yrkesgruppe har vitenskapelig ansatte ved universitetene ekspandert betraktelig. Samtidig har stigende etterspørsel etter relevant kunnskap og mer vekt på eksterne og private finansieringskilder bidratt til at profesjonen har blitt mer markedsavhengig. Det vitenskapelige personalet er i stigende grad underlagt nye styrings- og kontrollformer som fagevalueringer og systemer for kvalitetssikring (Høstaker & Vabø 2008). Utviklingen har også bidratt til en sterkere differensiering hva gjelder arbeidsvilkår og de normer og praksis som gjelder for rekruttering og arbeidsavtaler (Barrier & Musselin 2009). Begreper som ”proletarisering” og ”taylorisering” av akademisk arbeid har vært brukt for å karakterisere utviklingen. Gitt disse utviklingstrekkene kan ikke de vitenskapelig ansatte regnes som en privilegert elite i samme grad som før. Nå har riktignok ikke norske universitetsansatte hatt en slik sosial posisjon i samme grad som tilfellet har vært i andre europeiske land. Men bekymringen for den antatt manglende attraktiviteten til en forskerkarriere har vært stor også i Norge.

I dette kapittelet ser vi nærmere på universitetspersonalets vurdering av den generelle arbeidssituasjonen og hvor tilfredse de er med deres nåværende stilling. De ansatte ble også bedt om å vurdere hvorvidt de mente dette var et dårlig tidspunkt for en ung person å begynne en akademisk karriere på innenfor deres fagområde.

### 5.2 Resultater

#### Tidspunkt for å starte en akademisk karriere

Som tabell 5.1 viser har Australia, Storbritannia og Finland den høyeste andelen vitenskapelig ansatte som er enige i påstanden om at dette er et dårlig tidspunkt for en ung person å starte en akademisk karriere innenfor deres fagområde (over halvparten). Norge (25 prosent) og USA (21 prosent) har de laveste andelene som hevder det samme, noe som gjør at Norge ligger godt under gjennomsnittet på 39 prosent som mener dette.

Tabell 5.1 Dette er dårlig tidspunkt for en ung person å starte en akademisk karriere innenfor mitt fagfelt. Prosent.

	Svært enig	2	3	4	Svært uenig	Totalt
Australia	29	21	17	23	10	100
Canada	17	18	21	23	22	100
Finland	26	26	24	19	4	100
Storbritannia	22	29	20	23	6	100
Tyskland	21	20	20	20	19	100
USA	9	12	24	31	24	100
<b>Norge</b>	<b>11*</b>	<b>14*</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>32*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>19</i>	<i>20</i>	<i>21</i>	<i>23</i>	<i>17</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### Valg av akademisk karriere

Respondentene ble også bedt om å vurdere hvorvidt de ville ha valgt en akademisk karriere innenfor sitt fagfelt dersom de kunne starte på nytt (tabell 5.2). Blant de vitenskapelig ansatte i Norge er 15 prosent enige i påstanden om at de ikke ville ha valgt en akademisk karriere dersom de kunne starte på nytt, mens 67 prosent er uenige. Dette er omtrent på gjennomsnittet. De ansatte i Storbritannia skiller seg igjen ut i negativ forstand sammen med ansatte i Australia, mens universitetsansatte i Canada og USA ser mest positivt på mulighetene for å starte en universitetskarriere i dag.

Tabell 5.2 Hvis jeg kunne starte på nytt, ville jeg ikke valgt en akademisk karriere innenfor mitt fagfelt. Prosent.

	Svært enig	2	3	4	Svært uenig	Totalt
Australia	9	12	21	25	33	100
Canada	5	6	12	19	58	100
Finland	5	9	19	27	41	100
Storbritannia	9	13	20	36	23	100
Tyskland	6	8	13	21	52	100
USA	3	7	14	24	53	100
<b>Norge</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>44</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>6</i>	<i>9</i>	<i>16</i>	<i>25</i>	<i>44</i>	<i>100</i>

### Belastning i jobben

Tabell 5.3 viser at Storbritannia har den høyeste andelen vitenskapelig ansatte som er enige i påstanden om at deres jobb er en kilde til betydelig personlig belastning (63 prosent). Norge, derimot, har den minste andelen ansatte som mener dette (36 prosent). Likevel oppgir én av tre vitenskapelige ansatte i Norge at jobben er en betydelig personlig belastning. Det er imidlertid viktig å ha in mente at begrepet 'personlig belastning' i denne sammenheng er flertydig. Det kan vise til en krevende forskerrolle med høye krav til faglige prestasjoner og lite fritid i tradisjonell forstand. At jobben kan være en betydelig personlig belastning kan også vise til et dårlig psykososialt arbeidsmiljø, og/eller

utbrenthet som følge av at tid og ressurser ikke strekker til i forhold til pålagte arbeidsoppgaver og andre forventninger.

Tabell 5.3 Min jobb innebærer en betydelig personlig belastning. Prosent.

	Svært enig	2	3	4	Svært uenig	Totalt
Australia	25	30	21	17	7	100
Canada	19	24	26	20	11	100
Finland	12	35	29	17	7	100
Storbritannia	25	38	18	15	4	100
Tyskland	18	27	23	18	13	100
USA	14	24	25	24	13	100
<b>Norge</b>	<b>11*</b>	<b>25*</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>19*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>18</i>	<i>29</i>	<i>24</i>	<i>19</i>	<i>11</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### Tilfredshet med jobben

I tabell 5.4 kan vi se hvordan respondentene alt i alt vurderer sin tilfredshet med nåværende jobb. Igjen er det Storbritannia som havner nederst på listen, med den minste andelen vitenskapelig ansatte som er fornøyde med sin nåværende jobb (49 prosent). I den andre enden av skalaen finner vi Canada, som har den høyeste andelen ansatte som sier de er tilfredse (75 prosent), etterfulgt av Norge (68 prosent). Gjennomsnittlig andel fornøyde for alle landene er 63 prosent.

Tabell 5.4 Hvor fornøyd er du alt i alt med din nåværende jobb? Prosent.

	Svært fornøyd	2	3	4	Svært misfornøyd	Total
Australia	12	38	28	14	8	100
Canada	26	49	16	6	3	100
Finland	15	57	20	5	2	100
Storbritannia	10	39	35	11	6	100
Tyskland	16	50	23	9	2	100
USA	19	43	28	7	4	100
<b>Norge</b>	<b>17</b>	<b>51</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>16</i>	<i>47</i>	<i>25</i>	<i>8</i>	<i>4</i>	<i>100</i>

### Arbeidsforholdene i høyere utdanning

Tabell 5.5 viser at bare rundt 20 prosent av samtlige respondenter synes arbeidsforholdene har forbedret seg siden de startet sin karriere. USA har den høyeste andelen vitenskapelig ansatte som hevder dette (36 prosent). Australia (7 prosent) har den minste andelen vitenskapelig ansatte som mener det samme. Derimot hevder ca halvparten av samtlige respondenter at arbeidsforholdene har forverret seg, og denne andelen er spesielt høy i Australia og Storbritannia. I Norge synes litt flere enn gjennomsnittet at arbeidsforholdene i høyere utdanning samlet sett har blitt dårligere siden de startet sin karriere.

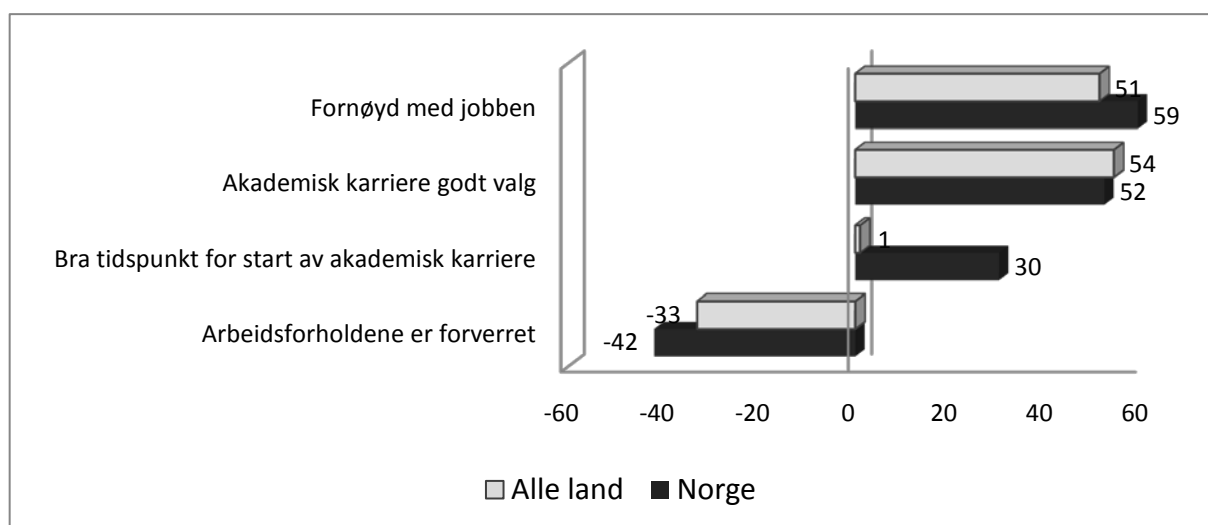
Tabell 5.5 Synes du arbeidsforholdene i høyere utdanning samlet sett har blitt bedre eller dårligere siden du startet din karriere? Prosent.

	Mye bedre	2	3	4	Mye verre	Total
Australia	1	6	23	35	35	100
Canada	4	18	38	27	13	100
Finland	6	20	35	27	11	100
Storbritannia	1	13	15	47	24	100
Tyskland	1	10	29	40	20	100
USA	10	26	40	18	6	100
<b>Norge</b>	<b>3</b>	<b>11*</b>	<b>31</b>	<b>41*</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>4</i>	<i>15</i>	<i>30</i>	<i>34</i>	<i>18</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### 5.3 Oppsummering og diskusjon

Av figur 5.1 går det fram at flertallet av universitetspersonalet, både i Norge og i andre land, er fornøyd med jobben og at de har valgt en akademisk karriere. Langt flere i Norge enn i de andre landene mener dessuten at dette er et bra tidspunkt å starte en akademisk karriere. Derimot er det mange som mener at arbeidsforholdene ved universitetene har forverret seg, og denne andelen er høyere i Norge enn gjennomsnittet for de andre landene.



Figur 5.1 Vurderinger av den generelle arbeidssituasjonen. Resultatene er presentert som opinionsbalanser (prosentandelen som gir en positiv vurdering fratrukket prosentandelen som gir en negativ vurdering).

En såpass høy generell tilfredshet med arbeidssituasjonen blant de vitenskapelige ansatte i Norge er interessant med tanke på at Norge skiller seg negativt ut i forhold til de andre landene når det gjelder mulighetene for sekretær-, undervisnings- og forskningsassistanse og også for forskningsfinansiering. Misnøyen med dette kan derfor tenkes å veie opp for stor tilfredshet med andre fasiliteter og ressurser, og/eller overskygges av et personlig engasjement som holder misnøyen med de nevnte ressurser i sjakk. Det er dessuten viktig å

ta i betraktning at respondentene i stor grad er fast ansatte, dvs. at de er allerede selektert i konkurranse med andre og har dermed gjerne en mer positiv vurdering av sin generelle arbeidssituasjon enn midlertidig ansatte.

I likhet med vurderingen av ulike typer fasiliteter og ressurser, skiller de ansatte fra Storbritannia seg negativt ut i forhold til ansatte i de andre landene når det gjelder vurdering av den generelle arbeidssituasjonen. De har den høyeste andelen ansatte som hevder dette er et dårlig tidspunkt for en ung person å starte en akademisk karriere innenfor deres fagområde. Over 60 prosent sier også at deres jobb er en kilde til betydelig personlig belastning, og bare halvparten er tilfredse med sin nåværende jobb. Storbritannia var i europeisk sammenheng tidlig ute med å innføre ”management” inspirerte resultatbaserte styringssystemer i høyere utdanning, blant annet gjennom den såkalte *Research Assessment Exercise* (Kogan et al. 2000). De endrede finansieringsbetingelsene på 1990-tallet har bidratt til betydelige strukturelle endringer i det britiske universitetssystemet, ikke minst når det gjelder differensiering av de vitenskapelige ansattes arbeidsbetingelser (Brennan, Locke & Naidoo 2007). Dette er forhold som har betydning for å tolke det britiske svarmønsteret.



## 6 Vurdering av administrasjon og ledelse

### 6.1 Innledning

En av delene i spørreskjemaet gjaldt forholdet til administrasjon og ledelse, og respondentene ble blant annet bedt om å gi en vurdering av ulike sider av samarbeidet med administrasjonen og ledelsen ved sin institusjon.

Hva ledelse betyr for arbeidsbetingelsene til den enkelte forsker er høyst varierende. Som vi har vektlagt i de foregående kapitlene er forhold som tid, økonomiske og menneskelige ressurser og fysiske fasiliteter forhold som bare i begrenset grad kan påvirkes av den formelt valgte ledelsen, administrasjonen og deres beslutninger og strategier. Ledelse og administrasjon ved universitetene reguleres også av disse institusjonenes karakter som komplekse forvaltningsorgan, underlagt omfattende lov- og regelverk. I tillegg preges forskningsmiljøene av sin egen akademiske ledelse og de kriterier for fordeling av goder og byrder som forvaltes der, som når det gjelder kvalitetsstandarder, kriterier for rekruttering og forfremmelse, så vel som former for organisering av akademisk arbeid (se f.eks. Henkel 2000, Lamont 2009). Men selv om universitetene er komplekse forvaltningsorgan har forskningsmiljøer også preg av å være relativt autonome fagfelleskap, med stor personlig frihet for den enkelte vitenskapelige ansatte.

