

# Administrative arbeidsoppgaver for det vitenskapelige personalet ved universiteter og høyskoler i lys av Kvalitetsreformen

Nicoline Frølich og Erica Waagene



© NIFU STEP Studier av innovasjon, forskning og utdanning  
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Rapport 10/2008  
ISBN 978-82-7218-565-6  
ISSN 1504-1824

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



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

RAPPORT 10/2008

Nicoline Frølich og Erica Waagene

# Administrative arbeidsoppgaver for det vitenskapelige personalet ved universiteter og høyskoler i lys av Kvalitetsreformen



## Forord

Dette prosjektet er utført på oppdrag for Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening. Tekna har ønsket en kartlegging av administrative arbeidsoppgaver for det vitenskapelige personalet ved universitetene og høyskolene etter Kvalitetsreformen. Gjennom å analysere surveydata innsamlet i forbindelse med evalueringen av Kvalitetsreformen og i andre sammenhenger gir denne rapporten en oversikt over administrative arbeidsoppgaver for vitenskapelige personale.

Det er ikke entydig hva som skal forstås med administrative oppgaver utført av vitenskapelig personale, og i rapporten blir dette begrepet nærmere diskutert. Funnene fra analysene diskuteres i forhold til tidligere undersøkelser som har kartlagt vitenskapelig ansattes bruk av tid til administrative oppgaver, og også deltakelse i ulike typer administrative verv ved universiteter og statlige høyskoler. Disse undersøkelsene er dels foretatt før Kvalitetsreformen ble iverksatt, dels i etterkant. Ved å sammenstille resultater fra flere ulike undersøkelser kan vi gi et mer nyansert bilde av fagpersonalets deltakelse i administrative aktiviteter ved sine læresteder, og i noen grad også belyse utviklingen over tid.

Rapporten er skrevet av seniorforsker Nicoline Frølich og forsker Erica Waagene med førstnevnte som prosjektleder. Per Olaf Aamodt har kommentert rapporten.

Oslo, februar 2008

Per Hetland  
Direktør

Svein Kyvik  
Forskningsleder



# Innhold

<b>Tabelloversikt .....</b>	<b>7</b>
<b>Figuroversikt.....</b>	<b>9</b>
<b>Sammendrag .....</b>	<b>11</b>
<b>1 Innledning .....</b>	<b>15</b>
1.1 Problemstilling .....	17
1.2 Data og metode.....	17
1.2.1 Universitetsundersøkelsene.....	17
1.2.2 Høyskoleundersøkelsene.....	18
1.2.3 Evalueringen av Kvalitetsreformen .....	19
1.3 Svakheter ved undersøkelsesopplegget .....	22
1.3.1 Universitets- og høyskoleundersøkelsene.....	22
1.3.2 Data fra evalueringen av Kvalitetsreformen .....	23
<b>2 Hva er administrasjon?.....</b>	<b>24</b>
2.1 Administrasjon knyttet til styring og ledelse.....	26
2.1.1 Styrearbeid .....	27
2.1.2 Arbeid som instituttstyrer, dekanus og rektor.....	28
2.2 Bedømmelsesarbeid.....	29
2.2.1 Vurdering av doktorgradsarbeid .....	29
2.2.2 Tilsetting i vitenskapelige stillinger.....	30
2.3 Undervisningsadministrasjon .....	31
2.3.1 Undervisningsledelse .....	31
2.3.2 Eksamensarbeid .....	32
2.3.3 Kvalitetssikring av undervisning .....	32
2.4 Forskningsadministrasjon.....	33
2.4.1 Finansiering av forskning .....	33
2.4.2 Evaluering av forskning.....	34
<b>3 Hva viser undersøkelsene om omfanget av administrativt arbeid?.....</b>	<b>35</b>
3.1 Styring og ledelse .....	37
3.2 Bedømmelsesarbeid.....	41
3.3 Undervisningsadministrasjon .....	48
3.3.1 Undervisningsledelse .....	48
3.3.2 Eksamensarbeid .....	50
3.3.3 Kvalitetssikring av undervisning .....	54

3.4	Forskningsadministrasjon .....	56
3.4.1	Finansiering av forskning .....	56
3.4.2	Evaluering av forskning.....	59
3.5	Oppsummering .....	60
<b>4</b>	<b>Konkluderende bemerkinger og nye spørsmål.....</b>	<b>65</b>
4.1	Hva er administrasjon, hvem administrerer – endringer over tid?.....	65
4.1.1	Et sammensatt fenomen påvirket av flere forhold.....	65
4.1.2	Styring og ledelse .....	66
4.1.3	Bedømmelsesarbeid.....	67
4.1.4	Undervisningsadministrasjon .....	68
4.1.5	Forskningsadministrasjon .....	69
4.2	Konkluderende bemerkninger .....	71
	<b>Referanser .....</b>	<b>73</b>



## Tabelloversikt

Tabell 1.1 Det vitenskapelige personalets vurdering av i hvilken grad ulike forhold medfører store problemer med hensyn til deres muligheter til drive FoU-arbeid etter lærestedstype. Prosent. (Jf. Tabell 8.5 i Larsen & Kyvik 2006:79).....	16
Tabell 1.2 Fordeling av faglig ansatte etter stillingskategori, populasjon, brutto- og nettoutvalg.....	20
Tabell 3.1 Andel av arbeidstiden fast vitenskapelig personale ved universitetene brukte til administrasjon i 1990 og 2000 etter fagområde. Prosent. (Tabell 4.5 i Smeby 2001:34) .....	35
Tabell 3.2 Det faste vitenskapelige personalets vurdering av i hvilken grad ulike forhold medfører store problemer med hensyn til deres muligheter til å utføre forskning i 2000 etter fagområde. Prosent (Tabell 5.5 i Smeby 2001:39) .....	36
Tabell 3.3 Andel av den totale arbeidstiden brukt på administrasjon blant det vitenskapelige personalet ved statlige høyskoler i 1997 og 2005 etter stilling. Prosent. N i parentes (Jf. tabell 4.1 i Larsen & Kyvik 2006:45).....	37
Tabell 3.4 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de i 2005 hadde lederverv eller deltok i styringsorgan etter type verv. Prosent .....	39
Tabell 3.5 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har hatt bedømmelseskommitéarbeid etter nivå av kompetansevurdering. Prosent .....	41
Tabell 3.6 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som oppga å bruke tid på bedømmelsesarbeid i 2000 etter faggruppe. Prosent. Gjennomsnittlig antall dager for de som deltok i parentes .....	42
Tabell 3.7 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som oppga at de i 2000 hadde brukt tid på administrative oppgaver knyttet til bedømmelsesarbeid etter stillingsnivå. Prosent. Gjennomsnittlig antall dager for de som deltok i parentes....	46
Tabell 3.8 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de i 2005 satt som undervisningsleder og studieleder. Prosent .....	48
Tabell 3.9 Omfanget av tid brukt på eksamensarbeid etter innføringen av Kvalitetsreformen blant det faste vitenskapelige personalet ved høyskolene etter faggruppe. Prosent .....	52
Tabell 3.10 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som oppga å bruke tid på eksamensarbeid i 1990 og 2000 etter faggruppe. Prosent. Gjennomsnittlig antall dager for de som deltok i parentes .....	52
Tabell 3.11 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som oppga å bruke tid på eksamensarbeid i 1990 og 2000 etter stillingsnivå. Prosent. Gjennomsnittlig antall dager for de som deltok i parentes. (Jf. Smeby 1993:42).....	53
Tabell 3.12 Omfanget av tid brukt på eksamensarbeid blant det faste vitenskapelige personalet etter innføringen av Kvalitetsreformen etter stillingsgruppe. Prosent.....	53
Tabell 3.13 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at utviklingen av kvalitetssikringssystemet har bidratt til økt tidsbruk til driften av dette systemet. Prosent .....	54
Tabell 3.14 Andel faste vitenskapelige ansatte ved høyskolene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at innføringen av det nye Kvalitetssikringssystemet har bidratt til økt bruk av tid på driften av dette systemet etter faggruppe. Prosent .....	54

Tabell 3.15 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at innføringen av det nye Kvalitetssikringssystemet har bidratt til økt bruk av tid på driften av dette systemet etter faggruppe. Prosent.....	55
Tabell 3.16 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at innføringen av det nye Kvalitetssikringssystemet har bidratt til økt bruk av tid på driften av dette systemet etter stillingsgruppe. Prosent.....	55
Tabell 3.17 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU. Prosent .....	56
Tabell 3.18 Andel faste vitenskapelige ansatte ved høyskolene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU etter faggruppe. Prosent .....	57
Tabell 3.19 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU etter faggruppe. Prosent .....	57
Tabell 3.20 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som oppga å ha mottatt eksterne forskningsmidler mellom 1995 og 2000 etter kilde og fag. Prosent (Tabell 5.2 i Kyvik 2004:58) .....	58
Tabell 3.21 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU etter stillingsgruppe. Prosent.....	59
Tabell 3.22 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som oppga å ha brukt tid på oppgaver knyttet til evaluering av forskning i 2000 etter faggruppe. Prosent. Gjennomsnittlig antall dager for de som deltok i parentes .....	59
Tabell 3.23 Andel vitenskapelige ansatte ved universitetene som oppga at de i 2000 hadde brukt tid på evaluering av forskning etter stillingsnivå. Prosent. Gjennomsnittlig antall dager for de som deltok i parentes .....	60

## Figuroversikt

Figur 3.1 Andel av total arbeidstid brukt til administrasjon i 1991. Prosentfordeling for fast vitenskapelig personale (Figur 2.1 i Gornitzka, Kyvik & Larsen 1996:41) .....	38
Figur 3.2 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de i 2005 hadde lederverv eller deltok i styringsorgan etter faggruppe .....	39
Figur 3.3 Andelen faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de i 2005 hadde lederverv eller deltok i styringsorgan etter stillingsgruppe .....	40
Figur 3.4 Andel faste vitenskapelige ansatte ved høyskolene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har sittet i bedømmelseskomiteer etter faggruppe...	44
Figur 3.5 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har sittet i bedømmelseskomiteer etter faggruppe...	45
Figur 3.6 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har sittet i bedømmelseskomiteer etter stilling.....	47
Figur 3.7 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de i 2005 satt som undervisningsleder og studieleder etter faggruppe.....	49
Figur 3.8 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de i 2005 satt som undervisningsleder og studieleder.....	50
Figur 3.9 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppga å bruke tid på eksamensarbeid etter omfang av tid og lærestedstype.....	51



# Sammendrag

Dette prosjektet er utført på oppdrag for Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening som har ønsket en kartlegging av administrative arbeidsoppgaver for det vitenskapelige personalet ved universitetene og høyskolene etter Kvalitetsreformen. Gjennom å analysere surveydata innsamlet i forbindelse med evalueringen av Kvalitetsreformen og i andre sammenhenger gir denne rapporten en oversikt over administrative arbeidsoppgaver for vitenskapelige personale. Administrative arbeidsoppgavene som vitenskapelig ansatte ved universiteter og høyskoler utfører er både nødvendige og tar tid fra primærøppgaver som forskning og undervisning.

## **Et sammensatt fenomen påvirket av flere forhold**

Det er likevel ikke entydig hva som skal forstås med administrative oppgaver utført av vitenskapelig personale. Administrasjon som vitenskapelige ansatte utfører er et sammensatt fenomen. Tidligere undersøkelser av administrative arbeidsoppgaver vitenskapelig ansatte utfører måler faglig administrative arbeidsoppgaver som residualkategori, alle oppgaver som ikke kan knyttes til forskning og undervisning inngår i denne definisjonen. En bredere operasjonalisering av hva som ligger i administrative arbeidsoppgaver utført av vitenskapelig personalet fanger opp oppgaver som ligger i grenselandet mellom forskning og undervisning og administrasjon og brukes her. Siden målemetodene ikke er helt like må klare konklusjoner om endringer før og etter Kvalitetsreformen trekkes med varsomhet. Basert på en diskusjon av hva faglig administrativt arbeid er, deles begrepet inn i fire kategorier; styring og ledelse, bedømmelsesarbeid, undervisningsadministrasjon og forskningsadministrasjon.

Dataene indikerer at tid det vitenskapelige personalet bruker på administrative arbeidsoppgaver totalt sett er relativt stabilt over tid når det måles som residualkategori. I tillegg kan innholdet i undervisning og forskning ha endret seg på en slik måte at mer av tiden til disse to hovedaktivitetene muligens brukes til faglig administrativt arbeid.

En del administrative arbeidsoppgaver har ikke direkte vært berørt av Kvalitetsreformen, på andre områder kan reformen ha hatt store administrative konsekvenser. Ikke alle endringer i administrativt arbeid etter reformen kan tilskrives denne alene. Vitenskapelig ansattes arbeidsvilkår påvirkes av en lang rekke eksterne og interne forhold og en reforms konsekvenser er vanskelig å isolere.

### **Styring og ledelse**

Kvalitetsreformen innebar at man har gått fra deltakelse i kollegiale styringsorganer til styring og ledelse gjennom et faglig, administrativt hierarki. Professorene er fortsatt den stillingsgruppen som er mest involvert i ledelse og styring ved universitetene og høyskolene, sammenliknet med de andre stillingskategoriene. Hvorvidt man har lederverv eller ikke avhenger av stillingsnivå. Professorene oppgir i større grad å ha slike verv, sammenliknet med de andre stillingsgruppene.

### **Bedømmelseskomitéarbeid**

Administrative arbeidsoppgaver knyttet til bedømmelser av doktorgrader og tilsetninger i vitenskapelige stillinger samt vurderinger for opprykk til professorstilling er ikke direkte endret som en konsekvens av Kvalitetsreformen. De samme gruppene som før Kvalitetsreformen, både i forhold til fag og i forhold til stillingsnivå, oppgir i større grad enn andre grupper å bruke tid på å sitte i bedømmelseskomiteer. Det har vært en økning i andelen som deltar i slike komiteer i perioden 1991 til 2000, men gjennomsnittlig tid den enkelte bruker på denne typen arbeidsoppgaver har gått noe ned. Vi har ikke data fra tiden etter Kvalitetsreformen som er direkte sammenlignbart her, og dette må i tilfelle undersøkes nærmere.

### **Undervisningsadministrasjon**

Svært få oppga å ha sitte som undervisningsleder og studieleder 2005, og det var også små forskjeller mellom faggruppene når det gjaldt deltakelse i verv som undervisningsleder og studieleder. Særlig professorene og førsteamanuensene hadde verv som undervisningsleder, mens svært få av førstelektorene og høyskolelektorene oppga det samme.

Omfanget av tid brukt på eksamensarbeid har vært undersøkt tidligere og det har vært en økning i omfanget av denne typen oppgaver mellom 1991 og 2001, både når det gjaldt andelen av det vitenskapelige personalet som deltok, og tid brukt på slikt arbeid. De fleste vitenskapelige ansatte bruker klart mer tid på eksamensarbeid etter Kvalitetsreformen.

Etablering av et formelt system for kvalitetssikring av studiekvalitet er en sentral del av Kvalitetsreformen, noe som sannsynligvis har berørt undervisningsadministrasjonen. Evalueringen av Kvalitetsreformen påpeker at det til en viss grad er doble systemer i funksjon.

### **Forskningsadministrasjon**

Evalueringen av Kvalitetsreformen gir et bilde av deltakelse i søknadsprosesser om å få forskningsmidler fra EU og for å etablere Senter for fremragende forskning som ulikt

fordelt mellom stillingskategoriene. Førsteamanuensene og professorene oppga oftere å ha deltatt i slike søknadsprosesser, mens høyskolelektorene svært sjelden hadde vært med på disse typene søknadsprosesser.

Tidligere undersøkelser fra 2001 viste at evaluering av forskning tok mye tid. Særlig mange, uavhengig av faggruppe, brukte tid på konsulentoppdrag i forbindelse med vitenskapelig publisering, og dette var oppgaver som gjennomsnittlig tok mye tid for den enkelte forsker. Undersøkelsen viste at flere professorer enn førsteamanuenser og amanuenser oppga å bruke tid på evaluering av forskning, og også at den enkelte professor gjennomsnittlig brukte mer tid på slike oppgaver enn ansatte innenfor de to andre stillingskategoriene.

### **Forskjeller mellom stillingsgrupper**

Evalueringen av Kvalitetsreformen og universitets- og høyskoleundersøkelsene viser at professorgruppen skiller seg ut fra de andre stillingskategoriene når det gjelder deltakelse i de ulike administrative oppgavene. Administrasjon har en dobbel betydning, det er både en virksomhet som konkurrerer med primæroppgaver som forskning og undervisning og det er en viktig og nødvendig funksjon knyttet til styring, ledelse og forvaltning av lærestedene. Mange administrative oppgaver ikke kan løsrives fra den vitenskapelige kompetansen. Professorenes deltakelse i de administrative oppgavene kan nettopp være et uttrykk for dette; deres faglige kompetanse er nødvendig for bedømmelsesarbeid, tradisjonelt har den også være sentral for styring og ledelse, og den er viktig for søknader om finansiering av forskningsmidler og spissing av forskningskompetanse. Likevel kan man spørre om deltakelsen i disse prosessene kunne vært jevnere fordelt – særlig hvis det går utover andre primæroppgaver.





# 1 Innledning

Universiteter og høyskoler har tre sentrale oppgaver: forskning, undervisning og formidling. Det er knyttet administrative oppgaver til hver av disse hovedoppgavene. Dette administrative arbeidet utføres ved lærestedene av to grupper av personale: administrativt personale og ansatte i vitenskapelige stillinger. I rapporten fokuserer vi primært på administrative oppgaver knyttet til forskning og undervisning og der disse utføres av det vitenskapelige personalet. Innenfor rammen av dette prosjektet har det ikke vært mulig også å diskutere problemstillinger knyttet til forholdet mellom de administrative oppgavene det administrative personalet utfører og de som det vitenskapelige personalet utfører. Administrative oppgaver knyttet til formidling er heller ikke dekket i denne rapporten. Dessuten behandles ikke administrative oppgaver som ansatte i administrative stillinger utfører (se for eksempel Gornitzka et al. 1996)

Å delta i administrative gjøremål er nødvendig for det vitenskapelige personalet. Det er mange administrative oppgaver som ikke kan velges vekk av det vitenskapelige personalet siden de er knyttet til å drive virksomheten som utføres ved universiteter og høyskoler. Faglig basert styring og ledelse er et sentralt kjennetegn ved disse organisasjonene. Dessuten kan deltakelse i disse oppgavene være fagpolitisk og strategisk viktig.

Administrative oppgaver oppfattes av mange å ta tid fra primæroppgavene forskning og undervisning. I tidligere undersøkelser ved universiteter og statlige høyskoler ble det faste vitenskapelige personalet bedt om å oppgi i hvilken grad ulike arbeidsoppgaver medfører store problemer med hensyn til deres muligheter til å utføre forskning.

Tabell 1.1 viser at administrativt arbeid, møter og komitéarbeid ser ut til å være oppfattet som et hinder for muligheter til å drive forskning i like stor grad ved de statlige høyskolene som ved universitetene. En fjerdedel oppga at administrativt arbeid medførte ”store problemer”.

Tabell 1.1 Det vitenskapelige personalets vurdering av i hvilken grad ulike forhold medfører store problemer med hensyn til deres muligheter til drive FoU-arbeid etter lærestedstype. Prosent. (Jf. Tabell 8.5 i Larsen & Kyvik 2006:79)

	Universitetene (2000)	Statlige høyskoler (2005)
Faglig miljø ved grunnenhet	6	8
Tilgang på forskningsmidler	33	27
Mangel på forskningstid	*	45
Mangel på sammenhengende forskningstid	57	60
Biblioteksforhold	6	3
Mulighet for å reise på seminar, konferanser	11	14
Undervisning	15	25
Veiledning	7	16
<b>Administrativt arbeid, møter, komitéarbeid</b>	<b>26</b>	<b>24</b>
Vitenskapelig/teknisk utstyr	12	6
Datautstyr og/eller programvare	4	2
Teknisk assistanse	23	7
Privat omsorgsansvar	5	3

Som en kompensasjon for mye tid brukt på andre oppgaver enn forskning blant annet administrative oppgaver er det derfor etablert ordninger som forskningstermin. Forskningstermin fritar vitenskapelige ansatte fra undervisningsoppgaver og administrative forpliktelser slik at de kan vie sin tid til forskningen. Etter å ha sittet i verv som instituttstyrer og i dekanatet er det dessuten vanlig med en periode med forskningstermin som kompensasjon for tiden man har brukt på administrative oppgaver.

Når vi studerer administrasjon ved universiteter og høyskoler er det viktig å være oppmerksom på at disse organisasjonene består av mange aktører som kan ha ulike oppfatninger av hva som ligger i fag og administrasjon. Det er ikke entydig hva som skal kategoriseres som forskning, undervisning og formidling, og hva som utgjør det administrative elementet i disse organisasjonene. Derfor kan også vår begrepsfesting av administrasjon være grunnlag for diskusjon.

Problemstillingen er aktualisert av Kvalitetsreformen, men den har vært del av den universitets- og høyskolepolitiske debatten i mange år (se for eksempel Kyvik & Enoksen 1992). Vår kartlegging dokumenterer variasjonene i de administrative oppgavene, og kan slik sett gi et informert grunnlag for debatt om hva som er problemet og danne grunnlag for ulike løsningsforslag. Samtidig er vårt datagrunnlag begrenset, og på flere områder vil

det være nødvendig med ytterligere undersøkelser for å få kartlagt administrativt arbeid på en dekkende måte.

## **1.1 Problemstilling**

Hovedfokuset for rapporten er todelt. På den ene siden ønsker vi å diskutere hva som ligger i administrativt arbeid for vitenskapelige ansatte ved norske universiteter og høyskoler. På den annen side vil vi drøfte omfanget av administrative oppgaver før og etter Kvalitetsreformen. Vi undersøker hvordan administrative oppgaver fordeler seg mellom vitenskapelig ansatte ved ulike fag, mellom typer av læresteder og mellom ansatte i de forskjellige vitenskapelige stillingene.

Våre analyser bygger på fem undersøkelser, som dels er foretatt før Kvalitetsreformen ble iverksatt, dels i etterkant. Ved å sammenstille resultater fra flere ulike undersøkelser vil vi være i stand til å gi et mer nyansert bilde av fagpersonalets deltakelse i administrative aktiviteter ved sine læresteder, og i noen grad også belyse utviklingen over tid.

## **1.2 Data og metode**

For å besvare problemstillingene sammenstilles tre grupper av undersøkelser knyttet til omfang av administrative arbeidsoppgaver som de vitenskapelige ansatte utfører; Universitetsundersøkelsene, Høyskoleundersøkelsene og Evalueringen av Kvalitetsreformen. Resultater fra de to førstnevnte refereres fra foreligger flere rapporter knyttet til undersøkelsenes analyser og funn. I tillegg er en del materiale fra disse undersøkelsene analysert for denne rapporten. Evalueringen av Kvalitetsreformen har ikke tidligere blitt brukt til å undersøke omfang av administrative arbeidsoppgaver blant det vitenskapelige personalet, slik at vi her har foretatt egne analyser. Evalueringen av Kvalitetsreformen vil av den grunn derfor beskrives grundigere enn universitets- og høyskoleundersøkelsene i forhold til data og metode.

### **1.2.1 Universitetsundersøkelsene<sup>1</sup>**

Data fra universitetsundersøkelsene baserer seg på spørreundersøkelser besvart av fast vitenskapelig personale ved Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen, NTNU og Universitetet i Tromsø i 1992 og 2001. I 2001-undersøkelsen var i tillegg ansatte ved Norges Handelshøyskole, Norges landbrukshøyskole og Norges veterinærhøyskole med i

---

<sup>1</sup> Kyvik & Enoksen 1992; Smeby 1993; Gornitzka, Kyvik & Larsen 1996; Smeby 2001

utvalget. Personalet ble bedt om å oppgi gjennomsnittlig tidsbruk på ulike oppgaver, deriblant universitetsadministrasjon, i løpet av ett år.

Svarprosenten gikk litt ned i den aktuelle perioden; fra 69 prosent i 1992 til 60 prosent i 2001. En svarprosent på 60 regnes allikevel for å være tilfredsstillende, og svært bra i internasjonal målestokk. Svarprosenten var i begge undersøkelsene betydelig høyere for professorene enn for amanuensene. En lavere deltakelse blant amanuensene kan skyldes en at en større andel innenfor denne gruppen var ansatte i vikariater, og at mange derfor hadde sluttet i sine stillinger i perioden fra registreringstidspunktet til undersøkelsen ble gjennomført. Forskjellene i svarprosent mellom stillingsnivåer var imidlertid mer eller mindre de samme i alle tre undersøkelsene, noe som gjør det uproblematisk å gjøre sammenlikninger over tid. Svarprosenten mellom faggrupper varierte også. Høyest var svarprosenten blant de med matematisk-naturvitenskapelig tilknytning, og den var lavest for de med samfunnsvitenskapelig og teknologisk tilhørighet. I alle grupper var den imidlertid minimum 60 prosent (som anses å være representativt), og forskjellene mellom faggruppene var den samme i begge undersøkelsene slik at pålitelige sammenlikninger over tid kan foretas.

### 1.2.2 Høyskoleundersøkelsene<sup>2</sup>

Et viktig formål ved høyskoleundersøkelsene var å undersøke endringer i omfang og innretning på FOU-virksomheten etter høyskolereformen<sup>3</sup>. Høyskoleundersøkelsene er basert på to spørreundersøkelser, foretatt ved årsskiftet 1997/1998 og våren 2006, blant samtlige ansatte i følgende vitenskapelige stillinger ved de statlige høyskolene: professor, høgskoledosent, førsteamanuensis, amanuensis, førstelektor og høgskolelektor. Utvalgene er hentet fra Forskerpersonalregisteret ved NIFU STEP. Faglig tilsatte ledere som oppga at mer enn 80 prosent av arbeidstiden gikk med til administrasjon ble utelatt fra analysene, det samme gjorde de med lavere stillingsbrøk enn 50 prosent. Svarprosenten var 71 i 1997/1998 og 61 i 2006, noe som anses å være uproblematisk i forhold til undersøkelsens pålitelighet. Som i universitetsundersøkelsene viste svarprosenten seg å variere noe mellom stillingsgrupper. Mens godt over 70 prosent av professorene og førstelektorene besvarte skjemaet, gjorde bare 58 prosent av høgskolelektorene det samme. Ellers viste de seg å være stort sett god overensstemmelse mellom populasjonen og nettoutvalget for de forskjellige stillingsgruppene.

---

<sup>2</sup> Kyvik & Skodvin 1998; Larsen & Kyvik 2006

<sup>3</sup> Et av formålene med høyskolereformen i 1994 var å redusere administrative kostnader og administrativ belastning. Ved å slå sammen små høyskoler til større institusjoner, og ved å bygge opp en kompetent administrasjon ved hver høyskole, skulle det faglige personalet avlastes for administrative oppgaver.

### 1.2.3 Evalueringen av Kvalitetsreformen

Spørreskjemaundersøkelsen i forbindelse med evalueringen av Kvalitetsreformen ble gjennomført våren 2005. Den består av et spørsmålsbatteri på 62 spørsmål.

Undersøkelsen var designet for å dekke de sju områdene som evalueringen behandlet: internasjonalisering, pedagogiske endringer, nye styrings- og ledelsesformer, ny studiestruktur, ny finansieringsmodell, den nye studentrollen og kvalitetssikringssystemet. Fra dette spørsmålsbatteriet ser vi i denne sammenheng på seks spørsmål som kan relateres til administrative oppgaver det vitenskapelige personalet utfører. Flere spørsmålene ble stilt i undersøkelsen som er relevante for vår problemstilling, men måten spørsmålene er formulert på gjør det problematisk å tolke svarene for vårt formål og de må derfor utelates fra drøftingen. Spørsmålene vi bruker er som følger:

Spm. 4: Er du eller har du vært medlem av ...

- a. Bedømmelseskomité, dr. avhandling
- b. Bedømmelseskomité, 1. amanuensisstilling
- c. Bedømmelseskomité, professorat/vurdering for professorkompetanse

(svaralternativ: kryss av for alt som passer)

Spm. 6: Sitter du i dag som...?

- a. instituttleder eller tilsvarende
- b. prodekan/dekan
- c. medlem av fakultetsstyret eller tilsvarende organ
- d. undervisningsleder ved avdeling/seksjon/institutt
- e. studieleder ved avdeling/seksjon/institutt

(svaralternativ: kryss av for alt som passer)

Spm 10: Sammenlignet med tiden før innføringen av Kvalitetsreformen, hvor mye tid bruker du på følgende aktivitet: eksamensarbeid?

(svaralternativ: klart mer enn tidligere/omtrent som tidligere/klart mindre enn tidligere)

Spm. 50: Har du deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU?

(svaralternativ: ja/nei)

Spm. 51: Har du deltatt i en søknadsprosess for å etablere et Senter for fremragende forskning?

(svaralternativ: ja/nei)

Spm. 52: Kvalitetssikringssystemet som er utviklet ved mitt lærested har gjort at mer av min arbeidstid brukes på aktiviteter relatert til driften av dette systemet (svaralternativ: i høy grad; i noen grad; i mindre grad; ikke i det hele tatt)

### Utvalget

Tabell 1.2 Fordeling av faglig ansatte etter stillingskategori, populasjon, brutto- og nettoutvalg

Stilling	Populasjon <sup>4</sup>	Bruttoutvalg <sup>5</sup>	Nettoutvalg <sup>6</sup>
Professor	2280 (29,2%)	1546 (45,3%)	940 (45,6%)
Førsteamanuensis	2301 (29,4%)	850 (24,9%)	518 (25,1%)
Førstelektor	420 (5,4%)	115 (3,4%)	72 (3,5%)
Høyskolelektor	2814 (36,0%)	823 (24,1%)	492 (23,9%)
Mangler opplysninger	Ikke relevant	81 (2,4%)	38 (1,8%)
Totalt	7815 (100%)	3416 (100%)	2060 (100%)

Tabell 1.2 viser fordelingen av faglig ansatte ved universiteter og høyskoler etter stilling i populasjonen, og i brutto- og nettoutvalget som ble trukket i forbindelse med Evalueringen av Kvalitetsreformen. Utvalget er trukket fra Forskerpersonalregisteret ved NIFU STEP. Svarprosenten lå på rundt 60 prosent for alle stillingsgrupper. At det ikke forekommer systematiske bortfall eller overrepresentasjon i noen av stillingskategoriene styrker validiteten og reliabiliteten til analysene der vi undersøker forskjeller (og likheter) mellom de ulike gruppene. Avvik mellom brutto- og nettoutvalg viste seg også å være små mellom de ulike lærestedene, og mellom de ulike fakultetene, noe som dermed også styrker validiteten og reliabiliteten når vi sammenlikner på tvers av typer av læresteder og på tvers av fag.

I undersøkelsen er professorgruppen vektet opp i utvalget i forhold til populasjonen, mens de andre stillingsgruppene er vektet ned. Hovedårsaken til dette var at professorene var de som først og fremst var forventet å ha lederansvar ved fakultet, institutt, avdelinger og seksjoner, og dermed også var den gruppen som hadde hatt lokalt hovedansvar for gjennomføringen av intensjonene i Kvalitetsreformen. Professorenes opplevelser og handlinger knyttet til denne prosessen var derfor av særlig verdi for denne evalueringen

<sup>4</sup> Tallene er hentet fra NIFU STEP sitt Forskerpersonalregister, 2003.

<sup>5</sup> Utvalget som ble trukket ut til å delta i undersøkelsen.

<sup>6</sup> Utvalget som deltok i undersøkelsen (som svarte på surveyen).

(Hjellbrekke 2006:23). Førstelektorgruppen er den klart minste gruppen i populasjonen, og i nettoutvalget utgjør de bare 72 personer totalt. Førstelektorene i utvalget omfatter kun de med stilling ved de statlige høyskolene, og er plassert over høgskolelektorene med hensyn til lønns- og kvalifikasjonsnivå. At de utgjør en så liten gruppe som 72 personer totalt i nettoutvalget har fått den konsekvens at undersøkelsens funn ikke alltid blir signifikante for denne stillingsgruppen, og at det dermed ikke alltid er mulig å generalisere funnene fra denne stillingsgruppen.

### *Uavhengige variabler*

Vi har undersøkt i hvilken grad det er forskjeller mellom typer av læresteder, faggrupper og stillinger for omfanget av tid brukt på administrative arbeidsoppgaver blant vitenskapelige ansatte. Når vi sammenlikner typer av læresteder vil det si at vi sammenlikner universiteter med høyskoler. I gruppen "universiteter" inngår Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen, NTNU og Universitetet i Tromsø. "Høyskole"-gruppen inkluderer alle offentlige og private høyskoler, inkludert BI og høyskolen i Stavanger, men ikke vitenskapelige høyskoler. Blant ansatte ved høyskolene deles faggruppene inn i følgende kategorier; *lærerutdanning, helse- og sosialfag, ingeniørutdanning og realfag, økonomisk-administrative fag og samfunnsfag, samt historisk-filosofiske fag*. De universitetsansatte deles inn etter faggruppene; *samfunnsvitenskapelige fag, historisk-filosofiske fag, matematisk-naturvitenskapelige fag, medisin og odontologi, utdanningsvitenskapelige fag, ingeniørvitenskap og teknologi, samt juridiske fag*. Til slutt sammenlikner vi administrativt arbeid mellom fire grupper av vitenskapelige stillinger; *høgskolelektor, førstelektor, førsteamanuensis og professor*.

### *Metode*

Som nevnt vil analysene undersøke forskjeller (og likheter) mellom fag, stilling og type lærested for deltakelse og tid brukt på ulike typer av administrative oppgaver blant vitenskapelige ansatte. Ved hjelp av krysstabellanalyse kan man finne ut hvordan de ulike gruppene fordeler seg på de ulike svaralternativene. Kjikvadrattesten brukes for å undersøke signifikante forskjeller<sup>7</sup> i tabellene. Krysstabellanalyser som omfatter mange grupper kan imidlertid være vanskelig å tolke, da funn av en statistisk signifikant forskjell mellom gruppene i den aktuelle tabellen ikke sier noe om hvilken eller hvilke grupper

---

<sup>7</sup> Signifikansnivået er i denne undersøkelsen satt til 5 prosent, men flere av analysene viser signifikante forskjeller også på 1 %-nivå og 0,1 %-nivå. Statistisk signifikans er et mål på i hvilken grad man for eksempel kan hevde at en observert forskjell mellom to eller flere grupper i utvalget, også eksisterer i populasjonen. Altså at ikke den observerte forskjellen skyldes tilfeldigheter. Desto strengere (lavere) signifikansnivå man velger, desto sikrere kan man være på at den forskjellen man har observert skyldes systematiske forskjeller i populasjonen.

som skiller seg ut fra de andre. Det gjennomføres av den grunn også binære logistiske regresjonsanalyser for hvert av spørsmålene<sup>8</sup>, når vi undersøker eventuelle forskjeller mellom grupper av fag og stillinger. I de logistiske regresjonsanalysene er fagene og stillingsgruppene kodet som effektkodede variabler. Til forskjell fra dummyvariabler, som viser hvordan hver av gruppene avviker fra en referansegruppe, vil en slik omkodning gjøre at koeffisientene refererer til et avvik fra et gjennomsnittlig estimat for alle gruppene (Hardy 1993). Dette betyr at man for eksempel kan se hvordan andelen som oppgir at de har sittet i en bedømmelseskomité for hver av faggruppene avviker fra en gjennomsnittlig andel for alle faggruppene. Av praktiske grunner har vi valgt å sammenlikne alle fag- og stillingsgruppene sannsynlighet med en gjennomsnittlig sannsynlighet for henholdsvis alle fag- og stillingsgruppene. Dersom man skulle undersøkt hvordan hver av gruppene avviker fra hverandre ville analysearbeidet blitt svært omfattende. Fordi de logistiske koeffisientene som vises i regresjonstabellene ikke så intuitivt lar seg fortolke, vil sammenhengene mellom avhengige og uavhengige variabler prestes i figurer og tabeller som viser andeler. Dette vil også gi et bilde av hvordan de ulike gruppene forholder seg til hverandre, men vi har ikke signifikantestet eventuelle avvik innbyrdes mellom hver av gruppene.

## 1.3 Svakheter ved undersøkelsesopplegget

### 1.3.1 Universitets- og høyskoleundersøkelsene

Generelt vil man alltid måtte knytte en del usikkerhet til studier som baserer seg på selvrapportering og subjektive oppfatninger, slik både universitetsundersøkelsene, høyskoleundersøkelsene og Evalueringen av Kvalitetsreformen gjør. I universitets- og høyskoleundersøkelsene skulle respondentene gjøre skjønnsmessige vurderinger av bruken av arbeidstiden sin på ulike oppgaver. Til tross for at alle arbeidsoppgavene er nøye beskrevet i spørreskjemaet, oppfattes grensene mellom de ulike oppgavene ofte som flytende, slik at man kan plassere den samme arbeidsoppgaven under forskjellige kategorier etter eget skjønn. For det andre kan det være problematisk å tolke resultater som baserer seg på personenes hukommelse. I begge de nevnte undersøkelsene skulle respondentene oppgi prosentvis fordeling av arbeidsoppgavene sine det foregående året. Resultatene gjengir i så måte den enkeltes oppfatning av hvordan arbeidstiden var fordelt, noe som ikke nødvendigvis samsvarer med slik tiden reelt ble anvendt. Påliteligheten knyttet til det respondentene har rapportert at de har brukt tiden til vil være vanskelig å anslå. Vi vil imidlertid anta at så lenge feiloppfatningene ikke systematisk går i én

---

<sup>8</sup> Spørsmål 52 har blitt kodet om til dikotome variabler på nominalnivå, slik at vi har undersøkt andelen som oppgir "ikke i det hele tatt" sammenliknet med andelen som oppgir et av de andre alternativene.



retning, vil gjennomsnittstallene når vi undersøker større grupper av personer, kunne gi et brukbart bilde av tidsanvendelsen.

### **1.3.2 Data fra evalueringen av Kvalitetsreformen**

Surveyen fra evalueringen av Kvalitetsreformen er ikke designet for primært å skulle undersøke problemstillinger knyttet til administrative arbeidsoppgaver blant det vitenskapelige personalet. Dersom vi i denne sammenhengen skulle foretatt vår egen survey, ville enkelte av spørsmålene vært formulert noe annerledes. For eksempel ville vi bedt de ansatte om å oppgi faktisk tid brukt på de ulike administrative arbeidsoppgavene og hvor stor andel av den totale arbeidstiden dette utgjør, slik det ble gjort i universitets- og høyskoleundersøkelsene. På denne måten ville det vært lettere å sammenlikne resultatene fra Evalueringen av Kvalitetsreformen med resultatene fra de andre undersøkelsene. I tillegg vil vi ha problemer tolkningene av enkelte av resultatene. Der hvor en faggruppe for eksempel skiller seg ut fra de andre ved å ha en større andel som oppgir å ha brukt tid på bedømmelsesarbeid, vil vi ikke med sikkerhet kunne vite om det da er slik at den enkelte innenfor denne gruppen bruker mindre tid, sammenliknet med den enkelte innenfor de gruppene der færre oppgir å ha deltatt. Det kan være slik at byrden også totalt sett er større innenfor de gruppene der en større andel oppgir deltakelse. Spørsmålene fra evalueringen av Kvalitetsreformen gir imidlertid gode indikatorer på hvordan administrative arbeidsoppgaver fordeler seg mellom ulike stillingsgrupper og faggrupper som også har vært studert i tidligere undersøkelser ved NIFU STEP.