En rekke utviklingstrekk tilsier imidlertid at relasjonen mellom vitenskapelig ansatte, ledelsen og administrasjonen er i betydelig endring. En gradvis frakopling av statlig styring innebærer at institusjonene er blitt mer selvstendige og styres i større grad med bruk av profesjonalisert ledelse og strategiske styringsredskaper. En rekke samfunnsmessige utviklingstrekk (som globalisering og økt etterspørsel etter forskningsbasert ekspertise) har bidratt til anvendelsen av markedsorienterte styringsmodeller. Disse preges av ledelsesideologier som sier at akademiske organisasjoner og akademisk arbeid kan styres på samme måte som andre tjenesteytende bedrifter (Bleiklie 1997, Larsen 2006).

I det følgende skal vi undersøke om det vitenskapelige personalet ved norske universiteter skiller seg ut fra sine kolleger i andre land i vurderingene av forholdet til ledelse og administrasjon.

### 6.2 Resultater

#### **Kommunikasjon mellom ledelse og ansatte**

Tabell 6.1 viser at ca en tredel av de vitenskapelig ansatte i Norge er enige i påstanden om at det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de faglig ansatte ved deres institusjon. Dette er en høyere andel enn gjennomsnittet for alle landene. Likevel er en tredjedel også uenige i denne påstanden. Ansatte i Australia (20 prosent) og USA (21 prosent) er i minst grad enige i at det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de faglig ansatte.

Tabell 6.1 På min institusjon er det god kommunikasjon mellom ledelsen og de faglig ansatte

	Helt enig	2	3	4	Helt uenig	Totalt
Australia	3	17	26	23	31	100
Canada	6	23	32	21	18	100
Finland	5	27	34	23	11	100
Storbritannia	3	20	28	26	23	100
Tyskland	4	17	33	30	16	100
USA	7	18	33	24	17	100
<b>Norge</b>	<b>9*</b>	<b>25*</b>	<b>32</b>	<b>19*</b>	<b>15*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>5</i>	<i>21</i>	<i>31</i>	<i>24</i>	<i>19</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### Ledelsens holdning til personalet

Norge har dessuten den minste andelen vitenskapelig ansatte som hevder det er en ovenfra-og-nedad holdning i ledelsen ved deres institusjon (tabell 6.2). Bare en firedel av respondentene i Norge har svart at de er enige i dette, noe som er langt under gjennomsnittet for alle landene på 56 prosent. Så mange som 27 prosent av de norske respondentene sier dessuten at de er helt uenige i dette. I Storbritannia og Australia er oppfatningen en ganske annen, der henholdsvis 73 prosent og 79 prosent har svart at de er enige i at det er en ovenfra-og-nedad holdning i ledelsen.

Tabell 6.2 På min institusjon er det en ovenfra-og-nedad holdning i ledelsen

	Helt enig	2	3	4	Helt uenig	Totalt
Australia	52	27	11	6	4	100
Canada	25	28	26	14	6	100
Finland	20	34	28	14	3	100
Storbritannia	37	36	19	7	1	100
Tyskland	17	28	28	17	9	100
USA	31	33	21	11	4	100
<b>Norge</b>	<b>10*</b>	<b>16*</b>	<b>22</b>	<b>25*</b>	<b>27*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>27</i>	<i>29</i>	<i>22</i>	<i>13</i>	<i>8</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### Administrative prosesser

Norge og Finland har de minste andelene vitenskapelig ansatte som hevder det er tungvinte administrative prosesser på deres institusjon (tabell 6.3). Allikevel mener over halvparten dette. Dette er uansett under gjennomsnittet på 67 prosent, og langt unna andelene i Storbritannia og Australia hvor henholdsvis 78 og 81 prosent mener det samme.



Tabell 6.3 På min institusjon er det tungvinte administrative prosesser

	Helt enig	2	3	4	Helt uenig	Totalt
Australia	54	27	12	5	3	100
Canada	33	31	25	9	2	100
Finland	24	34	30	11	2	100
Storbritannia	42	37	15	6	1	100
Tyskland	37	31	19	10	3	100
USA	31	32	22	11	5	100
<b>Norge</b>	<b>23*</b>	<b>33</b>	<b>26*</b>	<b>13*</b>	<b>5*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>35</i>	<i>32</i>	<i>21</i>	<i>9</i>	<i>3</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### Administrativ støtte til undervisning

Når det gjelder utsagnet ”på min institusjon er det positiv støtte / serviceholdning i administrasjonen i forhold til undervisningsarbeid” (tabell 6.4), svarer 41 prosent av de vitenskapelig ansatte i Norge at de er enig i dette, noe som er tilnærmet likt gjennomsnittet for alle landene. De minst enige er de ansatte i Finland og Tyskland, der kun én av fire er enige i at det er en positiv støtte eller serviceholdning i administrasjonen i forhold til undervisningsarbeid ved deres institusjon.

Tabell 6.4 På min institusjon er det positiv støtte / serviceholdning i administrasjonen i forhold til undervisningsarbeid

	Helt enig	2	3	4	Helt uenig	Totalt
Australia	8	30	26	18	18	100
Canada	10	38	26	15	10	100
Finland	4	21	34	27	14	100
Storbritannia	5	41	25	17	12	100
Tyskland	4	21	35	24	16	100
USA	11	38	29	12	9	100
<b>Norge</b>	<b>11*</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>8</i>	<i>31</i>	<i>29</i>	<i>19</i>	<i>13</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### Administrativ støtte til forskning

Universitetspersonalet ble også bedt om å vurdere administrasjonens støtte i forhold til forskningsaktiviteter (tabell 6.5), og også her ligger Norge tett opp under gjennomsnittet. 31 prosent av de ansatte i Norge er enige i at det er positiv støtte eller serviceholdning i administrasjonen i forhold til forskningsaktiviteter, sammenliknet med 35 prosent gjennomsnittlig. I Finland, derimot, er kun 19 prosent enige i utsagnet. I andre enden av skalaen er USA der over halvparten (53 prosent) er enige i at det er positiv støtte eller serviceholdning i administrasjonen i forhold til forskningsaktiviteter på deres institusjon.

Tabell 6.5 På min institusjon er det positiv støtte / serviceholdning i administrasjonen i forhold til forskningsaktiviteter

	Helt enig	2	3	4	Helt uenig	Totalt
Australia	6	27	28	20	19	100
Canada	12	34	24	17	13	100
Finland	3	16	33	30	17	100
Storbritannia	4	33	32	18	14	100
Tyskland	3	25	33	23	16	100
USA	16	37	26	12	9	100
<b>Norge</b>	<b>8</b>	<b>22*</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>7</i>	<i>28</i>	<i>30</i>	<i>20</i>	<i>15</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

### Vurdering av toppadministrasjonen

På spørsmålet om hvorvidt toppadministrasjonen utøver kompetent ledelse (tabell 6.6) svarer 35 prosent av universitetspersonalet i Norge at de er uenige i dette, en andel som er tilnærmet lik gjennomsnittet for alle landene. På dette punktet skårer de fleste landene nokså likt, men Australia (46 prosent) og Storbritannia (44 prosent) har de største andelen som er uenige i utsagnet, mens Finland har den minste andelen med 26 prosent uenige.

Tabell 6.6 Toppadministrasjonen utøver kompetent ledelse

	Helt enig	2	3	4	Helt uenig	Totalt
Australia	4	26	24	18	28	100
Canada	8	30	23	20	19	100
Finland	8	34	32	20	6	100
Storbritannia	2	24	31	24	20	100
Tyskland	5	30	37	20	9	100
USA	11	29	26	19	14	100
<b>Norge</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>6</i>	<i>29</i>	<i>29</i>	<i>20</i>	<i>16</i>	<i>100</i>

## 6.3 Oppsummering og diskusjon

Norge kommer generelt bedre ut enn de andre landene når det gjelder universitetspersonalets vurdering av administrasjon og ledelse ved egen institusjon. I Norge er flere enn gjennomsnittet for alle landene enige i at det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de faglig ansatte, og atskillig færre mener det er en ovenfra-og-nedad holdning i ledelsen på deres institusjon enn det som er tilfelle for de andre landene.

Som nevnt innledningsvis preges norsk arbeidsliv av mer egalitære og sosialdemokratiske former for organisering enn de fleste europeiske land. Langs flere dimensjoner preger dette også det norske universitetssystemet (Vabø & Aamodt 2009). Fra slutten av 1950-tallet til utover på 1970-tallet gjennomgikk universitetene omfattende demokratiseringsprosesser, og som er viktige for å forstå de særegne egalitære sidene ved det faglige stillingshierarkiet

og forholdet mellom grupper av fagpersonale i dagens norske universitetssystem (Forland 1996, Collett 1999). Sammenliknet med Finland og Tyskland preges stillingsstrukturen av få stillingskategorier med relativt små forskjeller i arbeidsplikter og lønn. I universitetssektoren har alle fast vitenskapelig ansatte forskningsplikt i tillegg til sin undervisningsplikt, og disse arbeidspliktene er (med få unntak) forholdsvis jevnt fordelt på tvers av stillingskategorier. Professorstillinger er ikke antallsbegrenset, noe som i prinsippet gir alle førsteamanuenser mulighet til å bli forfremmet til professor i løpet av sin akademiske karriere. Det har heller ikke vært påkrevd å være professor for å inneha fremtredende akademiske posisjoner som instituttstyrer, dekan eller rektor. Demokratiseringsprosessen bidro dessuten til en representativ styringsstruktur der faste vitenskapelig ansatte var i flertall.

At denne styringsstrukturen angivelig ble for tungrodd og byråkratisk ble etter hvert et (av flere) argument for å rasjonalisere styringsstrukturen. De egalitære og demokratisk valgte fagfelleskap er blitt erstattet av en mer rasjonalisert styringsstruktur og profesjonell ledelse. De fleste universitetene opererer fremdeles med valgt ledelse, og ivaretagelsen av dette demokratiske prinsipp kan være en viktig grunn til at norske vitenskapelig ansatte i internasjonal sammenlikning har bedre kommunikasjon med ledelsen. Den egalitære (bedriftsdemokratiske og sosialdemokratiske) tradisjonen er bakteppet som er viktig for å forstå særegne aspekter ved relasjonen mellom fagpersonale og ledelse som kommer til uttrykk i dette datamaterialet, og som tyder på mindre hierarkiske relasjoner enn i andre land. Selv i nordisk sammenheng er det store forskjeller mellom universitetssystemene i så henseende, der Finland i betydelig større grad opererer med større avstand mellom professorer og andre vitenskapelig ansatte.

Likevel, to tredjedeler av universitetspersonalet i Norge mener at det er mangelfull kommunikasjon mellom ledelse og faglig ansatte, og en firedel at det er en ovenfra-og-nedad holdning i ledelsen. Dette kan være en følge av det demokratiske underskudd som kan ha oppstått som følge av rasjonalisering av styringsstrukturen og svakere kopling mellom ledelse og kollegium. Dette kan tyde på at den nye styringsstrukturen ikke i tilstrekkelig grad har etablert systemer som er viktige for å sørge for god nok informasjon. Evalueringen av Kvalitetsreformen konkluderer blant annet at informasjonsutvikling i uformelle nettverk mellom vitenskapelig ansatte og ledelse veier opp for noe av dette angivelige vakuumet (Bleiklie, Ringkjøb & Østergren 2007). Men ikke alle personer eller grupper vil i samme grad erfare at de har samme tilgang til slike uformelle nettverk og ressursrelasjoner (Vabø & Ramberg 2009). Skepsis til ledelse og administrasjon kan altså forstås i relasjon til opplevelse av redusert innflytelse, men også som følge av endringer i relasjonene mellom vitenskapelig ansatte og andre grupper. Eksterne interessenter har fått større innflytelse og er representert i universitetets styrer, mens fagpersonalets representasjon er redusert. Også studentene har fått større innflytelse på organisering og innhold i høyere utdanning. Satt på spissen; fra å ha vært den gruppen som definerte institusjonen og dens prioriteringer er vitenskapelig ansatte blitt en av flere interessegrupper (Henkel & Vabø 2000/2006).

Vi skal heller ikke, i tolkningen av disse svarmønstrene undervurdere det spenningsforholdet som alltid eksisterer mellom faglige og administrative posisjoner ved universitetene gitt de ulike verdier og interesser som preger forvaltningshierarkiet til forskjell fra særegne interesser i et faglig hierarki. Å klage på byråkratisering og økende administrativ makt handler også om å symbolisere en forskeridentitet.