Et par av spørsmålene vi bruker er rent metodisk noe svake, i ettertid vil være noe uklart hva respondenten har svart på når spørsmålene ble besvart. Likevel bruker vi disse spørsmålene siden de kan peke på en tendens eller en mulig utvikling.

Vi gjør oppmerksom på problemene med tolkningen av svarene når vi rapporterer resultatene senere i rapporten.

## 2 Hva er administrasjon?

Det er ikke entydig hva vi skal forstå med administrative oppgaver utført av vitenskapelig personale. I alminnelig språkbruk er begrepet administrasjon beslektet med styring, ledelse og forvaltning. Administrasjon forstås som det løpende arbeidet som utføres for å holde en organisasjon i drift eller funksjon<sup>9</sup>. Dette arbeidet utføres av vitenskapelig ansatte og ansatte i administrative stillinger ved lærestedene. Denne rapporten er avgrenset til å analysere administrative oppgaver det vitenskapelig personalet utfører.

Data som kan belyse samspillet mellom administrative avdelinger og vitenskapelige ansatte er likevel sentrale element når man skal kartlegge omfanget av administrasjon ved universiteter og høyskoler. Gornitzka et al. (1998) diskuterer samspillet mellom administrasjonen og den faglige virksomheten ved lærestedene i lys av begrepene om administrativ og akademisk byråkratisering. Deres analyse konkluderer med at norske universiteter i økende grad har blitt byråkratisert i betydningen at relativt flere ressurser brukes til administrasjon enn til forskning og undervisning (Gornitzka et al. 1998:46). Forklaringen på denne utviklingen må søkes i forhold som vekst i antallet studenter; endringer i den offentlige politikken rettet mot universitetene som formalisering av doktorgradsutdanning og utvikling av overordnede strategier for lærestedene; og økt ekstern finansiering av lærestedene. I tillegg påpekes det at interne forhold ved lærestedene bidrar til byråkratiseringen på den måten at en mer profesjonalisert universitetsadministrasjon øker forventningene til hva denne kan bidra med samtidig som det er tradisjon for høy grad av akademisk innflytelse på de administrative prosessene ved universitetet. Forfatterne argumenterer for at den økte byråkratisering har vært mulig fordi universitetene generelt har vært i vekst og har gjennomgått en økende grad av intern differensiering.

I tillegg til at administrasjon foregår i administrative avdelinger og i et samspill mellom vitenskapelig ansatte og administrativt ansatte, er administrasjon knyttet til nivåinndelingen av lærestedene. Styring, ledelse og forvaltning av forskning og undervisning foregår på alle nivå av universitets- og høyskoleorganisasjonen: fra overordnede strategiske valg om prioriterte forskningsområder og utforming av en utdanningsprofil i lærestedets styre; til den enkelte vitenskapelig ansattes deltakelse i styringsorganer og vedkommendes organisering av egen forskning og undervisning. Styring og ledelse er formalisert i styringsnivåene i organisasjonene (se for eksempel Larsen (2007)). Strukturen er to- eller tredelt, noen ganger firedelt som 1) seksjon,

---

<sup>9</sup> Store norske leksikon <http://www.snl.no/searchhits.html?search=adminstrasjon>

fagområde eller program; 2) institutt eller grunnenhet; 3) fakultet eller avdeling; og 4) lærestedets ledelse.

Det er glidende overganger mellom de to hovedtypene av administrative oppgaver: Styling og ledelse av lærestedene dreier seg blant annet om beslutninger knyttet til forsknings- og utdanningsspørsmål. Administrasjon av forskning og undervisning som utføres av den enkelte vitenskapelige ansatte, og i fagmiljø og faggrupper, dreier seg om styling, ledelse og forvaltning av disse oppgavene. Det er også glidende overganger mellom primæroppgavene forskning og undervisning vis a vis administrasjon, og det er ikke alltid klart hva som skal kategoriseres som forskningsaktivitet, undervisningsrelaterte oppgaver eller "rene" administrative oppgaver.

Basert på disse kategoriene kan vi si at de administrative arbeidsoppgavene de vitenskapelige ansatte ved universiteter og høyskoler utfører er knyttet til de vitenskapelig ansattes hovedoppgaver. De administrative oppgavene er også relatert til oppgaver lærestedets sentrale administrasjon har ansvaret for; og de er relatert til styling og ledelse av virksomhetene. Det vil være uklare overganger mellom disse kategoriene, for eksempel vil den enkelte vitenskapelige ansattes forskningsadministrative oppgaver både være å administrere "egen forskning"; men også knyttet til å forholde seg til den forskningsadministrative avdelingen i sentraladministrasjonen. I tillegg vil forskningsadministrative oppgaver behandles i styringsorganene på alle nivå av organisasjonen. Det er således også glidende grenser mellom faglig ledelse og administrasjon. Våre data fanger opp disse glidende overgangene ved at vi kartlegger oppgaver der det ikke er gitt om de skal kategoriseres som del av forskning og undervisning, eller som administrative oppgaver.

Denne diskusjonen tatt i betraktning, for analytiske formål bruker vi i denne rapporten en inndeling av de administrative oppgavene de vitenskapelige ansatte ved universiteter og høyskoler utfører som knyttes til fire grupper av administrasjon; styling og ledelse, bedømmelsesarbeid, undervisning, og forskning.

I universitetsundersøkelsene og høyskoleundersøkelsene er administrasjon en residualkategori etter at tid personalet bruker på forskning og undervisning er rapportert. Administrasjon omfattet "... *administrativt arbeid, møter m.v. ved universitetet...*". De ansatte skulle oppgi "... *all administrativ virksomhet som vedrører universitetsvirksomheten og som ikke naturlig inngår i noen av funksjonene ovenfor* (les: undervisning, faglig veiledning, og forskning og egenutdanning). *For eksempel inkluderes tid medgått til bedømmelse av søkere til stillinger ved eget universitet, arbeid med faglige vurderinger av studenter, besvarelser av mindre henvendelser m.v.*" (Kyvik

& Enoksen 1992:38). Tilsvarende definisjon på faglig administrativt arbeid ble brukt i høyskoleundersøkelsene (Larsen & Kyvik 2006:152). Bedømmelse av doktorarbeider ble i universitetsundersøkelsene og i høyskoleundersøkelsene definert som *"undervisning ved eget universitet/høyskole"*, mens eksamensarbeid ved andre læresteder ble definert som *"utadvent oppgave"*, og prosjektplanlegging gikk under fanen *"forskning og egenutdanning"* i universitetsundersøkelsene og under *"FoU-arbeid"* i høyskoleundersøkelsene (Kyvik & Enoksen 1992:26-45; Larsen & Kyvik 2006:152).

Surveyundersøkelsen i forbindelse med evalueringen av Kvalitetsreformen kan brukes til en bredere operasjonalisering av administrative oppgaver vitenskapelig personale utfører, enn de tidligere undersøkelsene. Fordelen med en slik bred definisjon av begrepet er at vi da kan fange opp oppgaver som ligger i grenselandet mellom forskning og undervisning og administrasjon. Ulempen er at vi ikke presist nok får fatt i administrasjon i betydningen *"all annen virksomhet som naturlig ikke går inn under undervisning og forskning"* som de tidligere undersøkelsene har kartlagt. Vår definisjon dekker for eksempel ikke administrasjon i betydningen svar på henvendelser, møtedeltakelse eller det som refereres til som papirarbeid eller kontorarbeid.

Vi vil i det følgende diskutere mer presist hvilke oppgaver som ligger i begrepet *"faglig administrativt arbeid"* som de vitenskapelige ansatte ved norske universiteter og høyskoler utfører. Deretter vil vi undersøke om faglig administrativt arbeid er ulikt fordelt mellom typer av læresteder, mellom grupper av fag, og mellom stillingskategorier.

## **2.1 Administrasjon knyttet til styring og ledelse**

Arbeid knyttet til ledelse og styring i form av å sitte i ulike typer verv og delta i møter er en sentral del av administrative arbeidsoppgaver. Kvalitetsreformen har eksplisitte tiltak knyttet til styring og ledelse av lærestedene. Hovedhensikten er å styrke ledelsen av lærestedene slik at lærestedene kan fatte strategiske valg. Styrets evne til strategisk og overordnet styring skulle styrkes, og styrene fikk utvidede fullmakter blant annet til å fastsette den interne organiseringen selv. Evalueringen av Kvalitetsreformen undersøker ikke om dette innebærer at mer tid brukes på styring og ledelse enn tidligere.

Deltakelse i styring og ledelse er eksplisitt knyttet til lærestedenes institusjonelle særpreg, disse organisasjonene er tradisjonelt styrt av og gjennom fagfelleskap (Bleiklie 1996). Det betyr at deltakelse i styrearbeid ikke kan organiseres uavhengig av de vitenskapelig ansatte, deres deltakelse er en nødvendig del av dette administrative arbeidet. Kvalitetsreformen innebærer at fagstyret ved lærestedene skifter karakter fra å være

forankret i de kollegiale beslutningsorganene til et hierarkisk, administrativt preget fagstyre (Bleiklie et al. 2006:14). Larsen (2007) diskuterer endringene i lys av et tradisjonelt begrep om styring og ledelse av universiteter og i lys av et begrep om ledelse av kunnskapsbedrifter.

### **2.1.1 Styrearbeid**

Deltakelse i styrearbeid på alle nivåene av organisasjonene er viktig og grunnleggende for lærestedene (se også Larsen 2007). Det øverste styringsorganet for lærestedene er tradisjonelt et kollegium. Styringsstrukturen i dag består i tillegg til styret av styringsorgan på avdelingsnivå (fakultetsstyret) og på grunnenhetsnivå (instituttstyret). I følge universitets- og høyskoleloven (Lovdata 2005) har en ansatt som blir valgt til styret eller andre tillitsverv ved lærestedet plikt til å ta imot vervet. I følge loven skal styrets leder sørge for at styret holder møter ”så ofte som det trengs”.

Styret har i følge loven en sentral oppgave. Det skal trekke opp strategien for lærestedets utdannings- og forskningsvirksomhet og annen faglig virksomhet og legge planer for den faglige utvikling i samsvar med de mål som er gitt av overordnet myndighet for sektoren og lærestedet. Dessuten skal styret fastsette mål og resultatkrav og har ansvaret for at lærestedets økonomiske ressurser og eiendom disponeres i overensstemmelse med bestemmelser om dette gitt av overordnet myndighet, og etter forutsetninger for tildelte bevilgninger eller andre bindende vedtak. Styret skal videre føre tilsyn med den daglige ledelse av virksomheten. En annen sentral oppgave for styret er å fastsette instruks for lærestedets daglige ledelse. Det er opptil styret selv å fastsette virksomhetens interne organisering på alle nivåer. Styret skal hvert år, etter nærmere retningslinjer gitt av departementet, avgi årsregnskap med redegjørelse for resultatene av virksomheten og legge frem forslag til budsjett for kommende år.

Antallet medlemmer av styret har vært endret flere ganger, antallet medlemmer har blitt redusert over tid og sammensetningen har blitt endret. Loven gir reglene for styrets sammensetning. Styret har elleve medlemmer og består av styreleder, tre medlemmer valgt blant ansatte i undervisnings- og forskerstilling, ett medlem valgt blant de teknisk og administrativt ansatte, to medlemmer valgt blant studentene og fire eksterne medlemmer. Hvis rektor er valgt er rektor styrets leder. Hvis rektor er ansatt erstattes rektor av ett medlem valgt blant ansatte i undervisnings- og forskerstilling, og departementet utpeker ett av de eksterne medlemmene til å være styrets leder. Styret selv kan fastsette en annen styresammensetning enn dette, men ansatte i undervisnings- og forskerstilling, teknisk og administrativt ansatte, studenter og eksterne skal være tilfredsstillende representert i styret. Ingen av disse gruppene skal ha flertall alene. Styret

selv kan videre fastsette at styret skal ha et flertall av eksterne medlemmer. Likevel skal ansatte i undervisnings- og forskerstilling, teknisk og administrativt ansatte og studenter i følge loven være ”tilfredsstillende” representert i styret.

### **2.1.2 Arbeid som instituttstyrer, dekanus og rektor**

Den daglige ledelsen av lærestedene utøves av vitenskapelige ansatte som innehar stilling eller verv som instituttstyrer, dekanus og rektor<sup>10</sup>. Disse tre lederstillingene eller ledervervene inngår også i styringsorganene ved lærestedet. De tidligere undersøkelsene av administrative arbeidsoppgaver for det vitenskapelige personalet inkluderer møter og verv som en del av arbeidsoppgavene administrasjon. Vi kartlegger omfanget av deltakelsen i noen slike verv som da også tidligere har blitt sett på som en del av de administrative oppgavene.

Et hovedhensyn ved implementeringen av styringsreformen i Kvalitetsreformen var å skape enklere og mer effektive beslutningssystemer og beslutningsprosesser (KD 2002). Lærestedene fastsetter selv, innenfor lov- og avtaleverk, intern styrings- og ledelsesordning og bestemmer lønns- og arbeidsvilkår for faglige ledere, både for åremålstilsatte og valgte (KD 2002). Læresteder for høyere utdanning har ofte en tredelt avdelingsstruktur: institutter som ledes av instituttledere, fakulteter med dekanus som leder og endelig hele lærestedet som ledes av rektor. Det er opp til institusjonens styre å avgjøre om det skal opprettes kollegiale styringsorganer under styret og eventuelt hvilke organer. Dette omfatter også avgjørelse om det bør etableres styrer for avdelinger og grunneheter. En konsekvens av dette er at vi finner store variasjoner i hvordan styring og ledelse er fordelt mellom nivåene ved lærestedene.

Før kvalitetsreformen hadde lærestedene en todelt ledelsesstruktur, en faglig og en administrativ. Kvalitetsreformen endret dette, slik at lærestedene selv kunne velge om de ville ha valgt eller ansatt ledelse. De fleste lærestedene har nå en modell der rektor fortsatt er et verv<sup>11</sup>, mens dekanus og instituttstyrer er personer som er ansatt i

---

<sup>10</sup> Rektor er styrets leder. Rektor har på styrets vegne det overordnede ansvar for og ledelse av institusjonens virksomhet og fører tilsyn med denne. Rektor velges for normalt fire år. Ingen kan gjenvelges som rektor hvis vedkommende vil ha fungert i dette verv i et sammenhengende tidsrom på åtte år ved den nye valgperiodens begynnelse (Lovdata 2005).

<sup>11</sup> I følge loven er universitets- eller høyskoleledertøren øverste leder for den samlede administrative virksomhet ved lærestedet, innenfor de rammer styret fastsetter. Direktøren er sekretær for styret og skal, etter samråd med rektor, forberede og gi tilrådning i de saker som legges fram for dette. Direktøren er også, personlig eller ved en av sine underordnede, sekretær for de øvrige styringsorganer ved lærestedet. Direktøren er ansvarlig for iverksetting av de vedtak som treffes i lærestedets styringsorganer, og for disponering av ressurser og eiendom i samsvar med de vedtak som er gjort av styret. Direktøren er ansvarlig for at den samlede økonomi- og formuesforvaltning skjer i samsvar med

(åremåls)stillinger (Bleiklie et al. 2006). Lærestedene bestemmer også selv den interne organiseringen i fakulteter, avdelinger og institutter. Noen læresteder er organisert i avdelinger (eller fakulteter) med tilhørende institutter, mens andre er organisert i institutter uten et fakultets- eller avdelingsnivå. Instituttene kan også være inndelt i seksjoner, fagområder eller studieprogrammer. Dessuten kan studieprogrammer være organisert på tvers av institutter og avdelinger. Dette betyr at reformen kan innebære at mange deltar i styring og ledelse på ulike nivåer, hensikten har vært å styrke styring og ledelse av lærestedene.

## **2.2 Bedømmelsesarbeid**

Vi har kartlagt det vitenskapelige personalets deltakelse i bedømmelseskomiteer. Dette gjelder bedømmelse av doktoravhandlinger, bedømmelse ved tilsetting i førsteamanuensisstilling og bedømmelse ved tilsetting i professorat eller vurdering for professoroppykk.

### **2.2.1 Vurdering av doktorgradsarbeid**

Bedømmelsesarbeid er en sentral oppgave for læresteder som kan tildele doktorgrader. Det er også en oppgave som ikke kan løsrives fra den vitenskapelige kompetansen. For å delta i bedømmelse av doktorgrader må man selv ha kompetanse på tilsvarende doktorgradsnivå.

I bedømmelsen av avhandlingen legges det spesiell vekt på om avhandlingen er et selvstendig og helhetlig vitenskapelig arbeid på høyt faglig nivå når det gjelder problemformuleringer, metodisk, teoretisk og empirisk grunnlag, dokumentasjon, behandling av litteratur og fremstillingsform. Det er spesielt viktig at det blir vurdert om materialet og metodene er tjenlige for de spørsmål som reises i avhandlingen, og om argumentene og konklusjonene som fremføres, er holdbare. Avhandlingen skal bidra til ny faglig kunnskap og ligge på et nivå som tilsier at det vil kunne publiseres som en del av fagets vitenskapelig litteratur (UHR 2007). Dette betyr at å delta i slike vurderinger er faglig viktig.

Lærestedene har også brukt tid på å utforme et doktorgradsreglement. Arbeidet med bedømmelse av vitenskapelig avhandlinger for norske doktorgrader ved universitetene og

---

departementets generelle bestemmelser om økonomiforvaltningen og forutsetninger for tildeling av bevilgninger. Direktøren utarbeider og legger fram for styret budsjettforlag og årsregnskap, og holder rektor løpende orientert om regnskapets stilling i forhold til budsjettet og om andre forhold av betydning for lærestedets virksomhet.

høgskolene reguleres av lærestedenes forskrift/reglement for graden philosophiae doctor (PhD) og utfyllende bestemmelser til reglementet og lærestedenes forskrift/reglement for dr. philos.-graden (UHR 2007). Forvaltningen av doktorgradsreglementet bekrefter det fagpolitiske og strategiske elementet som er knyttet til å delta i slike komiteer.

Vurderingsprosessen er relativt omfattende og det kan gå minst et halvt år fra avhandlingen er levert til disputasen avholdes. Kandidaten sender sin avhandling inn for vurdering til doktorgrad. Lærestedet nedsetter en vitenskapelig komité som består av tre vitenskapelig ansatte der to av komitémedlemmene kommer fra et annet lærested som skal vurdere om avhandlingen er verdig å forsvare for doktorgraden. Komitéen skriver en innstilling som leveres fakultetet. Hvis avhandlingen blir vurdert verdig å forsvares for doktorgraden, avholdes disputas der kandidaten offentlig forsvarer sin avhandling med utgangspunkt i innlegg fra komiteens medlemmer. Vurderingen av resultatet av disputasen sendes fakultetet som tildeler doktorgraden. I administrativt omfang er vurderinger av doktorgrader relativt stort og langvarig.

### **2.2.2 Tilsetting i vitenskapelige stillinger**

Tilsetting i vitenskapelige stillinger er en sentral administrativ oppgave for det vitenskapelige personalet, og heller ikke denne kan løsrives fra den vitenskapelige kompetansen.

Som ved doktorgrader involverer tilsettingsprosessen flere vitenskapelig ansatte. Ved tilsetting i vitenskapelige stillinger (som førsteamanuensis og professor) og ved personlig opprykk til professor vurderes søkerne av en komité bestående av tre vitenskapelig ansatte. To av medlemmene kommer fra andre læresteder.

Dette arbeidet er strategisk viktig for lærestedene, her fattes beslutninger som har konsekvenser for den faglige innretningen i lang tid fremover. Arbeidet består i å vurdere søkerne i forhold til kriteriene for tilsetting i vitenskapelige stillinger/oppykk til professor. I bunn for denne vurderingen ligger vurderingen av de vitenskapelige arbeidene ( gjerne 10 stykker) som skal følge søknaden. Selv om doktorgradsarbeidet allerede er vurdert i en annen komité, vurderes nå denne og de andre arbeidenes faglige kvalitet og i forhold til den faglige innretningen som det eventuelt er på stillingen. Komiteens medlemmer leser og vurderer søkerens innsendte vitenskapelige arbeider, gjennomgangen og vurderingene skrives ut i en innstilling som sendes tilsettingsorganet for den aktuelle stillingen.



## 2.3 Undervisningsadministrasjon

Kvalitetsreformen har særlig påvirket forhold knyttet til undervisningsadministrasjon. Det er imidlertid ikke selvsagt hvordan disse endringene har påvirket hvor mye tid som medgår til disse oppgavene.

### 2.3.1 Undervisningsledelse

Kvalitetsreformen innebærer store endringer, både i det pedagogiske opplegget og i ledelse og organisering av lærestedene. Evalueringen behandler ikke spesifikt hva dette betyr for det som tradisjonelt har ligget i begrepet undervisningsledelse. Fra tiden før reformen vet vi at faglig ledelse på instituttnivå blant annet er knyttet til organisering og koordinering av undervisning (Larsen 2002). Planlegging av undervisningstilbud og evaluering av undervisningen er sentrale deler av arbeidet som undervisningsleder. Undervisningslederopp-gaven er først og fremst en koordineringsoppgave og i mindre grad styring av undervisningens innhold. Arbeid med studieplaner og annet utdanningsrelatert arbeid er også inkludert i undervisningsledelse (Larsen 2002:18).

Før reformen var det tradisjon for at noen styrer undervisningsopplegget, selv om dette arbeidet ikke alltid er plassert hos instituttstyrer (Larsen 2002:45). Der hvor visestyrer er tillagt lederoppgaver, var det mest vanlig at vedkommende fungerer som undervisningsleder (Larsen 2002:70). Både før og etter reformen har instituttene stor frihet i å organisere undervisningsfunksjonen. Før reformen var det ulike løsninger knyttet til ansvaret for undervisningen ved instituttene, flere institutter hadde en ordning med visestyrer som undervisningsansvarlig. Andre hadde opprettet egne undervisningsutvalg som koordinerer undervisningen. Hvem som ledet utvalget varierte; noen institutter hadde egen utvalgsleder, andre benyttet visestyrer eller medlemmer av instituttstyret. Andre institutter hadde ikke egen undervisningsleder, men hadde delegert ansvaret til faggrupper med hver sin leder. Institutter som består av flere fag, hadde gjerne en undervisningsleder for hvert av fagene.

Med kvalitetsreformen fikk lærestedene større frihet til å bestemme den interne organiseringen. I lønnsforhandlingene i 2002 ble faglig-administrative lederstillinger definert som en kategori i lønnsplanen under Kunnskapsdepartementet (KD 2002). Her finner vi studieleder som en av tre faglig-administrative lederstillinger ved universiteter og høyskoler i tillegg til dekan og instituttleder.

### **2.3.2 Eksamensarbeid**

Eksamensarbeid er en vesentlig del av undervisningsadministrasjonen ved lærestedene. Tradisjonelt bedømmes avsluttende eksamen av to sensorer, hvorav en fra det aktuelle lærestedet og en fra samme fag, men fra et annet lærested (ekstern sensor). Et sentralt element i Kvalitetsreformen er endringer i vurderingsformer i høyere utdanning. Mappevaluering og prosjektoppgaver er mange steder innført i tillegg til den tradisjonelle avsluttende eksamenen (Dysthe et al. 2006:19,52). Avhengig av hvor mange arbeider som inngår i mappen og hvor omfattende eksamen er, kan denne vurderingsformen bli svært arbeidskrevende (Dysthe et al. 2006:46). Evalueringen av kvalitetsreformen viser at flere læresteder var i en prosess med å avklare konsekvensene av økt arbeidspress både for studentene og de ansatte som følge av evalueringsformene (Dysthe et al. 2006:49).

### **2.3.3 Kvalitetssikring av undervisning**

Formaliserte former for kvalitetssikring er et vesentlig element i Kvalitetsreformen. Som en del av Kvalitetsreformen skulle lærestedene utvikle egne formaliserte kvalitetssystemer. Disse skal bidra til å utvikle og heve særlig studiekvaliteten. Studentevaluering av undervisningen, rutiner for selvevaluering, systemer for å følge opp eksterne resultater av eksterne fagevalueringer, dokumentasjon av arbeid knyttet til læringsmiljø og rutiner for kvalitetssikring av nye studietilbud inngår i de interne systemene. Hensikten med disse systemene er å gi ledelsen styringsinformasjon, og ansatte, studenter og andre interessenter innsyn i utviklingen når det gjelder kvalitet. De faglig ansatte var tenkt å ha en sentral rolle i utviklingen av disse systemene (Stensaker 2006:95).

I evalueringen av Kvalitetsreformen blir det påpekt at effektene av kvalitetssikringssystemene er i overensstemmelse med studier av slike systemer i andre land (Stensaker 2003). De vitenskapelig ansatte bruker en god del tid på kvalitetssystemene. Dette er tid som gjerne går med til å legge inn informasjon og data i systemene, eller som er knyttet til konsultering av hvilke retningslinjer og regler som gjelder i forhold til aktiviteter knyttet til undervisning eller læring (Stensaker 2006:97). Vi vet imidlertid mindre om i hvilken grad dette arbeidet kommer i tillegg til eller kan erstatte andre administrative oppgaver som også ble utført før reformen. Doble systemer er til en viss grad i funksjon (Michelsen & Aamodt 2007:49).

## 2.4 Forskningsadministrasjon

Administrativt arbeid knyttet til forskning kan deles i to hovedkategorier; finansiering av forskning og evaluering av forskning.

### 2.4.1 Finansiering av forskning

Universitetenes og høyskolenes FoU-virksomhet finansieres gjennom ulike kilder. De viktigste kildene er den statlige grunnbevilgningen og finansiering fra Norges forskningsråd. I 2001 dekket disse kildene henholdsvis 60 og 20 prosent av FoU-utgiftene (Smeby & Sundnes 2005). Ekstern finansiering brukes gjerne som en samlebetegnelse på alle midler som kommer i tillegg til den statlige grunnbevilgningen, og kjennetegnes ved at forskerne selv må søke om slike midler. Det er derfor knyttet en viss konkurranse i forhold til å få eksterne forskningsmidler.

Andelen av utgiftene som dekkes av den statlige grunnbevilgningen har gått ned. Forskningsrådet og EU er eksempler på stadig viktigere forskningsfinansierende instanser for lærestedene. Evalueringen av Kvalitetsreformen påpeker at EU-forskningen har skapt en ny situasjon med større forskningsprogram, med fokus på nettverk og på forskergruppenes størrelse. Mange forskere er nå aktive i søkningen etter prosjektmidler fra EU (Halvorsen 2006:114). Reformen innebærer også at lærestedenes finansiering knyttes opp til deres EU-finansiering, slik at suksessen i forhold til å skaffe midler til forskningsprosjekter finansiert fra EU direkte påvirker lærestedenes budsjetter. På denne måten har EU-finansieringen blitt viktigere for lærestedene, og tid brukt på denne type forskningsadministrative oppgaver kan bli mer kritisk. Vi vet imidlertid lite om omfanget av administrative arbeidsoppgaver knyttet til å delta i søknadsprosesser rettet mot forskningsfinansierende instanser som EU.

Kvalitetsreformen har ikke eksplisitte tiltak knyttet til organisering av forskning, men styrket faglig ledelse og spissing av forskningsmiljøer har vært på den forskningspolitiske agendaen i lengre tid. Det har også vært en utvikling mot å organisere forskning og forskere på nye måter for å frembringe mer og bedre forskning. Et slikt tiltak er Senter for fremragende forskning i regi av Forskningsrådet. Hensikten med denne ordningen er å stimulere norske forskningsmiljøer til å etablere forskningssentre som er viet langsiktig, grunnleggende forskning på høyt internasjonalt nivå. Målsettingen med tiltaket er å heve

kvaliteten på norsk forskning<sup>12</sup>. Hvordan disse nye organisasjonsformene virker inn på administrative oppgaver som det vitenskapelige personalet deltar i vet vi foreløpig lite om, men disse søknadsprosessene kan heller ikke løsrives fra den vitenskapelige kompetansen.

#### **2.4.2 Evaluering av forskning**

Den andre hovedkategorien av forskningsadministrasjon knytter seg til evalueringsarbeid. Norske forskere evaluerer hyppig, både nasjonalt og internasjonalt (Kyvik & Langfeldt 2004). Vitenskapelige ansatte bruker for eksempel tid på å evaluere forskningsmiljøer eller institusjoner, i tillegg til at mye tid går med til referee-arbeid i forbindelse med vitenskapelig publisering. Evalueringsarbeid blir dels utført innenfor rammen av universitetsstillingen, dels som betalte ekstraoppdrag, og dels som utbetalt innsats for fagfellesskapet (referee-arbeid for tidsskrifter) (Kyvik & Langfeldt 2004).

I universitets- og høyskoleundersøkelsene har evalueringsarbeid vært kategorisert som utadvendte oppgaver, men, som tidligere nevnt, vil det være glidende overganger mellom hva som kan kategoriseres som faglige og hva som kan kategoriseres som administrative arbeidsoppgaver. Vi vil i denne sammenheng derfor definere evaluering av forskning som en del av de faglig administrative arbeidsoppgavene som det vitenskapelige personalet utfører, da de ikke direkte kan knyttes til primæroppgavene forskning og undervisning.

---

<sup>12</sup>

<http://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?c=Page&cid=1187661693549&pagename=ForskningsradetNorsk%2FHovedsidemal>

### 3 Hva viser undersøkelsene om omfanget av administrativt arbeid?

Med den generelle definisjonen av administrasjon fra universitetsundersøkelsene lagt til grunn, viste det seg å være tilnærmet ingen endringer i tid brukt på administrative arbeidsoppgaver blant det faste vitenskapelige personalet ved universitetene i perioden 1991 til 2000. Resultatene fra 1991-undersøkelsen viste at 92 prosent av de faste vitenskapelige ansatte brukte tid på administrasjon, og i gjennomsnitt ble 17 prosent av den totale arbeidstiden brukt til administrasjon både i 1990 og i 2000 (Kyvik & Enoksen 1992; Smeby 2001). Som tabell 3.1 viser var det heller ingen betydelige forskjeller mellom de ulike faggruppene i noen av undersøkelsene når det gjelder gjennomsnittlig andel av arbeidstiden som de vitenskapelige ansatte brukte på administrative oppgaver.

Tabell 3.1 Andel av arbeidstiden fast vitenskapelig personale ved universitetene brukte til administrasjon i 1990 og 2000 etter fagområde. Prosent. (Tabell 4.5 i Smeby 2001:34)

	<b>Hum.</b>	<b>Samf.</b>	<b>Nat.vit.</b>	<b>Med.</b>	<b>Tekn.</b>	<b>Totalt</b>	<b>N</b>
1990	18	16	18	17	14	17	1714
2000	16	17	17	17	17	17	1907

Universitetsundersøkelsene viser imidlertid at professorene oppgir å bruke noe mer tid på administrative oppgaver enn ansatte i mellomstillinger (Kyvik & Enoksen 1992; Smeby 2001).

Administrative arbeidsoppgaver oppfattes, som tidligere nevnt, å ta tid fra primæroppgavene forskning og undervisning. I universitetsundersøkelsene ble det faste vitenskapelige personalet også bedt om å oppgi i hvilken grad ulike arbeidsoppgaver medfører store problemer med hensyn til deres muligheter til å utføre forskning.

Tabell 3.2 Det faste vitenskapelige personalets vurdering av i hvilken grad ulike forhold medfører store problemer med hensyn til deres muligheter til å utføre forskning i 2000 etter fagområde. Prosent (Tabell 5.5 i Smeby 2001:39)

	Hum.	Samf.	Nat.vit.	Med.	Tekn.	Landbruk	Totalt
Faglig miljø	7	7	5	7	5	5	6
Forskningsmidler	24	20	37	45	49	49	34
Sammenhengende tid	60	62	52	59	51	71	58
Biblioteksforhold	20	5	3	1	5	0	6
Reisemuligheter	11	8	11	13	12	12	11
Undervisning	16	17	10	19	15	25	16
Veiledning	8	11	3	6	4	8	7
<b>Administrasjon</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>27</b>
Vitenskapelig utstyr	3	4	17	15	21	12	12
Datautstyr	4	2	4	3	8	2	4
Teknisk assistanse	11	11	31	33	25	20	23
Privat omsorgsansvar	7	6	3	3	2	4	4
N (min.)	297	395	442	273	128	85	1620

Tabell 3.2 viser at uavhengig av faggruppe oppga en større andel av de faste vitenskapelige ansatte at administrasjon, sammenliknet med for eksempel undervisning, medførte slike problemer (Smeby 2001). Rundt 60 prosent påpekte dessuten at mangel på sammenhengende tid skapte problemer for deres muligheter til å drive egen forskning.

Larsen og Kyvik (2006) undersøkte tidsbruk i høyskolesektoren før og etter innføringen av Kvalitetsreformen. Deres hovedinntrykk er at det har skjedd små endringer i tidsbruk blant de faste vitenskapelige ansatte mellom 1997 og 2005 (Larsen & Kyvik 2006:45). I 2005 brukte det vitenskapelige personalet gjennomsnittlig 14 prosent av arbeidstiden til administrative oppgaver<sup>13</sup> mot 16 prosent i 1997. I Evalueringen av Høyskolereformen som ble avsluttet i 1999, ble det konkludert med at høyskolereformen ikke hadde hatt den effekten den var tiltenkt å ha ved at de administrative byrdene for det vitenskapelige personalet skulle reduseres. I 2005 ble det brukt noe mindre tid til administrativt arbeid blant det faste vitenskapelige personalet enn i 1997. Resultatene fra spørreundersøkelsen i

<sup>13</sup> Administrasjon omfattet "... administrativt arbeid, verv, møter m.v. ved høyskolen, som ikke naturlig inngår i noen av funksjonene ovenfor (les: undervisning, faglig veiledning, og forskning og egenutdanning). Eksempelvis inkluderes tid medgått til bedømmelse av søkere til stillinger/stillingsopprykk ved egen høyskole, vurderinger av studenter ved opptak, besvarelser av henvendelser m.v." (Larsen & Kyvik 2006:152) Bedømmelse av doktorgrader ble i denne undersøkelsen definert som "undervisning ved eget universitet", mens eksamensarbeid ble definert som en "utadvent oppgave", og prosjektplanlegging gikk under fanen "forskning og egenutdanning" (Larsen & Kyvik 2006:152).

2006 kan dermed tyde på at høyskolereformen har begynt å fungere slik det var planlagt (Kyvik 1999). Denne undersøkelsen konkluderer ikke i forhold til betydningen av Kvalitetsreformen for tid brukt på administrasjon, men den dokumenterer at tid til administrasjon målt som residualkategori, det vil si unntatt tid til styring og ledelse, forskningsadministrasjon og undervisningsadministrasjon har gått noe ned ved høyskolene fra 1997 til 2005.

Sammenliknet med universitetene brukte de høyskoleansatte noe mindre tid på administrative arbeidsoppgaver, og, som det fremgår av tabell 3.3, fordelte den administrative byrden seg tilnærmet likt mellom stillingskategoriene (Larsen & Kyvik 2006:45-46).

Tabell 3.3 Andel av den totale arbeidstiden brukt på administrasjon blant det vitenskapelige personalet ved statlige høyskoler i 1997 og 2005 etter stilling. Prosent. N i parentes (Jf. tabell 4.1 i Larsen & Kyvik 2006:45).

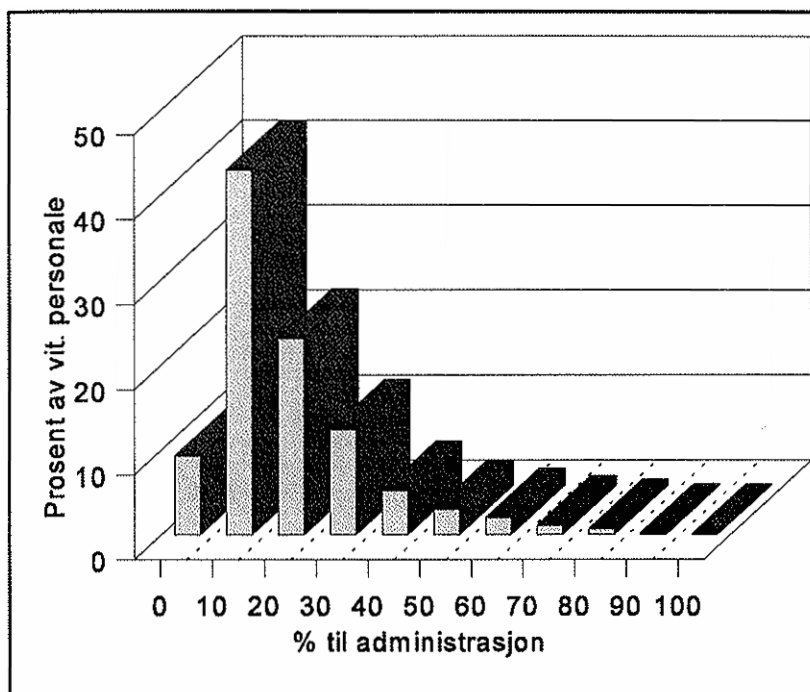
	1997	2005
Professor/dosent	15 (102)	16 (180)
Førsteamanuensis	15 (509)	13 (550)
Amanuensis	16 (170)	14 (57)
Førstelektor	17 (90)	14 (324)
Høgskolelektor	17 (1196)	14 (1385)

Universitets- og høyskoleundersøkelsene viser altså at faglig administrativt arbeid utført av vitenskapelige ansatte generelt har vært stabil over tid, og at det fordeler seg jevnt mellom faggrupper. Vi vil videre undersøke de ulike sider ved de administrative oppgavene som det vitenskapelige personalet utfører; styring og ledelse, bedømmelsesarbeid, undervisningsadministrasjon og forskningsadministrasjon.

### 3.1 Styring og ledelse

Universitetsundersøkelsene viser at tid brukt på administrativt arbeid varierer mellom de vitenskapelige ansatte. I 1991 brukte det vitenskapelige personalet 17 prosent av arbeidstiden på administrative arbeidsoppgaver, men, som figur 3.1 viser, brukte de fleste ikke mer enn 10 prosent av tiden på slik arbeid.