Norge har den minste andelen som er enig i at det på deres institusjon er tungvinte administrative prosesser, selv om over halvparten også i Norge hevder at dette er tilfelle. Når det gjelder positiv støtte og service fra administrasjonen i forhold til undervisningsarbeid og forskningsaktiviteter, skårer Norge omtrent som gjennomsnittet for alle landene. 40 prosent av universitetspersonalet i Norge er enige i at administrasjonen yter positiv støtte i forbindelse med undervisningsarbeid, og 31 prosent er enige i at de får god støtte i forhold til forskningsaktiviteter. Når det gjelder hvorvidt toppadministrasjonen utøver kompetent ledelse, ligger Norge tilnærmet likt gjennomsnittet med 35 prosent som er enige i dette.

På spørsmålene som går på kommunikasjon og samarbeid mellom administrasjon og faglig ansatte kommer særlig Australia dårlig ut. Australia har den laveste andelen (20 prosent) som er enige i at det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de faglig ansatte, samtidig som nesten 80 prosent mener at det er en ovenfra-og-nedad holdning i ledelsen. Vitenskapelig ansatte i Australia opplever også, i større grad enn de andre landene, tungvinte administrative prosesser ved egen institusjon. Over 80 prosent av universitetspersonalet i Australia mener dette er tilfelle. Australia har dessuten den største gruppen (46 prosent) vitenskapelig ansatte som mener toppadministrasjonen *ikke* utøver kompetent ledelse, og det er nærliggende å tolke dette i lys av den utpregede management baserte styringsformen som har rådet ved australske universiteter siden slutten av 1980-tallet (Harman & Meek 2007).

## 7 Tidsbruk, forskningsvilkår og publisering blant professorer

Som nevnt innledningsvis er det en rekke metodiske problemer knyttet til sammenligninger mellom land på grunn av ulik stillingsstruktur. Vi har derfor valgt å også analysere resultatene for professorgruppen ('full professor' i amerikansk terminologi), da det må forventes at dette er en noenlunde sammenlignbar stillingskategori med hensyn til vitenskapelig kompetanse. Sammenligningsgrunnlaget er således bedre for professorgruppen enn når samtlige ansatte i kombinerte undervisnings- og forskerstillinger er inkludert i utvalget.

Den relative andelen professorer blant respondentene varierer mye mellom landene (jf tabell V.3 i tabellvedlegget). Den er klart høyest i Norge (54 %). Deretter følger USA (40 %), Finland (39 %), Canada (36 %), Tyskland (26 %), Storbritannia (22 %) og Australia (11 %). Den høye andelen professorer i Norge skyldes den institusjoniserte ordningen med opprykk til professor på grunnlag av kompetanse. Et interessant spørsmål er om dette forholdet har betydning for professorenes arbeidsvilkår og publiseringsaktivitet. Fører et høyt antall professorer til at hver enkelt av dem får mindre tid til forskning enn om antallet hadde vært lite?

Tabell 7.1 viser antall arbeidstimer på årsbasis og tabell 7.2 prosentandel av arbeidstiden brukt til ulike arbeidsoppgaver. Norske universitetsprofessorer bruker ca 1,5 time mer per uke til undervisningsaktiviteter (anslagsvis 70 timer på årsbasis) enn gjennomsnittet for professorer i de andre landene. Tilsvarende bruker norske universitetsprofessorer nærmere 1,5 time mindre per uke til administrasjon enn sine utenlandske kolleger. Når det gjelder tid til forskning er det ingen signifikant forskjell mellom norske professorer og gjennomsnittet for de andre landene.

Av tabell 7.1 går det dessuten fram at gruppen 'andre faste vitenskapelige stillinger' ved norske universiteter har oppgitt ca 3 timer mer per uke til undervisning enn gruppen 'andre' i de seks andre landene, og tilsvarende 3 timer mindre til forskning. I Norge utgjør førsteamanuensene tre fjerdedeler av denne gruppen. Spørsmålet som kan stilles er hvor sammenlignbar gruppen 'andre' er på tvers av land. Stillingsstrukturen varierer mye og ulike grupper kan ha svært forskjellige arbeidsvilkår. Særlig gjelder dette personer på postdokornivå. I Norge er det et skarpt skille mellom førsteamanuenser og postdoktorer, i andre land kan dette skillet være mer uklart. Når vi sammenholder disse resultatene med tabell 7.3, ser vi imidlertid at gruppen 'andre' ikke er mindre forskningsorientert i Norge enn i andre land. Vi kan således ikke se bort fra at denne gruppen er noenlunde sammenlignbar på tvers av land, og at de observerte forskjellen i tidsbruk er et reelt uttrykk for forskjeller i forskningsvilkår.

Når vi sammenholder andelen professorer i det enkelte land med oppgitt tid til undervisning og forskning ser vi at i de land hvor professorandelen er lavest (Australia og Storbritannia) har professorene oppgitt klart mindre tid til undervisning og klart mer tid til administrasjon enn i land med høy professorandel. Det synes altså å være et samsvar mellom det relative antallet professorer og deres arbeidsvilkår. Jo færre professorer, jo mindre tid bruker de til undervisning og jo mer tid til administrasjon. Den høye administrasjonsandelen i Australia og Storbritannia skyldes antakeligvis at det er færre professorer som kan dele på det faglige og administrative lederansvaret på institutt- og fakultetsnivå. Av samme grunn bruker norske professorer mindre tid til administrasjon enn professorer i andre land fordi det er flere å dele dette arbeidet på.

Tabell 7.1 Antall arbeidstimer i en normal arbeidsuke. Veid gjennomsnitt av en uke i semesteret/undervisningsperioden og en uke utenom semesteret/undervisningsperioden, etter stillingstype og land.

	Stilling	Under- visning	Forsk- ning	Service	Admin.	Annet	Total
Australia	Professor	10.1	21.0	4.6	12.5	4.2	52.4
	Andre	16.8	15.8	2.8	9.4	3.3	48.1
Canada	Professor	14.0	20.1	3.8	8.7	3.1	49.7
	Andre	16.5	20.3	3.4	7.0	2.8	50.1
Finland	Professor	15.8	17.5	2.9	8.9	3.9	48.9
	Andre	19.4	16.5	2.5	4.5	2.2	45.1
Storbritannia	Professor	11.6	21.0	2.6	11.3	4.1	50.6
	Andre	17.4	15.8	1.3	9.8	3.5	47.8
Tyskland	Professor	15.3	19.7	5.5	9.1	5.6	55.2
	Andre	13.1	20.8	8.2	4.3	3.3	49.7
USA	Professor	13.7	19.4	5.5	8.6	3.0	50.3
	Andre	17.0	17.3	5.0	6.7	3.1	49.0
Gjennomsnitt andre land	Professor	14.5	18.9	3.8	9.3	3.8	50.5
	Andre	15.6	18.6	4.2	7.5	3.2	49.0
<b>Norge</b>	<b>Professor</b>	<b>16.1*</b>	<b>19.7</b>	<b>2.7*</b>	<b>8.0*</b>	<b>3.9</b>	<b>50.4</b>
	<b>Andre</b>	<b>18.8*</b>	<b>15.7*</b>	<b>1.7*</b>	<b>6.5</b>	<b>3.2</b>	<b>45.7*</b>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for de andre landene.

Tabell 7.3 viser hvordan professorer og andre vektlegger undervisning og forskning. Samlet sett for de seks andre landene har 81 prosent av professorene og 64 prosent av annet personale større interesse for forskning enn undervisning. Tilsvarende tall for norske professorer er 89 prosent og for andre 71 prosent. Det er bare i Australia (38 %) og Storbritannia (31 %) at en større andel av professorene har sin primære interesse for forskning enn i Norge (23 %). Når vi sammenholder disse resultatene med oppgitt tidsbruk til forskning og undervisning finner vi altså at norske professorer oppgir litt større forskningsinteresse, men også at de bruker litt mer tid til undervisning enn sine utenlandske kolleger.

Tabell 7.2 Prosentandel av arbeidstid i en normal arbeidsuke brukt til ulike oppgaver. Veid gjennomsnitt av en uke i semesteret/undervisningsperioden og en uke utenom semesteret/undervisningsperioden, etter stillingstype og land.

	Stilling	Under- visning	Forsk- ning	Service	Admin.	Annet	Total
Australia	Professor	19	40	9	24	8	100
	Andre	35	33	6	20	7	100
Canada	Professor	28	41	8	18	6	100
	Andre	33	41	7	14	6	100
Finland	Professor	32	36	6	18	8	100
	Andre	43	37	5	10	5	100
Storbritannia	Professor	23	42	5	22	8	100
	Andre	36	33	3	21	7	100
Tyskland	Professor	28	36	10	16	10	100
	Andre	26	42	16	9	7	100
USA	Professor	27	39	11	17	6	100
	Andre	35	35	10	14	6	100
Gjennomsnitt andre land	Professor	29	38	8	18	8	100
	Andre	32	38	8	15	6	100
Norge	Professor	<b>32*</b>	<b>39</b>	<b>5*</b>	<b>16*</b>	<b>8</b>	<b>100</b>
	Andre	<b>41*</b>	<b>34*</b>	<b>4*</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for de andre landene.

Tabell 7.3 Professorenes vektlegging av undervisning versus forskning, etter land. Prosent.

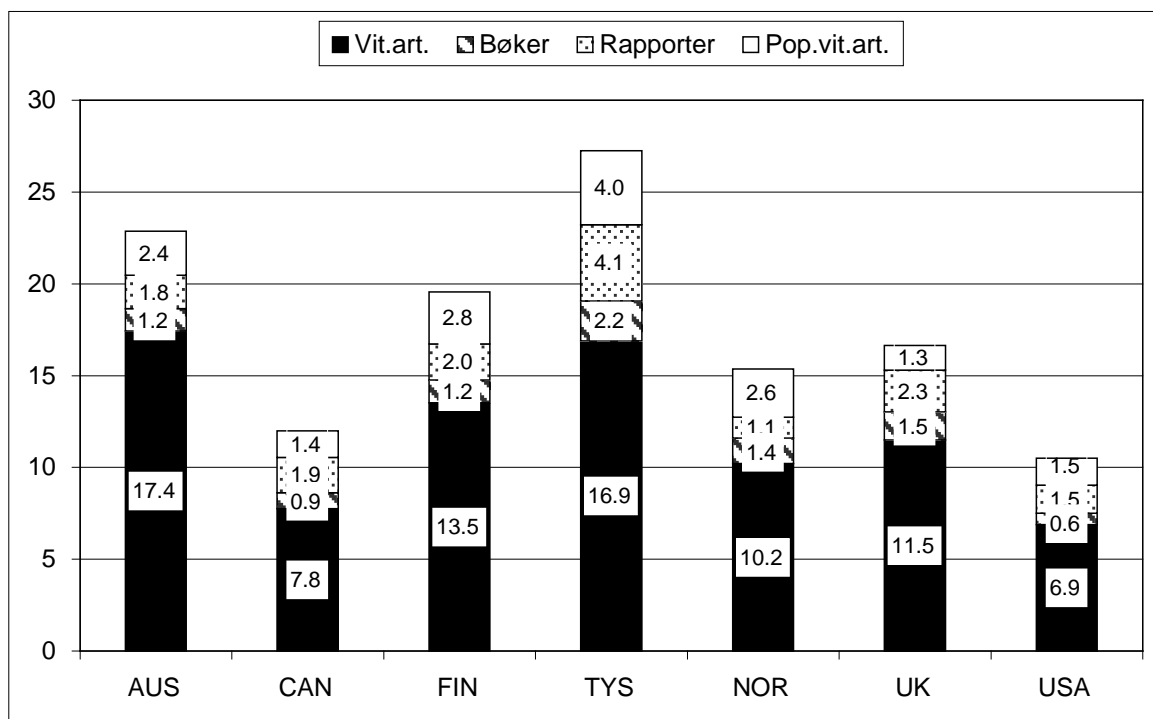
	Stilling	Primært under- visning	Heller mot undervis- ning	Heller mot forsk- ning	Primært forskning	Total
Australia	Professor	0	7	55	38	100
	Andre	8	29	45	18	100
Canada	Professor	6	23	56	14	100
	Andre	4	28	54	14	100
Finland	Professor	0	15	65	20	100
	Andre	11	29	49	12	100
Storbritannia	Professor	0	5	64	31	100
	Andre	6	26	53	16	100
Tyskland	Professor	1	19	70	10	100
	Andre	6	23	52	19	100
USA	Professor	8	29	50	13	100
	Andre	19	30	40	11	100
Gjennomsnitt andre land	Professor	2	16	60	21	100
	Andre	9	27	49	15	100
Norge	Professor	<b>0*</b>	<b>11*</b>	<b>66*</b>	<b>23</b>	<b>100</b>
	Andre	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>55</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for de andre landene.

Et annet interessant regnestykke er å se på antall timer som blir brukt samlet til undervisning og forskning (jf tabell 7.1). I Norge har professorene oppgitt 35,8 timer per uke mot 33,4 timer i gjennomsnitt for de andre landene; en forskjell på 2,5 timer som tilsvarer anslagsvis 110 timer på årsbasis.

Figur 7.1 viser gjennomsnittlig antall publikasjoner blant professorer i de enkelte land i en treårsperiode. Det går fram av figuren at norske professorer har oppgitt klart færre publikasjoner i perioden 2005-2007 enn professorer i spesielt Tyskland, men også i Australia og Finland. Hva kan dette skyldes?