Figur 3.1 Andel av total arbeidstid brukt til administrasjon i 1991. Prosentfordeling for fast vitenskapelig personale (Figur 2.1 i Gornitzka, Kyvik & Larsen 1996:41)



Særlig det å ha lederverv viste seg å øke tiden brukt på administrative oppgaver. Vitenskapelige ansatte med lederverv brukte gjennomsnittlig 24 prosent av tiden på administrative arbeidsoppgaver, sammenliknet med gjennomsnittlig 11 prosent av den totale arbeidstiden for de som ikke hadde slike verv (Gornitzka, Kyvik & Larsen 1996). Universitetsundersøkelsene viste også en økning i andelen vitenskapelige ansatte som hadde lederverv i perioden 1981 til 1991. Gornitzka, Kyvik og Larsen (1996:47) hevder noe av denne økningen kan skyldes at det ved universitetene har foregått instituttsammenslåinger som gjør at man skulle kunne forvente at færre har instituttstyreverv i 1991 enn i 1981. Dermed har andre lederverv sannsynligvis blitt innført, i form av lederverv for eventuelle underenheter ved de større instituttene eller for nye typer faste komiteer eller utvalg opprettet i perioden. Alternativt kan det tenkes at det samme antall lederverv er spredd på flere personer (Gornitzka, Kyvik & Larsen 1996:48).

Evalueringen av kvalitetsreformen stiller følgende spørsmål i forhold til administrasjon knyttet til styring og ledelse:

*”Sitter du i dag som...*

- a. instituttleder eller tilsvarende*
- b. prodekan/dekan*
- c. medlem av fakultetsstyret eller tilsvarende organ”*



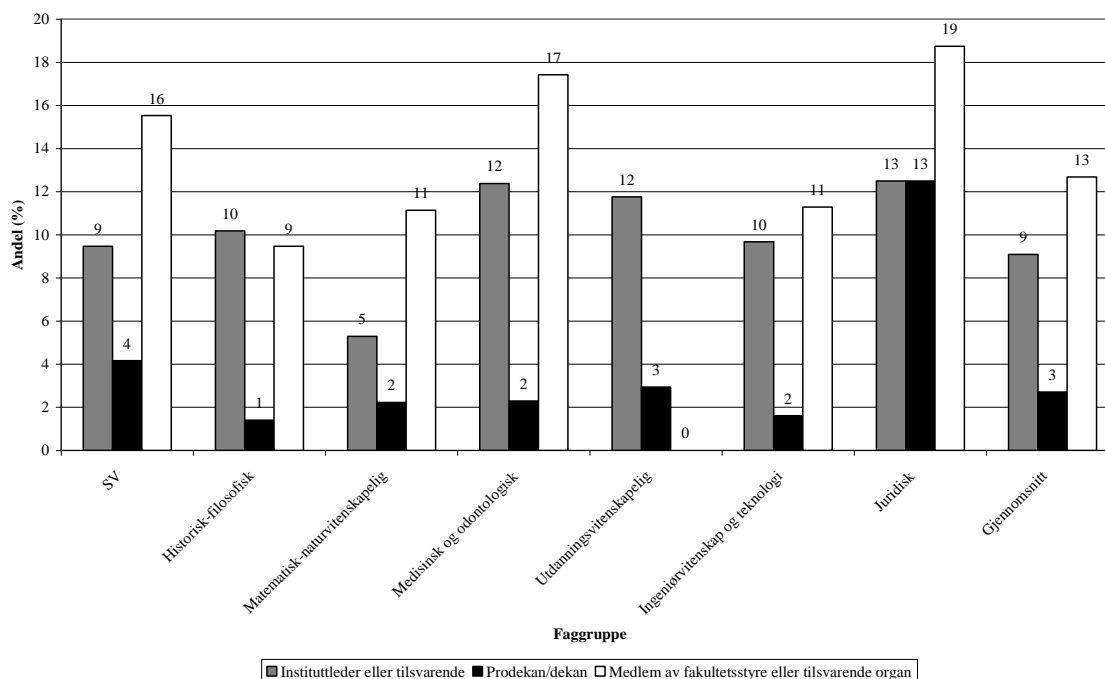
Tabell 3.4 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de i 2005 hadde lederverv eller deltok i styringsorgan etter type verv. Prosent

Lederverv og styringsorgan	Nei	Ja	N
Instituttleder eller tilsvarende	93	7	2060
Prodekan/dekan	98	2	2060
Fakultetsstyret/tilsvarende organ	88	12	2060

Av tabell 3.4 kan man se at det store flertallet av de vitenskapelige ansatte *ikke* har slike verv. Vi finner imidlertid at de universitetsansatte i signifikant større grad enn de høyskoleansatte oppgir å ha verv som instituttleder eller tilsvarende. Når det gjelder de andre vervene viser analysene ingen tilsvarende forskjeller mellom høyskoler og universiteter i andelen som oppgir at de har slike verv.

Ikke overraskende viser det seg heller ikke å være noen særlige fagforskjeller innad på de to typene av læresteder. Ved høyskolene fant vi ingen signifikante forskjeller mellom noen av faggruppene, men innenfor enkelte verv fant vi visse forskjeller mellom universitetsfagene.

Figur 3.2 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de i 2005 hadde lederverv eller deltok i styringsorgan etter faggruppe

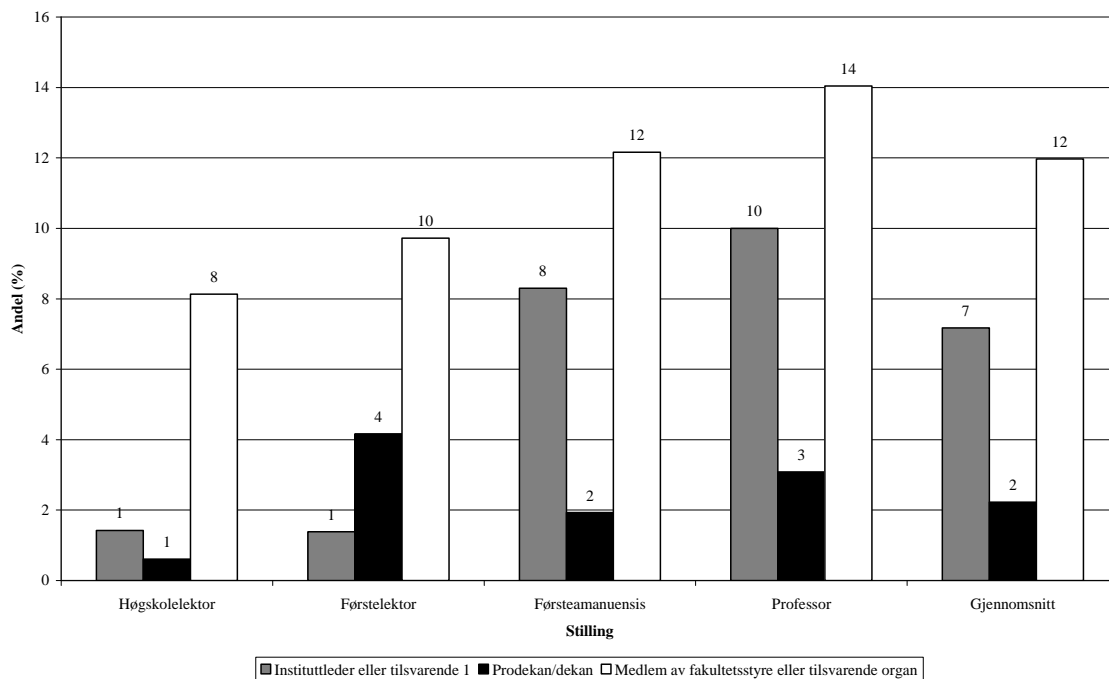


Når det gjelder verv som instituttleder har en mindre andel innenfor de matematisk-naturvitenskapelige fagene ved universitetene slike verv, sammenliknet med gjennomsnittet for alle universitetsfaggruppene (figur 3.2). På spørsmålet om eventuelle verv som dekan/prodekan skiller de juridiske fagene seg ut fra de andre faggruppene ved at de i signifikant større grad enn gjennomsnittet for alle universitetsansatte oppgir å ha denne typen verv.

En årsak til at vi ikke finner signifikante fagforskjeller behøver ikke å bety at det ikke er forskjeller mellom faggruppene. Det kan også skyldes at noen av faggruppene blir relativt små. Når dette er tilfelle vil det knytte seg større usikkerhet til om de forskjellene man observerer kan generaliseres.

Enkelte forskjeller finner vi imidlertid mellom de ulike stillingene.

Figur 3.3 Andelen faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de i 2005 hadde lederverv eller deltok i styringsorgan etter stillingsgruppe



I forhold til å sitte som instituttleder eller liknende har en signifikant større andel av professorene og førsteamanuensene slike verv, sammenliknet med gjennomsnittet, mens høyskolelektorene i mindre grad enn gjennomsnittet oppgir det samme (figur 3.3). Når det gjelder spørsmålet om man sitter som prodekan/dekan svarer en mindre andel av høyskolelektorene at de har slike verv sammenliknet med de andre stillingsgruppene.

Samtidig ser professorene ut til å være medlem av fakultetsstyret eller tilsvarende organ i noe større grad enn de andre stillingsgruppene. At professorene i større grad enn de andre stillingsgruppene oppgir å ha slike verv samsvarer med funnene fra universitetsundersøkelsene. Undersøkelsen fra 1991 viser at 52 prosent av professorene hadde lederverv som dekanus, instituttbestyrer, avdelingsleder og liknende, i forhold til 38 prosent av førsteamanuensene og 31 prosent av amanuensene.

### 3.2 Bedømmelsesarbeid

Universitetsundersøkelsene viser en økning over tid i andelen vitenskapelige ansatte som bruker tid på bedømmelsesarbeid. Andelen som deltok i bedømmelse av doktoravhandlinger økte mest markant – fra 23 prosent i 1991 til 38 prosent i 2000, noe Kyvik og Langfeldt (2004) hevder skyldes en økning i antall doktorgradskandidater gjennom 1990-tallet. Andelen ansatte som deltok i bedømmelse av vitenskapelige stillinger økte i noen mindre grad – fra 36 prosent i 1991 til 41 prosent i 2000. Økningen i andelen som deltok ga utslag på den måten at antall dager den enkelte brukte på slike oppgaver gikk noe ned – fra gjennomsnittlig 10,7 dager i 1991 til 9,9 dager i 2000 for doktorgradsarbeid, og fra 9,4 dager i 1991 til 7,7 dager i 2000 for arbeid knyttet til ansettelse (Kyvik & Langfeldt 2004). Kvalitetsreformen inneholder ikke eksplisitte tiltak knyttet til vurdering av doktorgrader og tilsetning i kvalitetsreformen, men det er interessant å undersøke andelen vitenskapelige ansatte som oppgir å bruke tid på denne typen arbeid også etter reformen.

I Evalueringen av Kvalitetsreformen ble følgende spørsmål stil i forhold til omfanget av bedømmelsesarbeid blant det vitenskapelige personalet:

*”Er du eller har du vært medlem av, eller hatt verv som ...*

- a. Bedømmelseskomité, dr. avhandling*
- b. Bedømmelseskomité, 1. amanuensisstilling*
- c. Bedømmelseskomité, professorat/vurdering for professorkompetanse”.*

Tabell 3.5 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har hatt bedømmelseskomitéarbeid etter nivå av kompetansevurdering. Prosent

<b>Bedømmelseskomité</b>	<b>Nei</b>	<b>Ja</b>	<b>N</b>
Doktoravhandling	44	56	2060
Førsteamanuensisstilling	45	55	2060
Professorat/professorkompetanse	65	35	2060

Tabell 3.5 viser at over halvparten av de vitenskapelige ansatte som deltok i undersøkelsen knyttet til Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har sittet i bedømmelseskomiteer for vurdering av doktoravhandling og for tilsetning til førsteamanuensisstilling, mens ca en tredjedel oppgir å ha sittet i bedømmelseskomité for tilsetning til professorat eller vurdering av professorkompetanse.

I Evalueringen av Kvalitetsreformen finner vi signifikante forskjeller mellom høyskoler og universiteter i andelen vitenskapelige ansatte som har sittet i slike komiteer. Mens over 70 prosent av de vitenskapelige ansatte ved universitetene oppgir å ha sittet i bedømmelseskomiteer for vurdering av doktorgradsavhandling eller ved tilsetning av førsteamanuensis, oppgir bare rundt 20 prosent av de høyskoleansatte å ha hatt tilsvarende oppgaver. Differansen er noe mindre når det gjelder komitéarbeid i forbindelse med tilsetning i professorat eller vurdering av professorkompetanse. Her oppgir ca halvparten av de spurte universitetsansatte at de har sittet i en slik komité, sammenliknet med drøye 12 prosent av ansatte ved høyskolene. Forskjeller mellom høyskoler og læresteder i andelen vitenskapelige ansatte som har sittet i bedømmelseskomiteer kan til en viss grad begrunnes med at stillingsstrukturene ved de to typene av læresteder er forskjellige<sup>14</sup>. Universitetsutvalget består kun av førsteamanuenser og professorer, mens høyskoleutvalget i stor grad også inkluderer førstelektorer og høyskolelektorer. De sistnevnte stillingsgrupper bruker sjeldnere tid på bedømmelsesarbeid, noe vi kommer tilbake til senere i dette kapittelet.

Universitetsundersøkelsen fra 2001 viser visse forskjeller i bruk av tid på bedømmelsesarbeid mellom ulike faggrupper.

Tabell 3.6 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som oppga å bruke tid på bedømmelsesarbeid i 2000 etter faggruppe. Prosent. Gjennomsnittlig antall dager for de som deltok i parentes

	Hum	SV	Natvit	Med	Tekn	Landbuk
Doktoravhandling	25 (10)	34 (10,5)	42 (7,9)	41 (11,4)	56 (8,8)	32 (9,2)
Vitenskapelige stillinger	30 (12,2)	47 (9,1)	42 (5,7)	43 (6)	45 (5,5)	45 (8,7)

<sup>14</sup> Fordeling av vitenskapelige ansatte i bruttoutvalget til Evalueringen av Kvalitetsreformen etter type av lærested og stilling

	professor	førsteamanuensis	førstelektor	høgskolelektor	Totalt
Høyskoler	125 (18 %)	8 (1 %)	71 (10 %)	486 (70 %)	690 (100 %)
Universitet	808 (62 %)	503 (38 %)	0	0	1311 (100 %)

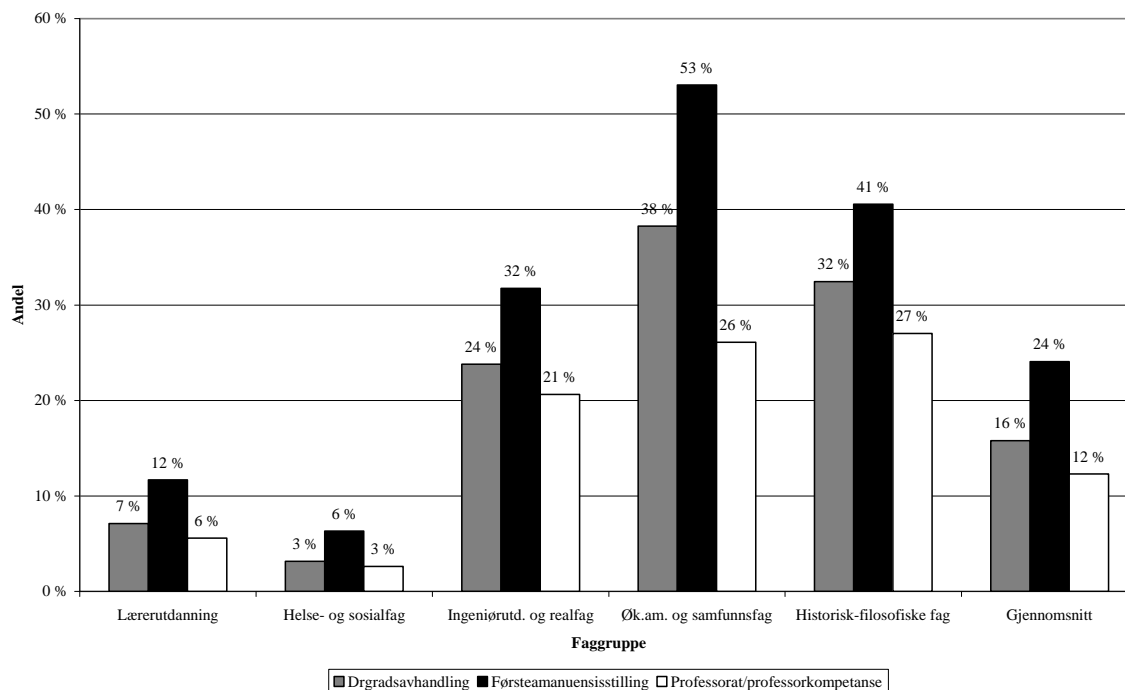
Tabell 3.6 viser at vitenskapelige ansatte innenfor faggruppene i medisin, naturvitenskapelige fag og teknologi i større grad oppgir å ha deltatt i administrativt arbeid knyttet til bedømmelser av doktoravhandlinger. Vitenskapelig personale innenfor naturvitenskapelige fag og teknologiske fag er også de som gjennomsnittlig oppgir å bruke færrest antall dager på denne typen oppgaver. Når det gjelder deltakelse i bedømmelseskomiteer i forbindelse med tilsetning til vitenskapelige stillinger oppgir en tilnærmet lik andel av de vitenskapelige ansatte innenfor de ulike faggruppene at de har brukt tid på slike oppgaver i 2000 (rundt 45 prosent). Unntaksvis oppgir ansatte innenfor de humanistiske fagene i noen mindre grad å ha deltatt i bedømmelser ved tilsetning til vitenskapelige stillinger, noe som gir utslag i at de også er den faggruppen som gjennomsnittlig bruker mest tid på denne typen arbeidsoppgaver. De ansatte innenfor humanistiske fag brukte gjennomsnittlig over 12 dager på bedømmelses av kandidater til vitenskapelige stillinger. Til sammenlikning brukte ansatte innenfor naturvitenskapelige fag, medisin og teknologi omtrent halvparten av dette (ca 6 dager).

Evalueringen av kvalitetsreformen viser også forskjeller mellom faggrupper i andelen som oppgir å ha brukt tid på bedømmelsesarbeid<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> I alle analyser av faggrupper og stillingsgrupper vil kun de gruppene som avviker signifikant fra gjengjennomsnittet for alle gruppene kommenteres i rapporten.

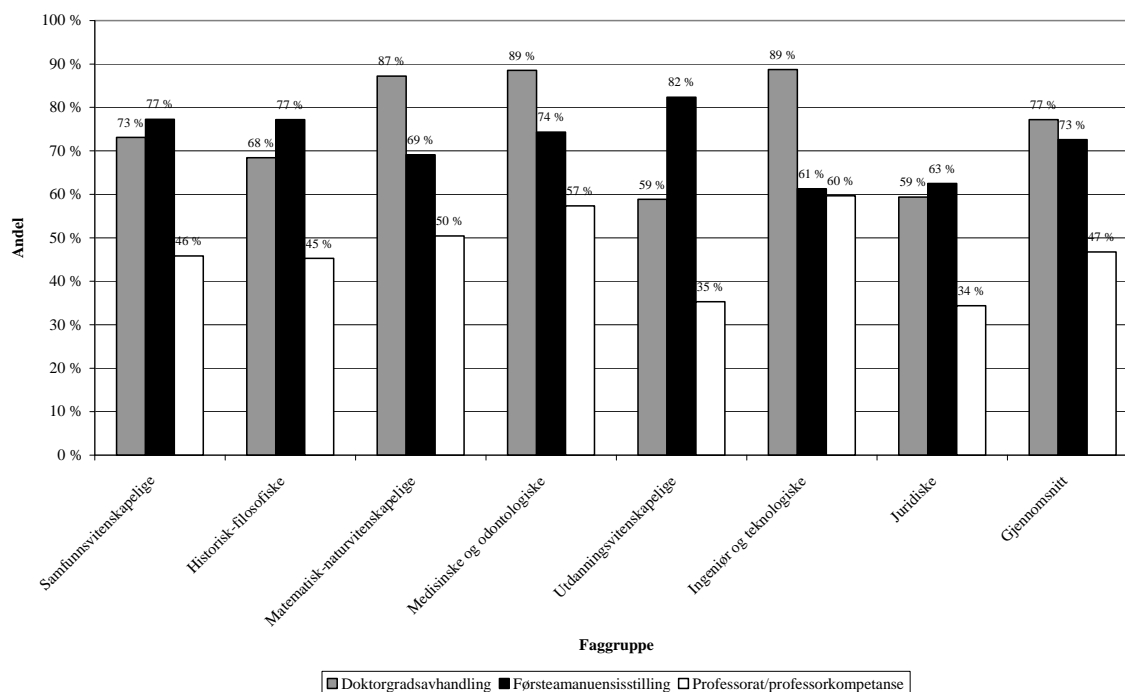
Figur 3.4 Andel faste vitenskapelige ansatte ved høyskolene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har sittet i bedømmelseskomiteer etter faggruppe



Figur 3.4 viser at ved høyskolene oppga de ansatte innenfor ingeniørutdanning, økonomisk-administrative fag og samfunnsfag, samt historisk-filosofiske fag i større grad enn gjennomsnittet for alle faggruppene at de har sittet i disse typene av bedømmelseskomiteer, mens de ansatte innenfor lærerutdanning og helse- og sosialfag i mindre grad enn gjennomsnittet svarer det samme.