Som vist i tabell 7.2 bruker ikke norske universitetsprofessorer mindre tid til forskning enn sine kolleger i disse tre landene (med unntak av Australia), og i Finland har professorene oppgitt mindre tid til forskning enn sine norske kolleger. Det høye antallet rapporter blant tyske professorer skyldes antakeligvis at de også bruker mye tid til eksterne oppdrag, som formodentlig innebærer rapportskrivning, som igjen kan gi grunnlag for vitenskapelig publisering, og således kunne bidra til å forklare det høye antallet vitenskapelige artikler. Denne antakelsen blir støttet gjennom en analyse av det tyske publiseringsmønsteret. Det er en klar statistisk sammenheng mellom antall rapporter og antall vitenskapelige artikler, og også mellom antall rapporter og antall populærvitenskapelige artikler. Denne sammenhengen er mye sterkere i Tyskland enn i de andre landene.



Figur 7.1 Gjennomsnittlig antall vitenskapelige artikler, bøker, oppdragsrapporter og populærvitenskapelige artikler i perioden 2005-2007 blant professorer, etter land.

En alternativ forklaring på det relativt lave publiseringsomfanget blant norske professorer kan muligens ligge i ordningen med opprykk til professor på grunnlag av kompetanse. Som



vist over er andelen professorer blant respondentene svært høy i Norge (54 %) sammenlignet med Australia (11 %) og Tyskland (26 %), men også Finland (39 %). Kan den norske opprykksordningen ha ført til dårligere gjennomsnittskvalitet på professorene? Dette spørsmålet ble reist i evalueringen av denne ordningen (Kyvik, Olsen & Hovdhaugen 2003:85):

*Sentrale spørsmål i denne evalueringen er om opprykksordningen i tilstrekkelig grad sikrer den vitenskapelige standarden i professorgruppen, og om det er kvalitetsforskjeller mellom ordinære professorer og opprykksprofessorer. Vi kan tenke oss at det gjennomsnittlige faglige nivået på professorer som har vunnet fram i konkurranse med andre søkere vil være høyere enn gjennomsnittsnivået blant dem som har fått opprykk gjennom kompetanseerklæring. På den annen side er opprykk blitt den vanligste veien til en professorstilling og for mange av de dyktigste førsteamanuensene også den raskeste måten å bli professor på. Opprykksprofessorer er således ikke en ensartet gruppe som representerer et gjennomsnittlig minimumsnivå verken med hensyn til kvalifikasjoner ved opprykkestidspunktet eller på et senere tidspunkt i karrieren.*

I evalueringen ble dette spørsmålet forsøkt belyst ved å sammenligne publiseringsaktiviteten i professorgruppen før og etter innføringen av opprykksordningen. Resultatene viste en liten økning i publiseringsaktiviteten fra perioden rundt 1990 til perioden rundt år 2000. Den økte publiseringsaktiviteten kan imidlertid skyldes andre forhold enn at innføring av opprykksordningen har motivert førsteamanuenser til økt innsats, og at de som har fått opprykk har etablert et høyere aktivitetsnivå enn det som ellers ville ha vært tilfelle. For det første ble det i denne perioden generelt sett større oppmerksomhet omkring vitenskapelig publisering ved universitetene. For det andre kan innføringen av nytt lønnsystem med muligheter for individuelle opprykk på lønnsstigen ha virket motiverende for den økte aktiviteten i professorgruppen. Evalueringen konkluderte imidlertid med at det var ingenting som tydet på at den vitenskapelige gjennomsnittsstandard på professorene var blitt lavere etter innføringen av opprykksordningen.

Denne konklusjonen blir støttet ved å sammenligne publiseringsdata fra CAP-undersøkelsen med tilsvarende data fra undersøkelsen blant det norske universitetspersonalet i 2001. I CAP-undersøkelsen oppgir professorene ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene at de i treårsperioden 2005-2007 hadde totalt 12,7 faglige publikasjoner (vitenskapelige artikler, bøker og rapporter) og 2,6 populærvitenskapelige artikler. I 2001-undersøkelsen oppga professorene at de hadde publisert 11,3 faglige publikasjoner og 2,2 populærvitenskapelige artikler i perioden 1998-2000. Økningen i det totale antall publikasjoner er som forventet sett på bakgrunn av innføringen av insentivordningen knyttet til faglig publisering i denne perioden.

En annen mulig forklaring til at norske professorer publiserer mindre enn sine kolleger i Tyskland, Australia og Finland kan derfor være dårligere arbeidsvilkår utover den tid som

er tilgjengelig for forskning. I kapittel 4 fant vi at det norske universitetspersonalet skilte seg ut fra andre land med en klart mer negativ vurdering av tre typer støttfunksjoner; sekretærassistanse, undervisningsassistanse og forskningsassistanse, og i mindre grad en mer negativ vurdering av mulighetene for forskningsfinansiering. Det samme bildet framtrer når vi sammenligner norske med utenlandske professorer. Norske professorer skiller seg markert ut fra sine utenlandske kolleger i sin vurdering av sekretærassistanse (tabell 7.4), undervisningsassistanse (tabell 7.5) og forskningsassistanse (tabell 7.6). Når det gjelder sekretærassistanse gir 17 prosent av de norske professorene en positiv vurdering, mot 37 prosent av samtlige professorer i de syv landene. Tilsvarende har 65 prosent av norske professorer en negativ vurdering av sekretærassistanse mot 41 prosent for professorene totalt sett. Et flertall av de norske professorene gir dessuten en negativ vurdering av undervisningsassistentsituasjonen (58 %) og av mulighetene for forskningsassistanse (65 %), mot drøyt 40 prosent av professorene totalt sett. Norske professorer har også en mer negativ vurdering av mulighetene for forskningsfinansiering (tabell 7.7).

*Tabell 7.4 Vurdering av sekretærassistanse. Professorer. Prosent.*

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	10	14	17	20	39	100
Canada	15	27	24	17	17	100
Finland	16	32	27	12	13	100
Storbritannia	7	28	18	20	28	100
Tyskland	28	30	19	13	10	100
USA	15	21	27	20	17	100
<b>Norge</b>	<b>5*</b>	<b>12*</b>	<b>17</b>	<b>24*</b>	<b>41*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>14</i>	<i>23</i>	<i>21</i>	<i>18</i>	<i>23</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

*Tabell 7.5 Vurdering av undervisningsassistentsituasjonen. Professorer. Prosent.*

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	8	27	18	25	23	100
Canada	4	27	25	27	18	100
Finland	7	27	33	19	15	100
Storbritannia	8	20	35	24	13	100
Tyskland	6	27	35	22	11	100
USA	7	23	32	19	19	100
<b>Norge</b>	<b>5</b>	<b>16*</b>	<b>22*</b>	<b>24</b>	<b>34*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>6</i>	<i>24</i>	<i>28</i>	<i>23</i>	<i>19</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

Tabell 7.6 Vurdering av forskningsassistanse. Professorer. Prosent.

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	10	16	24	29	21	100
Canada	5	24	25	23	23	100
Finland	5	21	30	26	18	100
Storbritannia	13	22	26	21	18	100
Tyskland	9	29	28	20	13	100
USA	8	18	26	24	24	100
<b>Norge</b>	<b>3*</b>	<b>14*</b>	<b>18*</b>	<b>21</b>	<b>44*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>7</i>	<i>21</i>	<i>26</i>	<i>23</i>	<i>23</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

Tabell 7.7 Vurdering av forskningsmiddelsituasjonen. Professorer. Prosent.

	Utmerket	2	3	4	Dårlig	Totalt
Australia	11	21	20	20	27	100
Canada	3	18	35	25	19	100
Finland	5	18	31	24	22	100
Storbritannia	5	16	33	23	23	100
Tyskland	8	16	28	30	18	100
USA	5	18	29	26	22	100
<b>Norge</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>31*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>6</i>	<i>18</i>	<i>29</i>	<i>24</i>	<i>23</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

Selv om norske professorer i gjennomsnitt har oppgitt samme timetall til forskning som sine utenlandske kolleger, kan dårligere muligheter for forskningsassistanse og til dels også sekretærassistanse bidra til å forklare det lavere publiseringsomfanget. En vesentlig del av forskningsarbeidet består i tidkrevende innhenting av og bearbeidelse av data. I svært mange forskningsprosjekter kan slikt arbeid utføres av assistenter. Dersom norske professorer i større grad enn andre lands professorer må gjøre slikt arbeid selv, er dette åpenbart en sentral forklaringsfaktor. I økende grad medfører forskning også mye tidkrevende rutinearbeid knyttet til administrasjon og drift av prosjekter; arbeid som til dels kan utføres av kontorphonale. Nedbyggingen av sekretærfunksjonen ved norske universiteter har antakeligvis ført til at professorgruppen utfører mer av dette arbeidet selv.

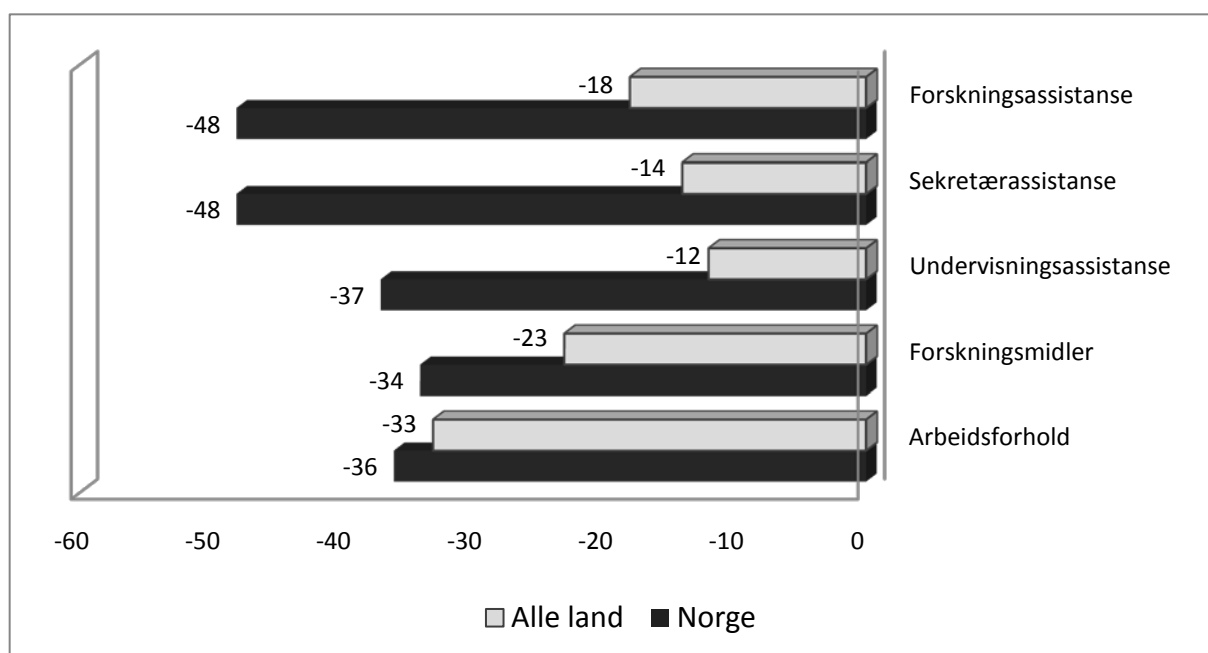
Av tabell 7.8 går det fram at over halvparten av de norske professorene mener at arbeidsforholdene i høyere utdanning samlet sett har blitt dårligere siden de startet sin akademiske karriere; omtrent den samme andelen som gjennomsnittet for alle landene. Australiske og britiske professorer har den mest negative vurderingen av utviklingen.

Tabell 7.8 Synes du arbeidsforholdene i høyere utdanning samlet sett har blitt bedre eller dårligere siden du startet din karriere? Professorer. Prosent.

	Mye bedre	2	3	4	Mye verre	Total
Australia	2	7	22	29	40	100
Canada	3	24	28	28	16	100
Finland	10	20	26	30	14	100
Storbritannia	1	11	9	51	28	100
Tyskland	1	9	23	45	22	100
USA	11	30	33	19	7	100
<b>Norge</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>38</b>	<b>15*</b>	<b>100</b>
<i>Totalt</i>	<i>5</i>	<i>16</i>	<i>24</i>	<i>34</i>	<i>20</i>	<i>100</i>

\*Norge er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for alle landene.

I figur 7.2 har vi framstilt resultatene i disse tabellene i form av opinionsbalanser. Figuren viser prosentandelen som gir en negativ vurdering fratrukket andelen som gir en positiv vurdering, og illustrerer på en god måte forskjellen mellom vurderingene til norske professorer sammenlignet med gjennomsnittsvurderingene til professorene i samtlige syv land som er med i undersøkelsen.



Figur 7.2 Vurderinger av den generelle arbeidssituasjonen blant professorer. Resultatene er presentert som opinionsbalanser (prosentandelen som gir en negativ vurdering fratrukket prosentandelen som gir en positiv vurdering).

## 8 Konklusjon

I denne rapporten har vi sammenlignet forskningsvilkårene blant universitetspersonalet i Norge og seks andre land. Datamaterialet er basert på egenrapporterte opplysninger om tidsbruk og subjektive vurderinger av arbeidssituasjonen, tilgang på ulike typer ressurser og assistenthjelp.

Hovedinntrykket, basert på analyser av datamaterialet, er at forskjellene i arbeidsvilkår er relativt små på tvers av land. Gjennomsnittresultatene for det enkelte land varierer i det store og hele relativt lite i forhold til gjennomsnittet for alle landene. Slike gjennomsnittstall kan på den annen side tilsløre store forskjeller mellom fagområder på tvers av land.

På enkelte felter finner vi imidlertid klare forskjeller mellom land i oppgitt tidsbruk og personalets vurderinger. For Norges vedkommende gjelder dette i første rekke den langt mer negative vurderingen av mulighetene for sekretær-, undervisnings- og forskningsassistanse, og i mindre grad mulighetene for forskningsfinansiering. Disse forholdene kan igjen bidra til å forklare hvorfor norske professorer har et lavere publiseringsomfang enn gjennomsnittet for de andre landenes professorer.

Men kan vi stole på at universitetspersonalets subjektive oppfatninger av arbeidstidens bruk og vurderinger av arbeidsvilkår gir et riktig bilde av forholdene i det enkelte land og forskjeller mellom landene? Som påpekt i kapittel 2 er det en rekke metodiske problemer knyttet til denne undersøkelsen. Resultatene må derfor tolkes med stor forsiktighet. I tillegg er svarprosenten i undersøkelsen lav og antallet respondenter i den norske undersøkelsen lavt. De små forskjellene i de to indikatorene som lar seg sammenligne med den langt mer representative undersøkelsen blant det norske universitetspersonalet i 2001 – antall arbeidstimer i en gjennomsnittsuke og antall faglige og populærvitenskapelige publikasjoner – styrker imidlertid gyldigheten av resultatene i CAP-undersøkelsen. Når det gjelder de seks andre landene er svarprosenten enda lavere enn i den norske undersøkelsen. Det må derfor tas klare forbehold om representativiteten av resultatene i hvert av disse landene. Ved å sammenligne Norge med gjennomsnittet for de andre landene reduserer vi usikkerheten i datamaterialet på grunn av det totale antallet respondenter i disse landene – 3.491 i tidsbruksanalysen og 4.822 i de andre analysene.

Selv om forskjeller mellom land er statistisk signifikante er det ikke av den grunn gitt at forskjellene er reelle. Selve utgangspunktet for vurderingene kan variere mellom land, og vi kan f.eks. ikke ta som en selvfølge at lik vurdering av biblioteksituasjonen i to land betyr at universitetene i disse to landene har like gode biblioteker.

Mange av de forskjellene som framkommer i datamaterialet lar seg likevel forklare. Det er for eksempel ikke uventet at universitetspersonalet i Norge gir en bedre vurdering av

universitetenes infrastruktur enn sine utenlandske kolleger, tatt i betraktning de store investeringene i nye bygg og IKT-systemer. Den svært negative vurderingen av mulighetene for sekretær-, undervisnings- og forskningsassistanse blant det norske universitetspersonalet sammenlignet med forholdene ved utenlandske universiteter er som forventet sett i lys av den kraftige reduksjonen i sekretærstillinger og det sterkt reduserte antallet vit.ass. stillinger.

Forskjellene i tidsbruk lar seg også forklare på en meningsfull måte. Som vist har norske professorer oppgitt ca 1,5 time mer per uke på årsbasis til undervisningsaktiviteter enn professorer i andre land. Dette skyldes ikke at norske professorer i større grad enn sine utenlandske kolleger vektlegger undervisning. Tvert imot har norske professorer oppgitt litt større interesse for forskning enn gjennomsnittet for professorer i de andre landene. En mulig forklaring på det høyere timetallet er derfor den store andelen professorer i det norske universitetssystemet. Når professorene er mange er det vanskeligere å opprettholde privilegier i form av lite undervisning.

En alternativ forklaring er at det totalt sett er et større undervisnings- og veiledningspress i det norske universitetssystemet enn i de andre landene. Dette kan bl.a. skyldes Kvalitetsreformen og de større krav den har stilt til oppfølging av studentene (Michelsen & Aamodt 2006, Det Norske Videnskabs-Akademi 2008).

En tredje mulig forklaring er den langt dårligere vurderingen av mulighetene for undervisningsassistanse enn i andre land. Det er således samsvar mellom det høye timetallet til undervisningsaktiviteter i Norge og den negative vurderingen av mulighetene for undervisningsassistanse.

Likeledes kan det lavere timetallet brukt til administrasjon blant norske professorer forklares med at dette arbeidet kan deles på langt flere enn i land hvor professorene utgjør en relativt liten gruppe. En alternativ forklaring er at dette skyldes den store veksten i administrativt personale og profesjonaliseringen av administrasjonen ved norske universiteter. Men denne forklaringen finner ingen støtte i dette datamaterialet. Norske professorer skiller seg ikke ut fra sine utenlandske kolleger i vurderingene av administrativ støtte til undervisning og forskning.

Forskjellene i oppgitt tidsbruk til ulike aktiviteter blant norske og utenlandske universitetsansatte er statistisk signifikante, men kan likevel synes små. Det kan være vanskelig å forestille seg at et merforbruk på 1,5 timer per uke til undervisningsaktiviteter blant norske professorer av en totalt oppgitt arbeidsuke på rundt 50 timer kan spille særlig stor betydning for forskningsvilkårene. Vi vil da minne om at i rapporten er tidsbruk beregnet per år, mens publiseringsdata er basert på en treårsperiode. Halvannen time per uke utgjør ca 70 timer på årsbasis og mer enn 200 timer i en treårsperiode. Dette er ikke et ubetydelig tall i denne sammenheng.

Forskeres arbeidsvilkår har i liten grad vært gjenstand for systematisk internasjonal komparasjon. Denne undersøkelsen gir derfor grunnlag for en mer informert diskusjon om arbeidsvilkårene ved universitetene og kan bidra til å reise nye problemstillinger med høy aktualitet i forhold til universitetspolitiske utfordringer. Det er fortsatt viktig å ha et fokus på tid til forskning og mulighetene for sammenhengende tid til dette arbeidet. Samtidig viser denne undersøkelsen at det er viktig å relatere spørsmålet om tid til en rekke andre forhold og innsatsfaktorer og hvordan de er koblet sammen (jf Vabø 2009). Dette gjelder spesielt mulighetene for ulike typer assistanse og mulighetene for forskningsfinansiering.





## Referanser

- Altbach, P.G. (red.) (1996). *The International Academic Profession. Portraits of Fourteen Countries*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Barnett, R. (2008). Being an academic in time-impooverished age. I A. Amaral, I. Bleiklie, & C. Musselin (red.), *From Governance to Identity. A Festschrift for Mary Henkel*. Dordrecht: Springer.
- Barrier, J. & Musselin, C. (2009). The rationalization of academic work and careers: Ongoing transformations of the profession and policy challenges. I B. Kehm, J. Huisman & B. Stensaker (red.) *The European Higher Education Area: Perspectives on a Moving Target*. Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.
- Bleiklie, I. (1997). Fra kulturinstitusjon til kunnskapsbedrift – om ledelse ved universitetene. I H. Byrkjeflot (red.), *Fra styring til ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bleiklie, I, Ringskjøb, H.E & Østergren, K.( 2006). *Nytt regime i variert landskap. Evaluering av Kvalitetsreformen*. Delrapport 9. Oslo/Bergen: Norge forskningsråd, Rokkansenteret, NIFU STEP.
- Brennan, J., Locke, W. & Naidoo, R. (2007). United Kingdom: An increasingly differentiated profession. I W. Locke & U. Teichler (red.), *The Changing Condition for Academic Work and Career in Select Countries*. Kassel: University of Kassel.
- Collett, J.P. (1999). *Historien om Universitetet i Oslo*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Crosson, P.H. (1992). Faculty and professional service. I B. Clark & G. Neave (red.), *The Encyclopedia of Higher Education*. Oxford: Pergamon Press, 1596-1605.
- Det Norske Videnskabs-Akademi (2008). *Evne til forskning. Norsk forskning sett innenfra*.
- Enders, J. (2001) (red.). *Academic staff in Europe. Changing Contexts and Conditions*. Westport, Connecticut: Greenwood Press.
- Enders, J. & de Weert, E. (red.) (2004). *The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe*. Frankfurt/Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- Enders, J. & de Weert, E. (red.) (2009). *The Changing Face of Academic Life. Analytical and Comparative Perspectives*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Finkelstein, M.J. & Cummings, W. (2008). The changing academic profession in the United States: 2007. I *The Changing Academic Profession In International Comparative And Quantitative Perspectives*. Report of the International Conference on the Changing Academic Profession Project, Hiroshima, 2008. Research Institute for Higher Education, Hiroshima University.
- Forland, A. (1996). Universitetet i Bergens historie 1946-1996. I *Universitetet i Bergens historie*, bind. 2. Universitetet i Bergen.
- Gappa, J.M., Austin A.E., & Trice, A.G. (2007). *Rethinking Faculty Work*. San Fransico: John Wiley & Sons.

- Gillespie, N.A., Walsh, M., Winefield, A.H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15, 53-72.
- Gornitzka, Å., Larsen, I.M. & Gunnes, H. (2009). *Universitetsadministrasjon i Kvalitetsreformens tiår*. Rapport 15/2009 NIFU.
- Gulbrandsen, M. & Smeby, J.C. (red.) (2005). *Forskning ved universitetene. Rammebetingelser, relevans og resultater*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Harman, G. & Meek, L. (2007). Australia: Adjustment to the new management and entrepreneurial environment. I W. Lock & U. Teichler (red.), *The Changing Condition for Academic Work and Career in Select Countries*. Kassel: University of Kassel.
- Henkel, M. (2000). *Academic Identities and Policy Change in Higher Education*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Henkel, M. & Vabø, A. (2006). Academic identities. I M. Kogan, M. Bauer, I. Bleiklie & M. Henkel (red.), *Transforming Higher Education*. Netherland: Kluwer/Springer.
- Høstaker, R. & Vabø, A. (2008). Knowledge, society, higher education and the society of control. *Learning and Teaching*, 1, 122-154.
- Houston, D., Meyer, L.H. & Paewai, S. (2006). Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28, 17-30.
- Högskoleverket (2008). *Frihetens pris – et gränslöst arbete. En tematisk studie av de akademiska lärarnas och institutionsledningens arbetssituation*. Rapport 2008:22 R. Stockholm: Högskoleverket.
- Jacobs, J. (1998). Measuring time at work: are self-reports accurate? *Monthly Labor Review*, 121, 42-54.
- Knorr, K.D., Mittermeir, R., Aichholzer, G. & Waller, G. (1979). Individual publication productivity as a social position effect in academic and industrial research units. I F.M. Andrews (red.), *Scientific Productivity. The Effectiveness of Research Groups in Six Countries*. Cambridge/Paris: Cambridge University Press/Unesco.
- Kogan, M., Bauer, M., Bleiklie, I. & Henkel, M. (red.) (2006). *Transforming Higher Education*. Dordrecht: Springer.
- Kyvik, S. (1983). *Arbeidsoppgaver og arbeidstid*. Melding 1983:3. NAVFs utredningsinstitutt.
- Kyvik, S. (1991). *Productivity in Academia. Scientific Publishing at Norwegian Universities*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kyvik, S. (2001). *Publiseringsvirksomheten ved universiteter og vitenskapelige høyskoler*. NIFU skriftserie nr. 15/2001.
- Kyvik, S. (2007). Changes in funding university research: Consequences for problem choice and research output of academic staff. I J. Enders & B. Jongbloed (red.), *Public-Private Dynamics in Higher Education*. Bielefeld: Transcript Verlag.

- Kyvik, S. & Enoksen, J.A. (1992). *Universitetspersonalets tidsbruk*. Rapport 10/92. NAVFs utredningsinstitutt.
- Kyvik, S. & Smeby, J.C. (1994). Teaching and research. The relationship between the supervision of graduate students and faculty research performance. *Higher Education*, 28, 227-239.
- Kyvik, S., Olsen, T.B. & Hovdhaugen, E. (2003). *Opprykk til professor. Kompetanse eller konkurranse?* Rapport 4/2003 NIFU.
- Lamont, M. (2009). *How Professors Think*. Cambridge: Harvard University Press.
- Larsen, I.M. (2007). *Om styring og ledelse av universiteter og høyskoler*. Oslo: Universitetet i Oslo: Det samfunnsvitenskapelige fakultet.
- Locke, W. & Teichler, U. (2007). *The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries*. Kassel: INCHER-Kassel, University of Kassel.
- Lärarundersökningen* (2003). Högskoleverkets rapportserie 2003:13 R. Stockholm: Högskoleverket.
- Michelsen, S. & Aamodt, P.O. (2007). *Evaluering av Kvalitetsreformen. Sluttrapport*. Norges forskningsråd.
- Pelz, D.C. & Andrews, F.M. (1966). *Scientists in Organizations. Productive Climates for Research and Development*. New York: John Wiley and Sons.
- Sandbo, S. (1973). *Arbeidssituasjonen for det vitenskapelige personalet ved Universitetet i Oslo. En undersøkelse av arbeidsoppgaver og arbeidstid*. Melding nr. 3/1973. NAVFs utredningsinstitutt.
- Schuster, J.H. & Finkelstein, M.J. (2006). *The American Faculty. The Restructuring of Academic Work and Careers*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Smeby, J.C. (2001). *Forskningsvilkår ved universiteter og vitenskapelige høyskoler*. NIFU skriftserie nr. 16/2001.
- Smeby, J.C. (2002). Universitetenes utfordringer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 43, 555-566.
- University of Kassel (2008). *Changing Academic Profession. An International Research Project*: <http://www.uni-kassel.de/wz1/cap/international.ghk>
- Vabø, A. (2009). Forskningsvilkår er mer enn tid til forskning. *Forskningsspolitikk* 2/2009.
- Vabø, A. & Aamodt, P.O. (2008). Nordic higher education in transition. I D. Palfreyman & T. Tapper (red.), *Structuring Mass Higher Education. The Role of Elite Institutions*. New York: Routledge.
- Vabø, A. & I. Ramberg (2009). *Arbeidsvilkår i norsk forskning*. Oslo: NIFU STEP.
- Ward, K. (2003). *Faculty Service Roles and the Scholarship of Engagement*. ASHE-ERIC Higher Education Report: Volume 29, Number 5. San Francisco: Jossey-Bass.
- Welch, A. (red.) (2005). *The Professoriate. Profile of a Profession*. Dordrecht: Springer.