Analysene av de universitetsansatte viser særlige fagforskjeller når det gjelder andelen som oppgir å ha sittet i komité for bedømming av doktoravhandling (figur 3.5).

Figur 3.5 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har sittet i bedømmelseskomiteer etter faggruppe



Blant de universitetsansatte har over 50 prosent i alle faggruppene svart at de har sittet i bedømmelseskomité for vurdering av doktorgradsavhandling, men ansatte innenfor matematisk-naturvitenskapelige fag, medisinske og odontologiske fag, og ingeniørvitenskap og teknologi svarer i større grad enn gjennomsnittet at de har sittet i slike komiteer (figur 3.5). Utdanningsvitenskapelige-, historisk-filosofiske- og juridiske fag oppgir å ha sittet i bedømmelseskomiteer av doktorgradsavhandling i signifikant mindre grad enn gjennomsnittet for alle universitetsfaggruppene, mens ansatte innenfor samfunnsvitenskapelige fag ikke signifikant skiller seg fra den gjennomsnittelige andelen som har svart at de har sittet i en slik komité.

Ved universitetene fant vi ikke tilsvarende forskjeller mellom faggruppene da vi så på andelen som har oppgitt å ha vært medlem av bedømmelseskomiteer for tilsetning i førsteamanuensisstilling og i professorat eller vurdering av professorkompetanse. Ansatte innenfor fagområdet ingeniør og teknologi oppga i signifikant mindre grad enn gjennomsnittet at de hadde sittet i bedømmelseskomiteer for tilsetning i førsteamanuensisstilling. For øvrig var det ingen statistisk signifikante forskjeller mellom faggruppene på dette spørsmålet. På spørsmålet om bedømmelseskomitéarbeid ved tilsetning i professorat eller vurdering av professorkompetanse viste ansatte innenfor

medisin og odontologi og ingeniør- og teknologifag å i signifikant høyere grad oppgi at de har sittet i slike komiteer sammenliknet med gjennomsnittet for alle faggruppene.

Evalueringen av Kvalitetsreformen viser altså noen forskjeller, både mellom type av lærested og mellom ulike faggrupper, når det gjelder deltakelse i bedømmelseskomiteer. Tilslutt undersøkte vi om det også var forskjeller mellom ulike vitenskapelige stillinger. Universitetsundersøkelsene viste at særlig professorene brukte tid på bedømmelsesarbeid knyttet til vurderinger av doktoravhandlinger og ved tilsetninger til vitenskapelige stillinger, og de brukte flere dager på slikt arbeid sammenliknet med førsteamanuensene og amanuensene (tabell 3.7).

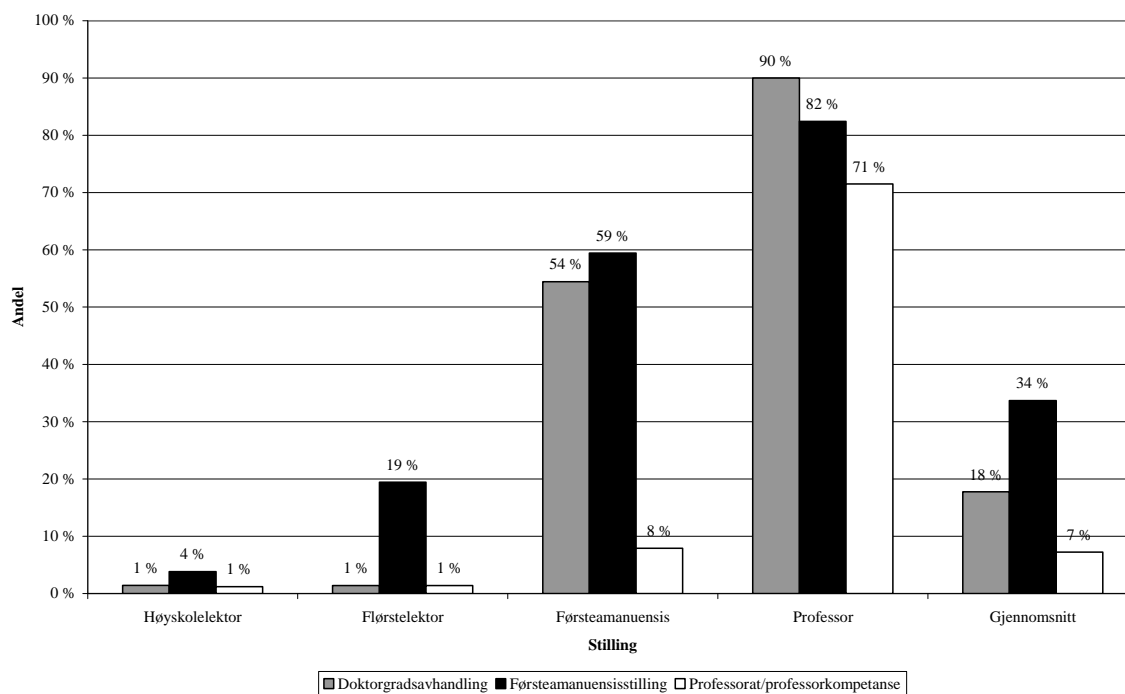
Tabell 3.7 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som oppga at de i 2000 hadde brukt tid på administrative oppgaver knyttet til bedømmelsesarbeid etter stillingsnivå. Prosent. Gjennomsnittlig antall dager for de som deltok i parentes

	<b>Professor (N=1261)</b>	<b>Førsteamanuensis (N=860)</b>	<b>Amanuensis (N=91)</b>
Bedømmelse av doktoravhandlinger (inkl. disputas)	51 (10)	21 (9,2)	1 (2)
Bedømmelse av søkere til vitenskapelige stillinger	53 (8,1)	28 (6,7)	17 (3,5)

Evalueringen av Kvalitetsreformen viste store signifikante forskjeller i andelene som oppga at de hadde sittet i ulike typer bedømmelseskomiteer.



Figur 3.6 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har sittet i bedømmelseskomiteer etter stilling



Figur 3.6 viser at svært mange av førsteamanuensene og professorene har svart at de har brukt tid på bedømmelsesarbeid, samtidig som professorene også ligger godt over førsteamanuensene når det gjelder slik tidsbruk. Høyskolelektorene og førstelektorene ser ut til å sjelden bruke tiden på denne typen arbeidsoppgaver. Skjevheten mellom universiteter og høyskoler i forhold til andelen vitenskapelige ansatte som hadde brukt tid på bedømmelsesarbeid, som ble beskrevet innledningsvis, kan altså sies å ikke bare være et uttrykk for forskjeller i stillingsstruktur mellom universiteter og høyskoler. Den er også et uttrykk for skjevheter i fordelingen av slike arbeidsoppgaver mellom stillingsgrupper, da høyskoleutvalget består av alle fire stillingskategorier.

### 3.3 Undervisningsadministrasjon

Undervisningsadministrasjon er i denne rapporten operasjonalisert som undervisningsledelse, eksamensarbeid og kvalitetssikring av undervisning.

#### 3.3.1 Undervisningsledelse

Evalueringen av Kvalitetsreformen stiller følgende spørsmål i forbindelse med omfang av undervisningsadministrasjon for det vitenskapelige personalet:

*”Sitter du i dag som...*

*d. undervisningsleder ved avdeling/seksjon/institutt*

*e. studieleder ved avdeling/seksjon/institutt”.*

*”Kvalitetssikringssystemet som er utviklet ved mitt lærested har gjort at mer av min arbeidstid brukes på aktiviteter relatert til driften av dette systemet”.*

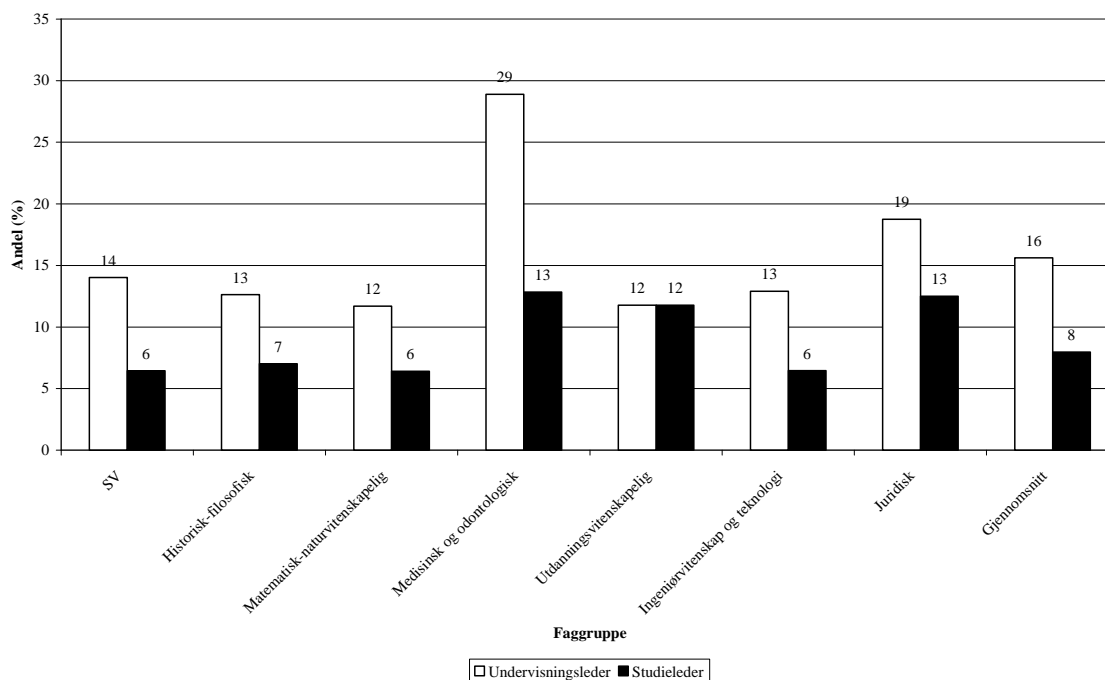
Tabell 3.8 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de i 2005 satt som undervisningsleder og studieleder. Prosent

Lederverv	Nei	Ja	N
Undervisningsleder	89	12	2060
Studieleder	92	8	2060

Av tabell 3.8 kan man se at det store flertallet av de vitenskapelige ansatte *ikke* har slike verv. Vi finner imidlertid at de universitetsansatte i signifikant større grad enn de høyskoleansatte oppgir å ha verv som undervisningsleder. Når det gjelder det å være studieleder viser analysene ingen tilsvarende forskjeller mellom høyskoler og universiteter i andelen som oppgir at de har et slikt verv.

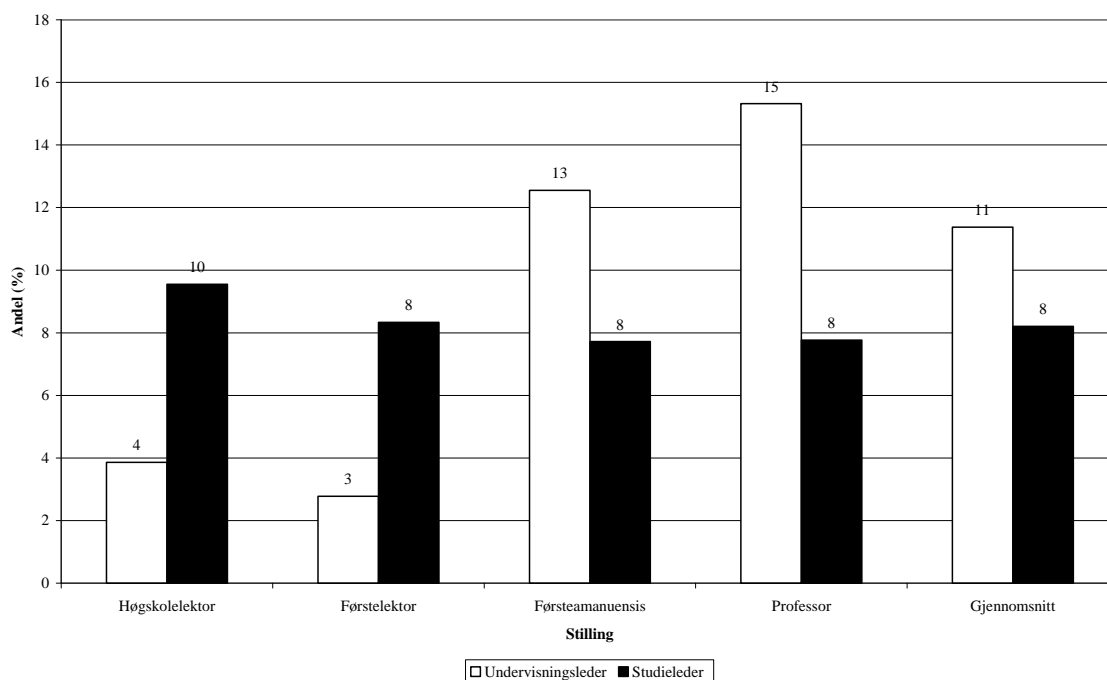
Ved høyskolene fant vi ingen signifikante forskjeller mellom noen av faggruppene, men innenfor universitetsfagene fant vi enkelte forskjeller i andelen som oppga at de sitter som undervisningsleder og studieleder.

Figur 3.7 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de i 2005 satt som undervisningsleder og studieleder etter faggruppe



Figur 3.7 viser at faggruppen medisinske og odontologiske fag skiller seg signifikant fra de andre universitetsfagene ved at de i større grad oppgir å sitte som undervisningsleder og studieleder. Ellers finner vi ingen signifikante forskjeller mellom de andre faggruppene i andelen som oppgir å ha denne typen verv. Derimot viser det seg å være forskjeller mellom stillingsnivåer når det gjelder andelen som oppgir å sitte som undervisningsleder.

Figur 3.8 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de i 2005 satt som undervisningsleder og studieleder



Figur 3.8 viser at professorene og førsteamanuensene oppgir i signifikant større grad enn gjennomsnittet at de sitter som undervisningsleder, mens høyskolelektorene oppgir dette i signifikant mindre grad enn gjennomsnittet. Førstelektorgruppen er som tidligere nevnt relativt liten, noe som kan gjøre at den ikke skiller seg signifikant fra gjennomsnittet.

### 3.3.2 Eksamensarbeid

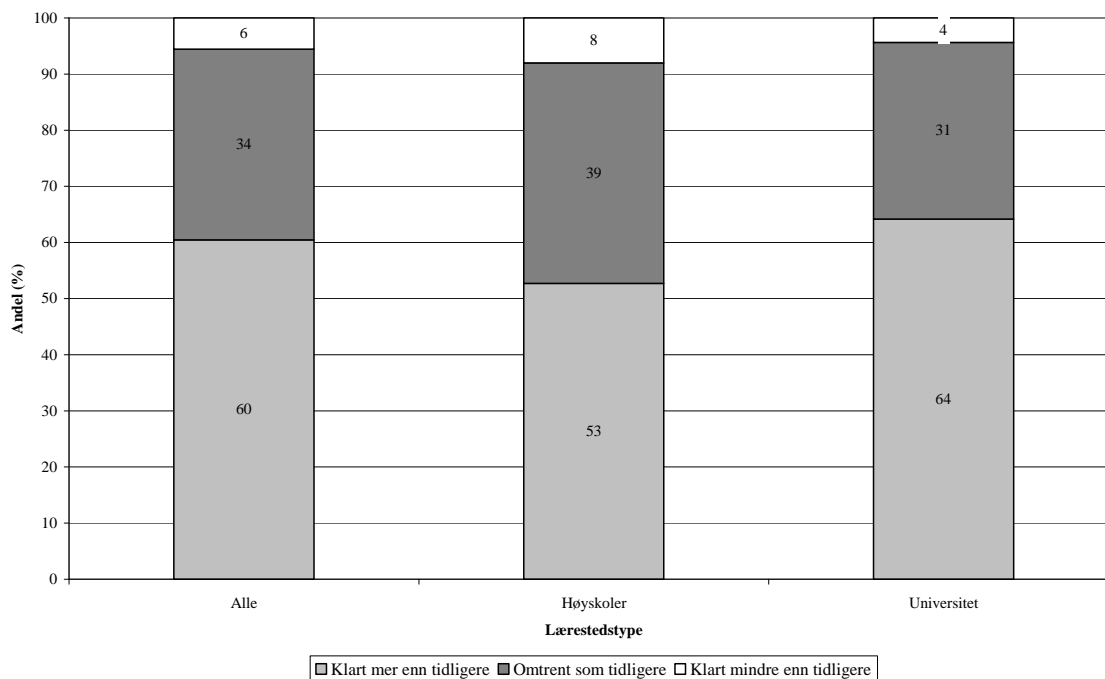
Evalueringen av Kvalitetsreformen stiller følgende spørsmål om eksamensarbeid:

*”Sammenliknet med tiden før innføringen av Kvalitetsreformen, hvor mye tid bruker du på følgende aktiviteter?*

*e. Eksamensarbeid”*

*(Svaralternativ: Klart mer enn tidligere, Omtrent som tidligere, Klart mindre enn tidligere)*

Figur 3.9 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppga å bruke tid på eksamensarbeid etter omfang av tid og lærestedstype



I figur 3.9 kan man se at nesten ingen oppgir at de bruker klart mindre tid på eksamensarbeid etter innføringen av Kvalitetsreformen. Både ved universitetene og ved høyskolene oppgir over halvparten at de bruker klart mer tid enn tidligere på eksamensarbeid.

Den samme undersøkelsen fant ingen signifikante forskjeller mellom faggruppene ved universitetene når det gjelder tid brukt på eksamensarbeid etter Kvalitetsreformen. Ved høyskolene oppgir mellom 45 og 76 prosent at de bruker betydelig mer tid på eksamensarbeid etter innføringen av Kvalitetsreformen (tabell 3.9). Den eneste gruppen som skilte seg signifikant fra gjennomsnittet for alle gruppene var imidlertid gruppen helse- og sosialfag, som i *mindre* grad oppgir at de bruker klart mer tid på denne typen oppgaver etter at Kvalitetsreformen ble innført.

Tabell 3.9 Omfanget av tid brukt på eksamensarbeid etter innføringen av Kvalitetsreformen blant det faste vitenskapelige personalet ved høyskolene etter faggruppe. Prosent

	Omtrent som tidligere/kart mindre enn tidligere	Klart mer enn tidligere	N
Lærerutdanning	44	56	90
Helse- og sosialfag	55	45	83
Ingeniørutdanning og realfag	50	50	40
Øk.adm og samfunnsfag	40	60	57
Historisk-filosofiske fag	24	76	17
Gjennomsnitt	46	54	287

I 1990 brukte det vitenskapelige personalet mellom 10 og 11 dager på denne typen oppgaver (Smeby 1993). I universitetsundersøkelsen fra 2001 ble det observert en økning i andelen som oppga å bruke tid på eksamensarbeid. Totalt deltok 88 prosent av det faste vitenskapelige personalet i arbeidsoppgaver knyttet til eksamensarbeid i 2000. Den enkelte brukte dessuten gjennomsnittlig 14 dager på eksamensarbeid i 2000, sammenliknet med 10,5 dager i 1990.

Universitetsundersøkelsene viser enkelte forskjeller mellom faggruppene når det gjelder omfang av eksamensarbeid, både når det gjelder andelen som deltar og hvor mye tid den enkelte gjennomsnittlig bruker.

Tabell 3.10 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som oppga å bruke tid på eksamensarbeid i 1990 og 2000 etter faggruppe. Prosent. Gjennomsnittlig antall dager for de som deltok i parentes

	Hum	SV	Natvit	Med	Tekn	Landbruk
1990	82 (13,1)	86 (12,6)	90 (9,4)	74 (6,6)	97 (13,3)	*
2000	86 (14,4)	92 (16)	91 (12,7)	80 (11)	95 (18,3)	87 (12,9)

Ansatte innenfor medisin er den gruppen hvor færrest oppgir å ha brukt tid på eksamensarbeid. Samtidig er de den gruppen som gjennomsnittlig bruker færrest dager på slike oppgaver. Teknologene er den gruppen hvor flest oppgir å ha brukt tid på eksamensarbeid. I tillegg er de den gruppen som gjennomsnittlig bruker flest arbeidsdager på denne typen administrative oppgaver (tabell 3.10).

Universitetsundersøkelsene fant dessuten forskjeller mellom stillingsgrupper i andelen som oppga å ha brukt tid på eksamensarbeid. Undersøkelsen fra 2001 viste en liten

økning i andelen som deltok i oppgaver knyttet til eksamensarbeid for alle stillingsgruppene (tabell 3.11).

Tabell 3.11 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som oppga å bruke tid på eksamensarbeid i 1990 og 2000 etter stillingsnivå. Prosent. Gjennomsnittlig antall dager for de som deltok i parentes. (Jf. Smeby 1993:42)

	1990	2000
Professor	88 (10)	89 (13,3)
Førsteamanuensis	86 (11,1)	88 (14,6)
Amanuensis	75 (10,3)	82 (18,9)
Gjennomsnitt	83 (10,5) <sup>16</sup>	88 (14)

Økningen i gjennomsnittlig antall dager var imidlertid mer tydelig. Særlig stor var økningen for amanuensene, som oppga at de gjennomsnittlig hadde brukt ca 19 dager på eksamensarbeid i 2000, mens professorene hadde brukt ca 13 dager, og førsteamanuensene ca 15 dager.

I Evalueringen av Kvalitetsreformen var det også professorgruppen som skilte seg ut i forhold til å bruke tid på eksamensarbeid (tabell 3.12).

Tabell 3.12 Omfanget av tid brukt på eksamensarbeid blant det faste vitenskapelige personalet etter innføringen av Kvalitetsreformen etter stillingsgruppe. Prosent

	Omtrent som tidligere/klart mindre enn tidligere	Kart mer enn tidligere	N
Høgskolelektor	49	51	218
Førstelektor	53	47	32
Førsteamanuensis	38	62	262
Professor	35	65	454
Gjennomsnitt	40	60	966

Tabell 3.12 viser at svært mange, uavhengig av stillingsgruppe, oppgir at innføringen av Kvalitetsreformen har ført til at de bruker klart mer tid på eksamensarbeid. Professorene oppgir i signifikant større grad enn ansatte innenfor de andre stillingsgruppene at de bruker klart mer tid på eksamensarbeid etter innføringen av Kvalitetsreformen.

<sup>16</sup> Veid gjennomsnitt

### 3.3.3 Kvalitetssikring av undervisning

Grunnlaget for disse resultatene er, som nevnt, svarfordelingen på spørsmålet ”kvalitetssikringssystemet som er utviklet ved mitt lærested har gjort at mer av min arbeidstid brukes på aktiviteter relatert til driften av dette systemet”. Svarene på dette spørsmålet er ikke entydig lett å tolke. Med kvalitetsreformen ble lærestedene pålagt å utvikle systemer for kvalitetssikring. Problemet med spørsmålet er at det spør om støtte til en påstand om at systemet som er utviklet gjør at *mer* av de vitenskapelige ansattes tid brukes på driften av dette systemet. Svarene blir vanskelig å tolke siden systemet ikke fantes før reformen. Vi bruker svarene på spørsmålet likevel fordi vi mener at de indikerer i hvilken grad vitenskapelig ansatte synes at kvalitetssikringssystemet tar mye tid.

Tabell 3.13 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at utviklingen av kvalitetssikringssystemet har bidratt til økt tidsbruk til driften av dette systemet. Prosent

	Ja	Nei	N
Kvalitetssikringssystemet har bidratt til økt bruk av tid på driften av dette systemet	83	17	1933

Det store flertallet, over 80 prosent, oppgir at kvalitetssikringssystemet har bidratt til at mer av deres arbeidstid brukes på aktiviteter relatert til driften av dette systemet (tabell 3.13). Vi finner imidlertid at en større andel ved universitetene (19 prosent) enn ved høyskolene (14 prosent) oppgir at kvalitetssikringssystemet som ble utviklet på deres lærested *ikke* har bidratt til at mer av arbeidstiden brukes på aktiviteter relatert til driften av dette systemet. Noen få fagforskjeller ble også registrert innad på de to typene.

Tabell 3.14 Andel faste vitenskapelige ansatte ved høyskolene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at innføringen av det nye Kvalitetssikringssystemet har bidratt til økt bruk av tid på driften av dette systemet etter faggruppe. Prosent

	Ja	Nei	N
Lærerutdanning	89	11	181
Helse- og sosialfag	80	20	168
Ingeniørutdanning og realfag	88	12	122
Øk.adm og samfunnsfag	88	13	112
Historisk-filosofiske fag	86	14	36
Gjennomsnitt	86	14	619



Blant de høyskoleansatte skiller de vitenskapelige ansatte innenfor helse- og sosialfag seg i noen grad ut ved at de oftere oppgir at kvalitetssikringssystemet *ikke* hadde bidratt til at de brukte mer av arbeidstiden sin på driften av dette systemet (tabell 3.14). For øvrig er det ingen statistisk signifikante forskjeller mellom faggruppene på høyskolene.

Tabell 3.15 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at innføringen av det nye Kvalitetssikringssystemet har bidratt til økt bruk av tid på driften av dette systemet etter faggruppe. Prosent

	Ja	Nei	N
Samfunnsvitenskapelig	82	18	251
Historisk-filosofisk	86	14	269
Matematisk-naturvitenskapelig	82	18	345
Medisinsk og odontologisk	74	26	198
Utdanningsvitenskapelig	87	13	31
Ingeniørvitenskap og teknologi	78	22	59
Juridisk	69	31	32
Gjennomsnitt	81	19	1185

Blant de universitetsansatte oppgir vitenskapelige ansatte innefor faggruppen historisk-filosofiske fag i signifikant mindre grad at kvalitetssikringssystemet *ikke* har gjort at mer av arbeidstiden brukes på aktiviteter relatert til driften av systemet (tabell 3.15). Motsatt hevder en signifikant større andel av de universitetsansatte innenfor medisinske og odontologiske fagene at kvalitetssikringssystemet *ikke* har bidratt til mer tid brukt på driften av dette systemet. Det vil altså si at flere av de ansatte innenfor de historisk-filosofiske fagene oppgir at innføringen av kvalitetssikringssystemet har bidratt til *økt* bruk av arbeidstiden til driften av dette systemet, sammenliknet med de andre universitetsfaggruppene, mens universitetsansatte innenfor medisinske og odontologiske fag i mindre grad enn gjennomsnittet oppgir dette.

Tabell 3.16 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at innføringen av det nye Kvalitetssikringssystemet har bidratt til økt bruk av tid på driften av dette systemet etter stillingsgruppe. Prosent

	Ja	Nei	N
Høgskolelektor	86	14	455
Førstelektor	90	10	67
Førsteamanuensis	82	18	496
Professor	81	19	879
Gjennomsnitt	83	17	1897

Analysene viser dessuten at professorgruppen i signifikant større grad enn gjennomsnittet for alle stillingsgruppene svarer at innføringen av det nye kvalitetssikringssystemet *ikke* har gjort at arbeidstiden i større grad brukes til aktiviteter relatert til driften av dette systemet (tabell 3.16). Professorene oppgir dermed i mindre grad enn de andre stillingsgruppene at kvalitetssikringssystemet har bidratt til økt tidsbruk på denne typen aktiviteter. En større andel professorer i forhold til andre stillingsgrupper ved universitetene, i forhold til høyskolene, kan i så måte tenkes å kunne forklare noe av forskjellen mellom høyskoler og universiteter i andelen som hevder at kvalitetssikringssystemet har bidratt til økt tidsbruk til driften av dette systemet.

### 3.4 Forskningsadministrasjon

Forskningsadministrasjon omfatter her finansiering av forskning og evaluering av forskning.

#### 3.4.1 Finansiering av forskning

Andelen av utgiftene som dekkes av den statlige grunnbevilgningen gikk ned fra 80 prosent i 1981 til litt over 60 prosent i 2001. Forskningsmiljøene utformer derfor i stadig større grad forskningsprosjekter som de søker om å få finansiert med eksterne midler. I Evalueringen av Kvalitetsreformen er følgende spørsmål benyttet for å belyse omfanget av vitenskapelig personale som oppgir å bruke tid på forskningsadministrative arbeidsoppgaver:

*”Har du deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU?”.*

*”Har du deltatt i en søknadsprosess for å etablere et Senter for fremragende forskning?”.*

Tabell 3.17 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU. Prosent

	Ja	Nei	N
Søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU	38	62	2045

Tabell 3.17 viser at flere vitenskapelige ansatte svarer at de ikke har deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU. Her finner vi forskjeller mellom høyskolene og universitetene. Ca 47 prosent av de universitetsansatte oppgir at de har deltatt i en slik søknadsprosess sammenliknet med 22 prosent av de høyskoleansatte. Noe av denne forskjellen kan igjen tenkes å kunne forklares med forskjeller i

stillingsstrukturene ved høyskolene i forhold til universitetene, som ble drøftet i forbindelse med spørsmålene om deltakelse i arbeid med bedømmelseskomiteer. Høyskolene driver også i mindre grad med forskning enn universitetene. Innad på lærestedene viste det seg også å være forskjeller mellom ulike grupper av fag i forhold til deltakelse i denne typen søknadsprosesser.

Tabell 3.18 Andel faste vitenskapelige ansatte ved høyskolene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU etter faggruppe. Prosent

	<b>Ja</b>	<b>Nei</b>	<b>N</b>
Lærerutdanning	19	81	194
Helse- og sosialfag	9	91	189
Ingeniørutdanning og realfag	30	70	126
Øk.adm og samfunnsfag	41	59	114
Historisk-filosofiske fag	22	78	37
Gjennomsnitt	22	78	660

Innenfor høyskolefaggruppene viser analysene at andelen vitenskapelige ansatte som oppgir å ha deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU er signifikant lavere enn gjennomsnittet for faggruppen helse- og sosialfag, mens den er signifikant høyere for ingeniør og realfag og økonomisk-administrative fag og samfunnsfag (tabell 3.18).

Tabell 3.19 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU etter faggruppe. Prosent

	<b>Ja</b>	<b>Nei</b>	<b>N</b>
Samfunnsvitenskapelig	40	60	261
Historisk-filosofisk	24	76	282
Matematisk-naturvitenskapelig	68	32	357
Medisinsk og odontologisk	47	53	216
Utdanningsvitenskapelig	56	44	34
Ingeniørvitenskap og teknologi	66	34	62
Juridisk	22	78	32
Gjennomsnitt	47	53	1244

Blant de universitetsansatte oppgir en signifikant større andel innenfor faggruppene matematisk-naturvitenskapelige fag, utdanningsvitenskapelige fag og ingeniør og teknologi at de har deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU,

sammenliknet med gjennomsnittlig andel for alle universitetsfaggruppene (tabell 3.19). Motsatt oppgir en signifikant mindre andel enn gjennomsnittet innenfor faggruppene juridiske fag og historisk-filosofiske fag at de har deltatt i en slik søknadsprosess.

Universitetsundersøkelsen fra 2001 viser også forskjeller mellom ulike faggrupper når det gjelder det å motta eksterne forskningsmidler. Undersøkelsen så ikke spesielt på forskningsmidler fra EU, men ved å undersøke mengden eksterne forskningsmidler for forskjellige faggrupper kan man si noe om omfanget av administrativt arbeid som kan tenkes legges ned i søknadsprosessene for å få slik støtte. Kyvik (2004:58) påpeker at en konsekvens av nedgangen i statlig støtte til forskning er at de vitenskapelige ansatte bruker betydelig mer tid på søknadsprosesser for å få finansiert prosjekter. Mange søknader blir dessuten avvist, slik at de ansatte sannsynligvis deltar i minst dobbelt så mange søknadsprosesser enn de faktisk får støtte til.

Tabell 3.20 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som oppga å ha mottatt eksterne forskningsmidler mellom 1995 og 2000 etter kilde og fag. Prosent (Tabell 5.2 i Kyvik 2004:58)

	Hum	SV	Natvit	Med	Tek	Totalt
Norges forskningsråd	33	53	70	50	72	55
Offentlig forvaltning	12	28	14	20	21	18
Industi/næringsliv	3	12	27	25	66	21
Private fond/foreninger/org.	17	18	20	55	5	25
Utenlandske kilder	20	26	41	29	37	31
Totalt	54	74	86	82	89	76

Tabell 3.20 viser at omfanget av den eksterne støtten varierer mellom faggruppene. Mens ca 50 prosent av humanistene oppga å ha mottatt eksterne forskningsmidler, hadde nærmere 90 prosent av de ansatte innenfor naturvitenskapelige – og teknologiske fag gjort det samme. De to sistnevnte faggruppene hadde også en betydelig større andel som mottok støtte fra Norges forskningsråd, sammenliknet med de andre gruppene. Ellers viser tabellen at industriell finansiering først og fremst er av betydning for teknologene, der 66 prosent av de vitenskapelige ansatte hadde mottatt slik støtte. For de ansatte innefor medisin, derimot, er særlig midler fra private fond viktige. Humanistene og samfunnsviterne mottar i størst grad ekstern støtte fra Norges forskningsråd.

Evalueringen av Kvalitetsreformen viser også forskjeller mellom stillinger på hvorvidt man har deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU.

Tabell 3.21 Andel faste vitenskapelige ansatte som i Evalueringen av Kvalitetsreformen oppgir at de har deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU etter stillingsgruppe. Prosent

	Ja	Nei	N
Høgskolelektor	13	87	490
Førstelektor	24	76	70
Førsteamanuensis	37	63	517
Professor	52	48	930
Gjennomsnitt	38	62	2007

Igjen er det førsteamanuensene og professorene som i størst grad har deltatt i denne typen søknadsprosesser, mens høyskolelektorene i signifikant lavere grad enn gjennomsnittet har deltatt i en slik søknadsprosess (tabell 3.21). Førstelektorgruppen skårer ikke signifikant forskjellig fra gjennomsnittet på dette spørsmålet, noe som igjen kan skyldes at gruppen er relativt liten.

### 3.4.2 Evaluering av forskning

I universitetsundersøkelsen som ble gjennomført i 2001 ble det spurt om tid brukt på evaluering av forskningsmiljøer/institusjoner og tid brukt på konsulentoppdrag (referee) i forbindelse med vitenskapelig publisering. 17 prosent av det vitenskapelige personalet oppga at de hadde deltatt i arbeid med faglig evaluering av forskningsmiljøer/institusjoner i 2000, og de hadde brukt gjennomsnittlig 7,6 dager på slike evalueringer. I tillegg oppga hele 64 prosent å ha hatt konsulentoppdrag (referee) i forbindelse med vitenskapelig publisering. De vitenskapelige ansatte brukte gjennomsnittlig 7,6 arbeidsdager på denne typen oppdrag.

Det viste seg også å være visse fagforskjeller når det gjelder deltakelse i denne typen oppdrag.

Tabell 3.22 Andel faste vitenskapelige ansatte ved universitetene som oppga å ha brukt tid på oppgaver knyttet til evaluering av forskning i 2000 etter faggruppe. Prosent. Gjennomsnittlig antall dager for de som deltok i parentes

	Hum	SV	Natvit	Med	Tekn	Landbruk
Faglige evalueringer av forskningsmiljøer/institusjoner	9 (8)	15 (8,6)	21 (6,5)	20 (8,9)	27 (6,1)	18 (6,7)
Konsulentoppdrag (referee) i forb. med vitenskapelig publisering	44 (5,4)	59 (7,3)	76 (8,6)	74 (8)	60 (6,6)	55 (6,1)

Som tabell 3.22 viser skiller vitenskapelige ansatte innenfor faggruppene naturvitenskapelige –, medisinske – og teknologiske ut på den måten at de i størst grad

oppgir å bruke tid på arbeidsoppgaver knyttet til evaluering av forskning. Dette betyr nødvendigvis ikke at den enkelte innenfor disse gruppene oppgir å bruke mindre tid på slike arbeidsoppgaver, sammenliknet med vitenskapelige ansatte innenfor faggrupper der færre deltar. Vitenskapelige ansatte innenfor naturvitenskapelige fag er for eksempel den gruppen hvor størst andel oppgir å ha hatt konsulentoppdrag i forbindelse med vitenskapelig publisering, samtidig som de også er den gruppen som oppgir å gjennomsnittlig bruke flest antall dager på slike oppdrag.

Tabell 3.23 Andel vitenskapelige ansatte ved universitetene som oppga at de i 2000 hadde brukt tid på evaluering av forskning etter stillingsnivå. Prosent. Gjennomsnittlig antall dager for de som deltok i parentes

	<b>Professor (N=1261)</b>	<b>Førsteamanu ensis (N=860)</b>	<b>Amanuensis (N=91)</b>
Faglige evalueringer av forskningsmiljøer/institusjoner	22 (7,8)	11 (6,6)	8 (6,1)
Konsulentoppdrag (referee) i forb. Med vitenskapelig publisering	76 (8)	49 (6,6)	21 (6,5)

Tabell 3.23 viser at flere professorer brukte tid på arbeid knyttet til evaluering av forskning, og de brukte også gjennomsnittlig flere dager på denne typen oppgaver, sammenliknet med førsteamanuenser og amanuenser.

### 3.5 Oppsummering

Andelen av den totale arbeidstiden som det vitenskapelige personalet ved universiteter og høyskoler bruker på administrativt arbeid, målt som residualkategori når arbeidsoppgavene relatert til undervisning og forskning er holdt utenfor, har vært stabil over tid, og fordeler seg tilnærmet likt mellom stillingskategorier og faggrupper. Innenfor de fire kategoriene av administrativt arbeid som utføres av det vitenskapelige personalet har vi imidlertid funnet visse forskjeller mellom ulike grupper av ansatte og mellom typer av læresteder.