## Tabellvedlegg

Tabell V.1 Prosentandel vitenskapelig ansatte ved universitetene som er inkludert i undersøkelsen, etter fagområde og land.

	Samf. vit.		Humaniora		Naturvit.		Teknologi		Medisin	
	Alle	Tidsbruk	Alle	Tidsbruk	Alle	Tidsbruk	Alle	Tidsbruk	Alle	Tidsbruk
Australia	34	36	14	15	24	23	6	7	22	20
Canada	39	36	17	17	22	24	8	9	14	15
Finland	34	33	18	18	19	20	13	13	16	15
<b>Norge</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>17</b>
Storbritannia	35	34	20	22	20	20	9	9	16	15
Tyskland	24	24	12	14	28	29	15	14	20	18
USA	36	36	21	21	19	18	10	10	14	14
<i>Total</i>	<i>33</i>	<i>33</i>	<i>17</i>	<i>18</i>	<i>22</i>	<i>23</i>	<i>10</i>	<i>10</i>	<i>17</i>	<i>16</i>

Tabell V.2 Totalt antall utsendte spørreskjema i CAP-undersøkelsen, totalt antall returnerte skjema, total svarprosent, og antall personer som er inkludert i denne rapporten, etter land.

	Utsendte skjema	Returnerte skjema	Svarprosent	Personer inkludert i analysene	Personer inkl. i analysene av tidsbruk
Australia	5,496	1,381	25 %	972	526
Canada	6,693	1,152	17 %	1041	703
Finland	3,902	1,115	29 %	509	393
<b>Norge</b>	<b>2,883</b>	<b>1,035</b>	<b>36 %</b>	<b>583</b>	<b>366</b>
Storbritannia	11,000	1,663	15 %	858	569
Tyskland	5,711	1,456	25 %	734	613
USA	3,732	848	23 %	708	687

Tabell V.3 Universitetspersonale inkludert i undersøkelsen etter land, stillingstype og antall.

Country	Academic rank	Total number		Work hours	
		N	%	N	%
Australia	Level E (Professor)	94	11	56	11
	Level D (Associate Professor)	116	14	76	15
	Level C (Senior Lecturer)	223	27	145	28
	Level B (Lecturer)	313	38	205	39
	Level A (Associate Lecturer)	74	9	41	8
	No answer	152	-	3	-
	Total	972	100	526	100
Canada	Professor	375	36	246	35
	Associate Professor	372	36	248	35
	Assistant Professor	294	28	209	30
	Total	1041	100	703	100
Finland	Professor	185	38	151	40
	Principal Lecturer	3	1	2	1
	Other Senior	23	5	14	4
	Assistant Professor	50	10	38	10
	Lecturer	131	27	94	25
	Assistant / Other Junior position	89	18	78	21
	No answer	28	-	16	-
	Total	509	100	393	100
Germany	Professor (C4, W3 or similar)	181	25	159	26
	Professor (C3, W2 of similar)	106	15	90	15
	Professor (C2 or similar)	24	3	21	3
	Junior professor	16	2	15	2
	Other kind of Professor (Hochschullehrer)	45	6	36	6
	Other position	169	23	136	22
	No answer	4	-	1	-
	Total	545	100	458	100
Norway	Professor	302	53	202	56
	Associate professor (Førsteamanuensis)	206	36	127	35
	Associate professor (Førstelektor)	11	2	6	2
	Assistant professor (Amanuensis)	12	2	9	2
	Assistant professor (Universitetslektor)	37	7	18	5
	No answer	15	-	4	-
	Total	583	100	366	100
UK	Professor	150	20	125	23
	Senior lecturer/researcher/reader	311	42	230	42
	Lecturer	250	34	182	33
	Other position	28	4	13	2
	No answer	119	-	19	-
	Total	858	100	569	100
USA	Professor	284	40	275	40
	Associate professor	187	26	185	27
	Assistant professor	194	27	186	27
	Lecturer	30	4	28	4
	Other position	13	2	13	2
	Total	708	100	687	100

Tabell V.4 Stillingsstatus blant respondentene i CAP-undersøkelsen, etter land.

	Fast ansatt	'Tenure-track'	Annen midlertidig stilling	Sum
Australia	62	25	13	100
Canada	71	27	2	100
Finland	49	16	34	100
<b>Norge</b>	<b>95</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>100</b>
Storbritannia	93	6	1	100
Tyskland	46	22	32	100
USA	61	31	7	100
<i>Total</i>	<i>68</i>	<i>18</i>	<i>14</i>	<i>100</i>

Tabell V.5 Individuelle forskjeller i antall timer per uke på årsbasis til ulike oppgaver i henhold til standardavviket, etter land.

	Under- visning	Forskning	Service	Admini- strasjon	Andre aktiviteter	Total
Australia	8.35	10.00	4.14	7.42	3.53	9.28
Canada	7.34	9.32	5.10	7.16	4.03	9.26
Finland	8.75	9.09	4.28	5.77	3.35	8.36
<b>Norge</b>	<b>7.00</b>	<b>8.89</b>	<b>3.56</b>	<b>5.61</b>	<b>4.10</b>	<b>8.80</b>
Storbritannia	9.06	10.04	3.17	7.67	4.01	9.20
Tyskland	9.06	10.80	12.32	5.71	5.30	9.25
USA	8.16	11.02	5.71	7.60	3.80	9.99





# Engelskspråklig beskrivelse av den internasjonale CAP-undersøkelsen

## CHANGING ACADEMIC PROFESSION

### AN INTERNATIONAL RESEARCH PROJECT

**1. Aims of the project** The project will examine the nature and extent of the changes experienced by the academic profession in recent years. It will explore both the reasons for and the consequences of these changes. It will consider the implications of the changes for the attractiveness of the academic profession as a career and for the ability of the academic community to contribute to the further development of knowledge societies and the attainment of national goals. The project, relying on a six-stage model of change, will make comparisons on these matters between different national higher education systems, institutional types, disciplines and generations of academics. The following countries are committed to conduct national studies: Argentina, Australia, China and Hong Kong, Finland, France, Germany, India, Japan, Malaysia, Mexico, Norway, Portugal, Russia, The Netherlands, UK, and the US. Additional countries are under consideration including Brazil, Canada, Korea, Korea, Singapore, Sweden, and South Africa.

**2. Context of the project** As the landscape of higher education has in recent years undergone significant changes, so correspondingly have the backgrounds, specialisations, expectations and work roles of academic staff. In many countries the academic profession is ageing, increasingly insecure, more accountable, more internationalised and less likely to be organised along disciplinary lines. It is expected to be more professional in teaching, more productive in research and more entrepreneurial in everything. A private sector has become more prominent in many national systems and new approaches to governance and management are evolving in both private and public sectors. In many places, the very definition of an academic has become ambiguous as have the boundaries between academic jobs and the jobs of other professionals, both within and beyond the walls of the academy. Some of these changes have raised questions about the attractiveness of an academic career for today's graduates.

With expansion of higher education has come increasing differentiation, increasing expectations from society, and an evolution of professional roles that may take academics away from their original disciplines towards new forms of identity and loyalty. At the same time, knowledge has come to be identified as the most vital resource of contemporary societies, and many nations have taken great strides to improve their capacity for knowledge creation and application. This new devotion to knowledge has both expanded the role of the academy and challenged the coherence and viability of the traditional academic role. Three new emphases have become particularly pervasive:

*Relevance.* Whereas the highest goal of the traditional academy was to create fundamental knowledge, what has been described as the 'scholarship of discovery', the new emphasis of the knowledge society is on useful knowledge or the 'scholarship of application'. This scholarship often involves the pooling and melding of insights from several disciplines and tends to focus on outcomes that have a direct impact on everyday life. There are strong interdependencies between the goals of higher education, the rules for distributing resources, and the nature of academic work. The changes associated with movement from the 'traditional academy' with its stress on basic research and disciplinary teaching to the 'relevant academy' are largely uncharted and are likely to have unanticipated consequences. The task of the project is therefore to understand how these changes influence academic value systems and work practices and affect the nature and locus of control and power in academe.

*Internationalisation.* National traditions and socio-economic circumstances continue to play an important role in shaping academic life and have a major impact on the attractiveness of jobs in the profession. Yet today's global trends, with their emphasis on knowledge production and information flow, play an increasingly important role in the push towards the internationalisation of higher education. The international mobility of students and staff has grown, new technologies connect scholarly communities around the world, and English has become the new lingua franca of the international community. Questions are therefore raised about the functions of international networks, the implications of differential access to them and the role of new communication technologies in internationalising the profession.

*Management.* In academic teaching and research, where professional values are traditionally firmly woven into the very fabric of knowledge production and dissemination, attempts to introduce change are sometimes received with scepticism and opposition. At the same time, a greater professionalisation of higher management is regarded as necessary to enable higher education to respond effectively to a rapidly changing external environment. The control and management of academic work will help define the nature of academic roles – including the division of labour in the academy, with a growth of newly professionalised ‘support’ roles and a possible breakdown of the traditional teaching/research nexus. New systemic and institutional processes such as quality assurance have been introduced which also change traditional distributions of power and values within academe and may be a force for change in academic practice. The project will examine both the rhetorics and the realities of academics’ responses to such managerial practices in higher education.

**3. Method** Each participating country team will obtain a national representative sample of its academic profession. In order to allow international comparisons, all countries will address some core groups and conform to the highest standards of sampling and data collection. The project will use a self-administered survey instrument. In order to minimize measurement bias across countries, country teams will maintain a high level of standardization in terms of question order, question wording, response options, reference periods, and layout and formal design. However, cultural patterns and language specifics might require functional rather than formal equivalents. Country teams may design national extensions to the questionnaire. Participating countries plan to complete data collection by the middle of 2007. Data entry and cleaning will be organized in a central facility in each country. The international data set will be made available by late 2007 when the project will begin reporting its findings. All participating countries will have full access to the common data set. The project is democratically coordinated and any member can be contacted for further information. The current international coordinator and hence the first point of contact is William K. Cummings, Professor of International Education at The George Washington University, 2134 G St., Washington, D.C., USA or [wkcum@gwu.edu](mailto:wkcum@gwu.edu) with phone of 202-994-4698 and fax of 202-994-0148.

**4. Significance** In this period of rapid change stimulated by globalization and national policies promoting the knowledge economy, it is essential to understand the orientations and actions of knowledge workers, and especially those of the academic profession who occupy such a central position in the knowledge production process. What are the academic profession’s views towards the increasing relevance, internationalization, and managerial adaptations of their workplace, and how are these views changing? The CAP project is especially well positioned to answer these questions. It will be carried out by a high quality international team committed to open scholarship. The survey it plans to conduct will build on the First International Survey of the Academic Profession carried out in 1991 in 14 nations; hence many of the findings can be directly compared to findings from this earlier period. The CAP team is committed to expeditiously sharing its findings with the various stakeholders concerned with the future of the academic profession. The CAP project will thus be able to provide unique insights on a wide variety of issues facing the academy including:

- To what extent is the nature of academic work changing?
- What are the external and internal drivers of these changes?
- To what extent do changes differ between countries, disciplines, and types of higher education institutions?
- How do the academic professions respond to changes in their external and internal environment?
- What are the consequences for the attractiveness of an academic career?
- What are the consequences for the capacity of academics to contribute to the further development of knowledge societies and the attainment of national goals?

## Norske forskningsvilkår i et internasjonalt perspektiv Utvalgsundersøkelse til vitenskapelig ansatte og forskere

Spørreskjemaet har fem hovedtema. Dersom du ikke har undervist og/eller utført forskningsarbeid etter september 2006 skal du ikke svare på hovedtema C og/ eller D.

### A Karriere og yrkessituasjon

#### A1 Vennligst oppgi år for uteksaminering og i hvilket land du avla dine akademiske grader

Grad	År	Avlagt i landet hvor jeg for tiden arbeider	Hvis nei, hvilket land:
Lavere grad/ Bachelornivå	_____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	_____
Høyere grad/ Masternivå	_____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	_____
Doktorgrad	_____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	_____
Postdoktor	_____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	_____

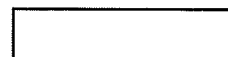
#### A2 Til hvilket fagområde/akademisk disiplin hører følgende? *Kun ett kryss i hver kolonne*

Din høyeste akademiske grad	Enheten der du p.t. arbeider ved	Faget eller fagene du p.t. underviser i	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Lærerutdanning og pedagogikk
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Humaniora
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Samfunnsvitenskap
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Økonomi og administrasjon
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jus
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Biologiske fag
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fysikk/kjemi, matematikk, informatikk/data
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Teknologi- og ingeniørfag, byggfag, arkitektur
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Landbruk
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Medisinske og sosiale fag
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Service, transport og sikkerhet
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Annet, vennligst spesifiser:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ikke aktuelt

#### A3 Hvordan vil du beskrive utdanningen/opplæringen du fikk i løpet av doktorgradsperioden?

*Du kan sette flere kryss. Hvis du ikke har doktorgrad, vennligst gå til spørsmål A4.*

- Jeg måtte gjennomføre bestemte typer av kurs
- Jeg måtte skrive en avhandling
- Jeg fikk grundig veiledning fra fakultetet i forbindelse med min forskning
- Jeg valgte mitt eget forskningstema
- Jeg fikk doktorgradsstipend
- Jeg hadde en tilsetningskontrakt i doktorgradsperioden
- Jeg fikk skolering innenfor undervisning og pedagogiske metoder
- Jeg ble involvert i prosjekter sammen med forskere/seniorforskere på fakultetet/instituttet
- Jeg deltok i styrende organer på institusjons-/avdelingsnivå
- Jeg ble oppmuntret til å fortsette med forskning



**A4 Etter at du avla din laveste grad (bachelornivå); hvor mange år har du vært sysselsatt i følgende:** (Hvis svaret er 0, skriv 0)

År heltid

År deltid

Institusjon(er) for høyere utdanning

Forskningsinstitutt(er)

(Annen) institusjon(er) i offentlig sektor

(Annen) institusjon(er) innenfor industri eller privat sektor

Selvstendig næringsdrivende

**Hvis du har vært sysselsatt uten å bruke din akademiske bakgrunn/høyere utdanning, fra og med hvilket år har du vært sammenhengende ansatt i academia** (dvs. uten opphold fram til i dag)?

**A5 Ved hvor mange institusjoner har du vært ansatt siden ...**

Laveste oppnådde grad

Høyeste oppnådde grad

Institusjoner for høyere utdanning eller forskningsinstitutter

Andre institusjoner (inkludert selvstendig næringsdrivende)

**A6 Vennligst oppgi følgende**

Ansettelsesår for din første heltidsjobb innenfor høyere utdanning eller forskning (ikke medregnet evt. jobb som undervisnings-/forskningsassistent)

År for første gangs ansettelse ved den institusjonen du arbeider i dag (ikke medregnet evt. jobb som undervisnings-/forskningsassistent)

År for ansettelse i /opprykk til den stillingen du har i dag

I hvor mange år har du hatt permisjon fra din nåværende hovedarbeidsplass, av familiære/private grunner eller heltidsstudier? (hvis svaret er 0, skriv 0).

**A7 Hva slags arbeidstid /tilsetningsforhold har du ved din hovedarbeidsplass inneværende akademiske år? (sett bare ett kryss)**

Heltid

Deltid, vennligst spesifiser  % av heltid

Deltid timebetaling

Annet, vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**A8 Har du flere arbeidsgivere, eller har du annet lønnet arbeid i inneværende akademiske år?**

Nei

Ja, arbeider i tillegg ved et annet forskningsinstitutt eller annen institusjon for høyere utdanning

Ja, arbeider i tillegg ved en privat bedrift utenfor academia

Ja, arbeider i tillegg ved en non-profit organisasjon eller offentlig virksomhet utenfor academia

Ja, arbeider i tillegg som selvstendig næringsdrivende

Annet, vennligst spesifiser \_\_\_\_\_



**A9 Ved hva slags institusjon har du din hovedstilling?**

- Universitet
- Vitenskapelig høgskole
- Forskningsinstitutt
- Annet, vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**A10 Hvor i den akademiske stillingsstrukturen befinner du deg?**

*Universitets- og høgskolesektoren:*      *Forskningsinstitutt:* (Vennligst oppgi den stillingen som er mest sammenlignbar med din egen)

- Professor 1
- Førsteamanuensis
- Førstelektor
- Amanuensis
- Universitets- og høgskolelektor
- Post.doc.
- Doktorgradsstipendiat
- Annet, vennligst spesifiser \_\_\_\_\_
- Forsker 1 (professorkompetanse)
- Forsker 2 (doktorgradskompetanse)
- Forsker 3
- Annet, vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**A11 Hva slags ansettelsesforhold har du i din nåværende hovedstilling? Sett bare ett kryss**

- Fast stilling
- Midlertidig stilling (ikke tidsavgrenset)
- Midlertidig stilling (tidsavgrenset, men med mulighet for fast tilsetting)
- Midlertidig stilling (tidsavgrenset, men uten mulighet for fast tilsetting)
- Annet, vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**A12 Hva er din samlede brutto årslønn i norske kroner (inkludert tillegg) fra følgende kilder?**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Universitetet/høgskolen/forskningsinstituttet der jeg har min hovedstilling
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Alle andre nåværende arbeidsgivere
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Andre inntekter (f.eks. fra selvstendig næringsdrift)

**A13 Har du i det inneværende akademiske året beskjeftiget deg med noe av det følgende? Du kan sette flere kryss**

- Vært medlem av nasjonale/internasjonale vitenskapelige komiteer/styrer/organer
- Deltatt i peer review (f.eks. for tidsskrifter, forskningssponsorer/forskningsfinansiering, evaluering av institusjoner)
- Vært redaktør for tidsskrift (er)/bokserie(r)
- Vært valgt representant eller leder for profesjons-/akademisk organisasjon
- Vært valgt representant eller leder for fagforening/fagorganisasjon
- Vært betydelig involvert i lokal, nasjonal eller internasjonal politikk
- Vært medlem av organisasjoner i lokalsamfunnet eller deltatt i lokale prosjekter
- Samarbeidet med lokale, nasjonale eller internasjonale sosiale/velferdsorganisasjoner
- Annet, vennligst spesifiser \_\_\_\_\_



**A14 Har du i løpet av de siste fem årene A) vurdert en større endring i ditt arbeidsforhold?**

**B) Gjorde du alvor av dine planer?**

Hvis ja, sett kryss i de aktuelle rutene i både kolonne A eller B. Hvis nei, indiker dette (nederst) i kolonne A.

A	B	
Vur- dert	Gjennom- ført	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Til lederstilling på institusjonen for høyere utdanning/forskningsinstituttet hvor du arbeider
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Til akademisk stilling på en annen institusjon for høyere utdanning/forskningsinstitutt
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Til akademisk stilling i et annet land
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Til å arbeide utenfor sektoren høyere utdanning/forskningsinstitutter
<input type="checkbox"/>		Nei, har ikke vurdert å gjøre større/betydelige endringer i arbeidsforholdet

## B Generell arbeidssituasjon og aktiviteter

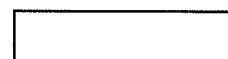
**B1 Hvor mange timer bruker du i løpet av en normal arbeidsuke, inkludert alle arbeidsforhold, på følgende aktiviteter?**

Hvis du ikke underviser det inneværende akademiske året, vennligst bare svar i høyre kolonne under.

Timer per uke i semesteret/ undervisnings- perioden	Timer per uke <i>utenom</i> semesteret/ undervisnings- perioden	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Undervisning (forberedelse av undervisningsmateriale og timeplaner, undervisning i form av forelesninger, seminar og kollokvier, rådgivning til studenter, lesing og evaluering av studenters arbeid)
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Forskning (lese litteratur, skrive, utføre eksperimenter, feltarbeid)
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Service (til kunder og/eller pasienter, ubetalt konsultasjon, offentlig eller frivillig tjeneste)
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Administrasjon (komiteer, avdelingsmøter, papirarbeid)
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Andre akademiske aktiviteter (profesjonelle aktiviteter som ikke helt passer inn under aktivitetene ovenfor)

**B2 Med hensyn til dine egne preferanser; ligger dine interesser primært i undervisning eller i forskning? Sett bare ett kryss**

- Primært undervisning
- Begge steder, men heller mot undervisning
- Begge steder, men heller mot forskning
- Primært forskning



**B3 Hvordan vil du vurdere følgende fasiliteter, ressurser eller støttepersonell på din arbeidsplass?**

Ut-  
merket

Dårlig

- |                          |                          |                          |                          |                          |  |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Undervisningsrom (seminar/kollokvie)                 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Teknologisk utstyr til undervisningen                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Laboratorier   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Utstyr og instrumenter til forskning                 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Datamaskinfasiliteter                                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Bibliotek og bibliotekservice                        |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Din egen kontorplass/ditt eget kontor                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Sekretær-assistanse                                  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Telekommunikasjoner (Internett, nettverk, telefoner) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Undervisningsassistenter                             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Forskningsassistenter                                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Forskningsmidler                                     |

**B4 Hvor viktig er følgende faktorer på arbeidsplassen for deg?**

Meget  
viktig

Ikke viktig  
i det hele tatt

- |                          |                          |                          |                          |                          |                        |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Mitt fagfelt/fagområde |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Min avdeling           |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Min institusjon        |

**B5 Hva er din holdning til/ dine synspunkter på følgende påstander?**

Svært  
enig

Svært  
uenig

- |                          |                          |                          |                          |                          |   |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Vitenskapelig dyktighet/høy vitenskapelig standard kjennetegnes ved at man kan utarbeide og presentere originale forskningsfunn         |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Vitenskapelig dyktighet inkluderer anvendelsen av akademisk kunnskap på situasjoner i det virkelige liv                                 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Vitenskapelig dyktighet inkluderer å lage rapporter som sammenfører hovedtendenser og funn på mitt fagfelt                              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Dette er et dårlig tidspunkt for en ung person å starte en akademisk karriere innenfor mitt fagfelt                                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Hvis jeg kunne starte på nytt, ville jeg ikke valgt en akademisk karriere innenfor mitt fagfelt   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Min jobb innebærer en betydelig personlig belastning  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Undervisning og forskning er knapt forenlige aktiviteter  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | De vitenskapelig ansatte på mitt fagområde er forpliktet til å bruke sin kunnskap til beste for samfunnet/til å løse samfunnsproblemer. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Kvinner har i praksis like muligheter til å gjøre en forskerkarriere som menn   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Jeg kjenner til at kvinner blir diskriminert ved min institusjon  |

**B6 Hvor fornøyd er du alt i alt med din nåværende jobb?**

Svært  
fornøyd

Svært  
misfornøyd

- |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|



**B7** Når det gjelder arbeidsforholdene i institusjoner for høyere utdanning og forskningsinstitutter i tiden fra du startet din karriere og fram til i dag: synes du at forholdene samlet sett har blitt bedre eller dårligere?

Mye bedre

Mye verre

Arbeidsforholdene i institusjoner for høyere utdanning

Arbeidsforholdene ved forskningsinstitutter

## C Undervisning

Relater dine svar her til inneværende akademiske år eller forrige år dersom du ikke underviser inneværende år. Hvis du ikke underviser/underviste verken inneværende eller forrige år, gå til seksjon D.

**C1** Vennligst oppgi hvor stor andel av din stilling som går til undervisning i løpet av inneværende år (evt. forrige år). Dette gjelder på hvert nivå (nevnt under), og vi ønsker også at du oppgir omtrent hvor mange studenter du underviser på hvert nivå.

Prosent undervisningstid

Gjennomsnittlig antall studenter per forelesningsrekke/ kurs

Lavere grad/bachelornivå

Høyere grad/masternivå

Doktorgradsnivå

Videreutdanning

Annet

**C2** Har du i løpet av inneværende (evt. forrige) akademiske år vært involvert i noen av følgende undervisningsaktiviteter? Du kan sette flere kryss

- Klasseromsundervisning/forelesning
- Individuell undervisning/veiledning
- Undervisning i forhold til prosjektarbeid/prosjektgruppe
- Praktisk orientert undervisning/instruksjon/laboratoriearbeid
- IKT-basert læring/dataassistert læring
- Fjernundervisning
- Utvikling av kursmateriell
- Utarbeiding av pensum/studieprogram
- Ansikt-til-ansikt-kommunikasjon med studenter utenfor klasserommet/forelesningssalen
- E-post-kommunikasjon med studenter

**C3** Setter institusjonen du arbeider ved kvantitative mål eller har den fastsatte retningslinjer til den enkelte vitenskapelig ansatte vedrørende ... Sett kryss der det er aktuelt

- Antall timer undervisning/forelesning i klasserom
- Antall studenter på forelesningene dine
- Antall masterstudenter/kandidater du veileder
- Andelen av "dine" studenter/kandidater som består eksamen
- Tiden du bruker til veiledning/rådgivning av studenter





**C4 Hva er din holdning til følgende påstander?**

Svært enig

Svært uenig

- |                          |                          |                          |                          |                          |   |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Jeg bruker mer tid enn ønsket på undervisning på et svært grunnleggende nivå, fordi studentene mangler kunnskaper |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Evaluering av lærerne/undervisningen oppmuntrer deg til å forbedre dine undervisnings-/pedagogiske ferdigheter    |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Det finnes passende kurstilbud i pedagogikk/undervisning på min institusjon                                       |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Jeg legger vekt på praktisk orientert kunnskap og praktisk orienterte ferdigheter i min undervisning              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Jeg legger vekt på internasjonale perspektiver og tema i min undervisning   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Jeg bygger inn diskusjon/tema om verdier og etikk i mine forelesninger/ på mine kurs                              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Jeg informerer studentene om konsekvensene av juks og plagiering på mine kurs                                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Det er en sterk sammenheng mellom karakterene jeg gir og nivået studentene befinner seg på                        |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Antallet utenlandske studenter har økt siden jeg startet å undervise  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | For tiden er de fleste av studentene mine utenlandske   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Forskningen min styrker undervisningen min  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Veilednings-/rådgivningsarbeidet mitt /servicen jeg yter styrker undervisningen min                               |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Tildeling av undervisning er demokratisk og fører til en rettferdig fordeling ved mitt institutt                  |

**C5 Har du i inneværende (evt. forrige) akademiske år undervist ..... Du kan sette flere kryss**

i utlandet

på et annet språk enn norsk

**D Forskning**

*Relater dine svar til inneværende akademiske år eller forrige år dersom du ikke underviser inneværende år. Hvis du ikke forsket inneværende eller forrige år, gå til seksjon E.*

**D1 Hvordan vil du karakterisere dine forskningsaktiviteter i inneværende (evt. forrige) akademiske år?**

Ja      Nei

- |                          |                          |   |
|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Jeg driver min forskning alene/uten samarbeid om forskningsprosjekter |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Jeg har samarbeidspartner(e) på ett eller flere prosjekter            |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Jeg samarbeider med forskere på andre institusjoner i Norge           |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Jeg samarbeider med forskere i utlandet                               |

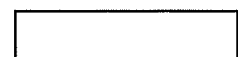
**D2 Hvor ligger tyngdepunktet i din forskning det inneværende (evt. forrige) akademiske år?**

Du kan sette flere kryss.

I høy grad

Ikke i det hele tatt

- |                          |                          |                          |                          |                          |  |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | I grunnforskning/teoretisk forskning                             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | I anvendt/praktisk orientert forskning                           |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | I kommersielt rettet forskning/forskning for teknologioverføring |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | I sosialt orientert forskning/forskning for et bedre samfunn     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | I forskning som er internasjonal i perspektiv eller orientering  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | I forskning forankret i en disiplin/ett fagområde                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | I flerfaglig/tverrfaglig forskning                               |



**D3 Har du vært involvert i noen av de følgende forskningsaktivitetene i løpet av inneværende (evt. forrige) akademiske år? Du kan sette flere kryss**

- Forberedelse av eksperimenter, undersøkelser etc.
- Ledelse av eksperimenter, undersøkelser, etc.
- Veiledning av forskningsteam eller forskningsassistenter med høyere grad
- Skrevet paper som inneholder forskningsresultater eller forskningsfunn
- Vært involvert i teknologioverføringsprosess
- Skrevet konferansepaper eller søkt om forskningsmidler
- Administrasjon av kontrakter og budsjetter for forskningsprosjekter
- Kjøp eller utvelgelse av nødvendig utstyr til forskning

**D4 Her presenteres en liste med forskjellige typer vitenskapelige arbeider. Hvor mange arbeider har du fullført i hver av disse kategoriene i løpet av de siste tre årene? Antall fullført de siste tre årene**

- Fagbok du har skrevet eller vært medforfatter av
- Fagbok du har skrevet eller vært redaktør eller medredaktør for
- Artikkel publisert i fagbok eller vitenskapelig tidsskrift
- Forskningsrapport/monografi skrevet på oppdrag
- Paper presentert på fagkonferanse
- Fagartikkel skrevet for en avis eller et fagblad
- Patent tatt på en prosess eller oppfinnelse
- Dataprogram laget til allment /offentlig bruk
- Kunstnerisk arbeid fremført eller utstilt
- Video-/filmproduksjon
- Annet, vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**D5 Hva er den prosentvise fordelingen av de forskjellige typene publikasjoner du har fullført de siste tre årene? (Prosentene trenger ikke summere opp til 100)**

- % er publisert på et annet språk enn norsk
- % er samforfattet med kolleger som befinner seg i det samme landet som institusjonen jeg arbeider ved
- % er samforfattet med kolleger som befinner seg i andre land
- % er publisert i et annet land/utlandet
- % er publisert elektronisk/on-line
- % er vurdert av fagfelle(r) ('peer reviewed')

**D6 Vennligst ta stilling til følgende påstander:**

- | Helt enig                |                          |                          |                          | Helt uenig               |                          |                          |                          |   |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Det er i dag flere restriksjoner knyttet til å offentliggjøre forskningsresultater for prosjekter som er <i>offentlig</i> finansiert, enn da jeg ble ansatt første gang |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Det er i dag flere restriksjoner knyttet til å offentliggjøre forskningsresultater for prosjekter som er <i>privat</i> finansiert, enn da jeg ble ansatt første gang    |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Eksterne sponsorer eller oppdragsgivere har ingen innflytelse på min forskning/påvirker ikke min forskning  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Forventningene om å skaffe ekstern finansiering har økt siden jeg ble ansatt første gang  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | På min institusjon legges det vekt på tverrfaglig forskning   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | På min institusjon legges det vekt på kommersielt orientert eller anvendt forskning   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Min forskning skjer helt i overensstemmelse med etiske retningslinjer   |



Helt enig

Helt uenig

- |                          |                          |                          |                          |                          |   |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Forskningsstøtte/stipend bør prioriteres/forbeholdes de mest produktive forskerne   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | De høye forventningene i forhold til forskningsproduktivitet er en trussel mot kvaliteten på forskningen                          |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | De høye forventningene i forhold til nytten og anvendbarheten av forskningsresultater er en trussel mot kvaliteten på forskningen |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | På min institusjon er det et inkluderende forskningsmiljø   |

**D7 Hvor stor (prosent)andel av den totale finansieringen av din forskning kom i inneværende (evt. forrige) akademiske år fra .....**

- |                          |                          |                          |  |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Min egen institusjon                                   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Offentlige forskningsfinansieringsorganer              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Regjerings-/statlige enheter                           |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Næringsliv eller industri                              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Private non-profit stiftelser/legat/fond /virksomheter |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Annet, vennligst spesifiser _____                      |

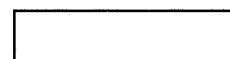
**D8 Hvor stor (prosent)andel av den eksterne forskningsfinansieringen kom i inneværende (evt. forrige) akademiske år fra .....**

- |                          |                          |                          |                                       |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Nasjonale organisasjoner/enheter      |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Internasjonale organisasjoner/enheter |

## E Ledelse

**E1 Hvilke aktører/ grupper på din institusjon har størst innflytelse på følgende typer beslutninger:  
Sett kun ett kryss per linje/ beslutning.**

- | Offentlige eller eksterne interesser/eiere | Ledere på institusjonen  | Ledere på mindre enheter på inst. | Fakultetskomiteer/styrer | Vitenskapelig ansatte    | Studenter  |
|--|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Utvelgelse av administrativt nøkkelpersonell                          |
| <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Utvelgelse av vitenskapelig ansatte                                   |
| <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Gi forfremmelser/faste ansettelse                                     |
| <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Foreta prioriteringer på budsjettet                                   |
| <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Bestemme den totale undervisningsmengden for de vitenskapelig ansatte |
| <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Vedta opptaksregler   |
| <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Godkjenne nye forskningsprogram                                       |
| <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Evaluere undervisningen   |
| <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Foreta intern prioritering av forskning                               |
| <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Evaluere forskning  |
| <input type="checkbox"/>                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Etablere internasjonale kontakter /nettverk                           |



**E2 Hvor innflytelsesrik er *du* personlig, når det gjelder å påvirke institusjonens sentrale prioriteringer/strategier?**

Veldig innflytelsesrik	Noe innflytelsesrik	Litt innflytelsesrik	Ikke i det hele tatt	Uaktuelt
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> På avdelingsnivå eller tilsvarende enhet
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> På fakultetsnivå, skolenivå eller tilsvarende enhet
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> På institusjonsnivå

**E3 Hvem evaluerer din undervisning, forskning og andre tjenester regelmessig?**

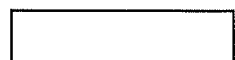
Undervisning	Forskning	Andre tjenester
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Fagfeller i min avdeling/enhet
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ledelsen i samme avdeling/enhet
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ansatte i andre avdelinger eller enheter på min institusjon
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Administrativ ledelse på min institusjon
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Studentene
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Eksterne evaluatore
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Jeg selv (formell selv-evaluering)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ingen, verken internt eller eksternt

**E4 På min institusjon er det .....**

Helt enig				Helt uenig				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...lagt stor vekt på institusjonens samfunnsmessige oppgaver
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...god kommunikasjon mellom ledelsen og de faglig ansatte/ akademikerne
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...en ovenfra-og-nedad-holdning i ledelsen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...demokratiske beslutningsprosesser preget av god kollegialitet
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...sterk prestasjonsorientering
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...tungvinte administrative prosesser
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...positiv støtte/ serviceholdning i administrasjonen i forhold til undervisningsarbeid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...positiv støtte /serviceholdning i administrasjonen i forhold til forskningsaktiviteter
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...profesjonell lederutvikling for vitenskapelig ansatte

**E5 Vennligst ta stilling til følgende utsagn**

Helt enig				Helt uenig				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Toppadministrasjonen utøver kompetent ledelse
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jeg blir holdt orientert om hva som skjer på institusjonen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Manglende engasjement fra vitenskapelig ansatte er et problem
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Studentene bør ha sterkere innflytelse i spørsmål som angår dem
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Administrasjonen forsvare akademisk frihet



**E6 I hvilken grad mener du at din institusjon legger vekt på følgende typer praksis?**

I høy  
grad

Ikke i det  
hele tatt

- |                          |                          |                          |                          |                          |   |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Prestasjonsbasert ressurstildeling til fagenhetene  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Evalueringsbasert ressurstildeling til fagenhetene  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Finansiering av avdelingene hovedsakelig basert på/avhengig av antall studenter                                 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Finansieringen av avdelingene hovedsakelig basert på/avhengig av antall kandidater/uteksaminerte                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Forskningsinnsats/kvalitet er viktig for disponeringen av personale   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Kvaliteten på undervisningen er viktig for disponeringen av personale   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Praktisk basert kunnskap er viktig for disponeringen av personale   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Å rekruttere vitenskapelig personale som har arbeidserfaring utenfor academia                                   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Å oppmuntre akademikere til sette i gang med service-/entreprenør-aktiviteter utenfor universitetet/instituttet |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Å oppmuntre individer, bedrifter, stiftelser etc. til å bidra mer til høyere utdanning                          |

**F Personalia/bakgrunnsopplysninger**

**F1 Kjønn**

- Mann     Kvinne

**F2 Fødselsår**

\_\_\_\_\_

**F3 Hva er din sivilstatus?**

- Gift/partner/samboer  
 Enslig  
 Annet, vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**F4 Hvis du er gift/partner/samboer, er din partner sysselsatt?**

- Ja, på heltid  
 Ja, på deltid  
 Nei

**F5 Er din ektefelle/partner/samboer også akademiker?**

- Ja  
 Nei



**F6 Har du barn som bor sammen med deg?**

- Ja, ett barn  
 Ja, to barn  
 Ja, tre barn eller flere  
 Nei

**F7 Har du hatt permisjon fra arbeidet på grunn av omsorg for barn eller eldre i hjemmet?**

- Ja Hvis ja, vennligst oppgi hvor mange år til sammen?    
 Nei

**F8 Hva er dine foreldres høyeste og eventuelle ektefelle/partner/samboers høyeste utdanning?**

- | Far                      | Mor                      | Partner                  |  |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Påbegynt og/eller fullført høyere utdanning                    |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Påbegynt og/eller fullført videregående utdanning/fagutdanning |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Påbegynt og/eller fullført grunnskole/folkeskole               |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ingen formell utdanning  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Uaktuelt   |

**F9 Hvilket statsborgerskap hadde/har du, og i hvilket land bodde/bor du?**

	Statsborgerskap	Hjemland
Ved fødsel	_____	_____
Da du avla lavere grad	_____	_____
I dag	_____	_____

**F10 Hva er ditt morsmål? Vennligst spesifiser**

\_\_\_\_\_

**F11 Hvilket språk bruker du mest i undervisningen din?**

- Mitt morsmål  
 Annet, vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**F12 Hvilket språk bruker du mest i forskningen din?**

- Mitt morsmål  
 Annet, vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**F13 Hvor mange år (siden du avla lavere grad) har du tilbrakt i ....**

- Landet der jeg avla lavere grad  
  Landet der jeg er ansatt i dag (og som ikke er det samme som der jeg avla lavere grad)  
  I annet/andre land (bortsett fra landet der jeg avla lavere grad og landet der jeg bor i dag)

Tusen takk for at du tok deg tid til å fylle ut spørreskjemaet