#### *Styring og ledelse*

I Evalueringen av Kvalitetsreformen oppga kun et fåtall av de vitenskapelige ansatte at de hadde lederverv. Universitetsundersøkelsene som er fra tiden før Kvalitetsreformen viste at de som hadde lederverv brukte mer tid på administrativt arbeid enn de som ikke hadde slike verv. Vi har ikke data som kan si noe om dette forholdet har endret seg etter Kvalitetsreformen. De tidligere undersøkelsene fant at det å ha lederverv hang nøye sammen med stillingsnivå; flere professorer enn førsteamanuenser og amanuenser oppga å verv som instituttleder, dekanus, avdelingsleder og liknende (Gornitzka, Kyvik &

Larsen 1996). I Evalueringen av Kvalitetsreformen ble det spurt om man satt i ulike typer verv, og selv om det viste seg å være svært små forskjeller mellom universitetene og høyskolene oppga en større andel av de universitetsansatte enn de høyskoleansatte at de hadde verv som instituttleder eller liknende. Det viste seg også å være små forskjeller mellom grupper av fag innad ved de to typene av læresteder. Mellom ulike stillingsgrupper, derimot, fant vi tilsvarende forskjeller i evalueringen av Kvalitetsreformen som i universitetsundersøkelsene. Professorene og førsteamanuensene oppgir også etter Kvalitetsreformen oftere at de sitter i ulike verv sammenliknet med høyskolelektorene og førstelektorene. Selv om vi ikke kan trekke klare konklusjoner om ansatte i lederverv fortsatt bruker mer tid på administrasjon sammenliknet med andre vitenskapelig ansatte, kan vi dokumentere at det er de samme stillingsgruppene som i større grad sitter i lederverv etter reformen<sup>17</sup>.

### *Bedømmelsesarbeid*

Universitetsundersøkelsene viste at 38 prosent brukte tid på bedømmelsesarbeid knyttet til vurdering av doktoravhandlinger i 2000, og 42 prosent hadde brukt tid på å sitte i bedømmelseskomiteer i forbindelse med tilsetting til vitenskapelige stillinger. I begge grupper hadde det vært en økning fra 1991 til 2000 i andelen som deltok. Antall dager gjennomsnittlig for den enkelte brukt til slike arbeidsoppgaver hadde imidlertid gått noe ned i den aktuelle perioden (Kyvik & Langfeldt 2004). Vi har ikke data som er direkte sammenlignbare når det gjelder tid brukt på bedømmelsesarbeid før og etter Kvalitetsreformen, men vi kan sammenligne gruppene som deltar i dette arbeidet.

Evalueringen av Kvalitetsreformen fant store forskjeller mellom universiteter og høyskoler når det gjelder andelen vitenskapelige ansatte som har sittet i bedømmelseskomiteer. Ved universitetene oppga mellom 50 og 70 prosent at de hadde sittet i ulike typer bedømmelseskomiteer, sammenliknet med mellom 12 og 20 prosent blant de høyskoleansatte. Det viste seg dessuten å være forskjeller mellom faggruppene når det gjelder deltakelse i bedømmelsesarbeid ved begge typene av læresteder. Tilsvarende forskjeller mellom faggrupper ble funnet i universitetsundersøkelsene. Det betyr at deltakelsen i bedømmelseskomiteer er tilsvarende forskjellig mellom fag etter Kvalitetsreformen sammenliknet med data fra tiden før reformen.

Både universitetsundersøkelsene og Evalueringen av Kvalitetsreformen viste at flere professorer enn førsteamanuenser, amanuenser, førstelektorer og høyskolelektorer deltok

---

<sup>17</sup> Her tar vi ikke hensyn til den eventuelle forskjellen mellom lederverv ved universiteter før reformen, sammenliknet med lederverv ved både universiteter og høyskoler etter reformen.

i bedømmelsesarbeid. Her finner vi således at hvilke stillingsgrupper som deltar i dette arbeidet ikke er endret når vi sammenligner data før og etter reformen.

### *Undervisningsadministrasjon*

Evalueringen av Kvalitetsreformen fant at svært få oppga å ha verv som undervisningsleder og studieleder, men at de universitetsansatte oppgir å sitte i verv som studieleder i større grad enn de høyskoleansatte. Innenfor faggruppen medisinske og odontologiske fag oppgir en større andel av de universitetsansatte at de er undervisningsleder sammenliknet med de andre ansatte ved de andre universitetsfaggruppene. Professorene og førsteamanuensene oppgir å sitte i slike verv i større grad enn de andre stillingsgruppene. Her har vi ikke data fra de tidligere undersøkelsene som kan sammenlignes direkte med dette funnet.

Når det gjelder tid brukt på eksamensarbeid viser universitetsundersøkelsene at det har vært en liten økning i andelen som deltar fra 1990 til 2000. Nesten 90 prosent hadde brukt tid på eksamensarbeid i 2000, og de brukte gjennomsnittlig 14 dager på slike oppgaver. Teknologene var den faggruppen hvor flest oppga å ha deltatt i arbeidsoppgaver knyttet til eksamensarbeid i 2000. De var allikevel den gruppen som også oppga å gjennomsnittlig bruke mest tid på dette (18,3 dager).

Universitetsundersøkelsene viste dessuten at professorene var den gruppen hvor flest hadde oppgitt å bruke tid på eksamensarbeid, men amanuensene oppga å bruke mer tid på slike oppgaver dette året enn professorene og førsteamanuensene.

Evalueringen av Kvalitetsreformen spurte om omfanget av tid brukt på eksamensarbeid hadde økt etter innføringen av Kvalitetsreformen, og de fleste uavhengig av lærestedstype og faggruppe oppga at de brukte klart mer tid på slike oppgaver etter reformen.

Professorene skilte seg fra de andre stillingsgruppene ved at de i større grad oppga at innføringen av Kvalitetsreformen hadde ført til en klar økning av tid brukt på eksamensarbeid.

Det store flertallet oppgir at kvalitetssikringssystemet har bidratt til at mer av deres arbeidstid brukes til driften av dette systemet. De universitetsansatte oppgir i noen mindre grad enn de høyskoleansatte at kvalitetssikringssystemet har bidratt til en slik økning.

Ved universitetene oppgir de vitenskapelige ansatte innenfor faggruppen historisk-filosofiske fag i større grad enn ansatte innenfor de andre faggruppene at systemet har bidratt til en økt bruk av arbeidstiden. Analysene viste også at professorene sjeldnere enn de andre stillingsgruppene oppgir at kvalitetssikringssystemet har bidratt til økt bruk av



tid på denne typen aktiviteter. Kvalitetssikringssystemet er nytt med Kvalitetsreformen, slik at vi ikke har data som er direkte sammenlignbare fra tiden før reformen.

### *Forskningsadministrasjon*

Omtrent halvparten av de universitetsansatte oppga at de hadde deltatt i en søknadsprosess for å få forskningsmidler fra EU og 26 prosent oppga deltakelse i søknadsprosess for Senter for fremragende forskning, sammenliknet med henholdsvis 22 prosent og 5 prosent av de høyskoleansatte som hadde deltatt i slike søknadsprosesser. Matematisk-naturvitenskapelige fag og ingeniør og teknologi er de faggruppene som skiller seg spesielt ut ved universitetene. En større andel av de ansatte innenfor disse faggruppene har deltatt i de to nevnte søknadsprosesser sammenliknet med de andre faggruppene. Når det gjelder søknadsprosess for Senter for fremragende forskning skiller i tillegg de undervisningsvitenskapelige fagene seg ut i positiv forstand. For høyskolefagene fant vi at innenfor ingeniør- og realfagsutdanninger og økonomisk-administrative fag og samfunnsfag hadde en større andel deltatt i søknadsprosesser for å få forskningsmidler fra EU, sammenliknet med for eksempel helse- og sosialfag der andelen var svært lav.

Universitetsundersøkelsene viste også at omfanget av vitenskapelige ansatte som hadde mottatt eksterne forskningsmidler varierte med faggruppe. Innen naturvitenskapelige fag, medisin og teknologi hadde en større andel fått ekstern finansiell støtte til prosjekter, sammenliknet med andelen innenfor samfunnsvitenskapelige fag og humanistiske fag.

Evalueringen av Kvalitetsreformen viste også at det var forskjeller mellom de ulike stillingsgruppene i forhold til deltakelse i søknadsprosesser for forskningsmidler fra EU og for Senter for fremragende forskning i tiden etter Kvalitetsreformen. Førsteamanuensene og professorene oppga i oftere å ha deltatt i slike søknadsprosesser, mens høyskolelektorene svært sjelden hadde vært med disse typene søknadsprosesser.

Tid brukt på evaluering av forskning ble undersøkt i universitetsundersøkelsene. I 2000 hadde 17 prosent av det vitenskapelige personalet ved universitetene brukt tid på faglige evalueringer av forskningsmiljøer og 64 prosent hadde brukt tid på konsulentoppdrag i forbindelse med vitenskapelig publisering. Det vitenskapelige personalet brukte gjennomsnittlig 7,6 dager på hver av disse oppgavene. Vi har ikke data som direkte belyser dette spørsmålet etter Kvalitetsreformen.

Flere av de vitenskapelig ansatte innenfor faggruppene naturvitenskapelige -, medisinske – og teknologiske fag oppga å bruke tid på faglig evalueringsarbeid enn ansatte innenfor de

andre faggruppene, noe som nødvendigvis ikke betydde at den enkelte gjennomsnittlig bruker mindre tid på slike oppgaver. For eksempel oppga ansatte innefor naturvitenskapelige i større grad at de hadde hatt konsulentoppdrag i forbindelse vitenskapelig publisering, samtidig som de også var den gruppen hvor den enkelte hadde brukt flest dager på slike oppdrag.

## 4 Konkluderende bemerkinger og nye spørsmål

### 4.1 Hva er administrasjon, hvem administrerer – endringer over tid?

#### 4.1.1 Et sammensatt fenomen påvirket av flere forhold

Å delta i administrative gjøremål er nødvendig for det vitenskapelige personalet. Det er mange administrative oppgaver som ikke kan velges vekk av det vitenskapelige personalet siden de er knyttet til å drive virksomheten som utføres ved universiteter og høyskoler. Faglig basert styring og ledelse er et sentralt kjennetegn ved disse organisasjonene. Dessuten kan deltakelse i disse oppgavene være fagpolitisk og strategisk viktig. En konsekvens av dette er at ikke alle administrative arbeidsoppgaver det vitenskapelige personalet utfører kan overtas av ansatte i administrative stillinger. Det har ligget utenfor denne rapportens problemstillinger å undersøke samspillet mellom administrative og vitenskapelig ansatte i relasjon til universitets- og høyskoleadministrative arbeidsoppgaver. For å få god innsikt i omfanget og innholdet i administrativt arbeid ved universiteter og høyskoler er det imidlertid viktig å studere dette forholdet nærmere.

Administrasjon som vitenskapelige ansatte utfører er et sammensatt fenomen. Vi har i rapporten undersøkt hva som ligger i begrepet ”administrative oppgaver” som det vitenskapelige personalet utfører. Faglige administrative oppgaver kan deles inn i fire kategorier; styring og ledelse, bedømmelsesarbeid, undervisningsadministrasjon og forskningsadministrasjon. Innenfor hver av disse gruppene har vi tatt for oss ulike arbeidsoppgaver som utføres av vitenskapelige ansatte, og undersøkt om det er forskjeller i deltakelse mellom universiteter og høyskoler, mellom ulike faggrupper og mellom ulike stillingskategorier. I tillegg har forsøkt å si noe om endringer over tid generelt, og før og etter Kvalitetsreformen spesielt.

En del administrative arbeidsoppgaver har ikke direkte vært berørt av reformen, samtidig som reformen på andre områder kan ha hatt store administrative konsekvenser. I tillegg har vi til en viss grad referert til andre forhold enn Kvalitetsreformen som virker inn på de administrative arbeidsoppgavene det vitenskapelige personalet utfører. Ikke alle endringer i administrativt arbeid etter reformen kan tilskrives denne alene, tidligere reformer og andre utviklingstrekk påvirker også de vitenskapelig ansattes arbeidsoppgaver. Vitenskapelig ansattes arbeidsvilkår påvirkes av en lang rekke eksterne og interne forhold og en reforms konsekvenser er vanskelig å isolere.

I universitets- og høyskoleundersøkelsene har det vært operert med en definisjon av faglig administrative arbeidsoppgaver som en residualkategori, der alle oppgaver som ikke kan knyttes til forskning og undervisning skulle plasseres. Vi har i denne rapporten brukt en bredere operasjonalisering av hva som ligger i administrative arbeidsoppgaver utført av

vitenskapelig personalet, for å skulle fange opp oppgaver som ligger i grenselandet mellom forskning og undervisning og administrasjon. Mange administrative oppgaver kan ikke delegeres siden de er basert på faglig kompetanse. Siden administrative arbeidsoppgaver det vitenskapelige personalet utfører ikke fullt ut har vært undersøkt på samme måte i undersøkelsene vi har lagt til grunn, må klare konklusjoner trekkes med varsomhet.

Det er to sentrale kjennetegn ved de administrative arbeidsoppgavene som vitenskapelig ansatte ved universiteter og høyskoler utfører: de er både nødvendige og tar tid fra primæroppgaver som forskning og undervisning. Hvilke typer administrative oppgaver man utfører og hvem som utfører dem varierer mellom universiteter og høyskoler, mellom fag, og mellom stillingsnivå. Funnene fra Evalueringen av Kvalitetsreformen er interessante når vi ser dem i sammenheng med funn fra universitetsundersøkelsene og høyskoleundersøkelsene, som finner at tid det vitenskapelige personalet bruker på administrative arbeidsoppgaver totalt sett er relativt stabilt over tid når det måles som residualkategori. En fortolkning er at tiden de vitenskapelige ansatte bruker på administrative oppgaver kan være konstant over tid, men innholdet forskjellig. Innholdet i undervisning og forskning kan ha endret seg på en slik måte at mer av tiden til disse to hovedaktivitetene muligens brukes til faglig administrativt arbeid.

Høyskoleundersøkelsen fra 2005 gir også grunnlag for å sammenligne enkelte data direkte før og etter Kvalitetsreformen. Larsen og Kyvik (2006) undersøkte tidsbruk i høyskolesektoren før og etter innføringen av Kvalitetsreformen. Deres hovedinntrykk er at det har skjedd små endringer i tidsbruk blant de faste vitenskapelige ansatte mellom 1997 og 2005 (Larsen & Kyvik 2006:45). I 2005 brukte det vitenskapelige personalet gjennomsnittlig 14 prosent av arbeidstiden til administrative oppgaver mot 16 prosent i 1997. Evalueringen av Høyskolereformen ble avsluttet i 1999, og resultatene fra spørreundersøkelsen i 2006 kan dermed tyde på at høyskolereformen har begynt å fungere slik som det var planlagt. I 2005 ble det brukt noe mindre tid til administrativt arbeid, målt som residualkategori, blant det faste vitenskapelige personalet enn i 1997. Hvordan Kvalitetsreformen og Høyskolereformen samspiller i forhold til tid brukt på administrasjon er interessant å undersøke nærmere.

#### **4.1.2 Styring og ledelse**

Kvalitetsreformen innebar endringer i ledelses- og styringssystemene ved universitetene og høyskolene. Endringene består i at man har gått fra deltakelse i kollegiale styringsorganer til styring og ledelse gjennom et faglig, administrativt hierarki. Hvilke konsekvenser dette har fått for det administrative arbeidet de vitenskapelige ansatte utfører vil være vanskelig å si noe om, da universitets- og høyskoleundersøkelsene ikke er direkte sammenliknbare med Evalueringen av Kvalitetsreformen.

Vi kan imidlertid konkludere med at professorene fortsatt er den stillingsgruppen som er mest involvert i ledelse og styring ved universitetene og høyskolene, sammenliknet med de andre stillingskategoriene. Universitetsundersøkelsene og Evalueringen av

Kvalitetsreformen viser at hvorvidt man har lederverv eller ikke avhenger av stillingsnivå. Professorene oppgir i større grad å ha slike verv, sammenliknet med de andre stillingsgruppene. Sett i lys av at de som har ledelsesverv bruker mer tid på administrative arbeidsoppgaver, kan man spørre seg om det er slik at professorene bærer en større administrativ byrde enn de andre gruppene av vitenskapelige ansatte. Dette arbeidet bygger på deres faglige kompetanse. Universitetsundersøkelsene finner at tid brukt på administrasjon fordeler seg ujevnt i forhold til hvorvidt man har lederverv eller ikke. De som oppgir å ha ledelses- og styringsoppgaver oppgir fra tiden før Kvalitetsreformen å bruke mer tid på administrasjon sammenliknet med de som ikke har slike verv.

Å bruke tid på å inneha ulike lederverv/stillinger og på å sitte i styringsorgan fordeler seg relativt jevnt uavhengig av om vi i Evalueringen av Kvalitetsreformen ser på universiteter eller høyskoler eller på forskjellige fag innenfor disse lærestedene. En relativ liten gruppe ansatte i vitenskapelige stillinger innehar lederverv/stillinger eller deltar i styringsorgan. Det er altså relativt sett en liten andel vitenskapelige ansatte som bruker tid på disse administrative oppgavene. Universitetsundersøkelsene viste en økning i andelen vitenskapelige ansatte som hadde lederverv mellom 1981 og 1991 (Gornitzka, Kyvik & Larsen 1996). Dette hevdes å kunne skyldes at det ved instituttsammenslåingene i den aktuelle perioden kan ha blitt innført andre typer lederverv. Alternativt kan det tenkes at ledervervene i denne perioden ble fordelt på flere personer. Når det gjelder tiden etter Kvalitetsreformen kan vi konkludere med at andelen vitenskapelige ansatte som bruker tid på disse oppgavene er relativt liten.

#### **4.1.3 Bedømmelsesarbeid**

Komitéarbeid er viktig fordi det gjelder å bedømme vitenskapelig kompetanse; det handler også om å gjøre valg knyttet til hvordan faget skal utvikle seg, hvilke problemstillinger som skal forfølges og hvilke tema som skal være sentrale. Slik sett er disse vurderingene sentrale for den faglige utviklingen og kan regnes som en del av de fagpolitiske og strategiske beslutningene som disse typene komitéarbeid er en del av. I forhold til den betydningen arbeidet i bedømmelseskomiteer har, er det interessant at dette arbeidet ikke fordeler seg jevnere mellom vitenskapelig ansatte i ulike fag. Administrative arbeidsoppgaver knyttet til bedømmelser av doktorgrader og tilsetninger i vitenskapelige stillinger samt vurderinger for opprykk til professorstilling er ikke direkte endret som en konsekvens av Kvalitetsreformen, og det er derfor lite sannsynlig at det skal ha forkommet store endringer i tidsbruk på denne typen oppgaver i etterkant av reformen. En slik påstand kan underbygges med at vi i Evalueringen av Kvalitetsreformen finner at de samme gruppene som før reformen, både i forhold til fag og i forhold til stillingsnivå, oppgir i større grad enn andre grupper å bruke tid på å sitte i bedømmelseskomiteer.

Både universitetsundersøkelsene og Evalueringen av kvalitetsreformen finner at vitenskapelige ansatte innenfor matematisk-naturvitenskapelige fag, medisin og teknologi har en større andel som deltar i bedømmelsesarbeid. Universitetsundersøkelsene kunne i den forbindelse også konkludere med at ansatte innenfor disse faggruppene stort sett også

oppgå å gjennomsnittlig bruke mindre tid på denne typen arbeidsoppgaver. Det kan med andre ord dermed se ut til at bedømmelsesoppgavene fordeles mellom flere personer innenfor disse faggruppene, slik at den administrative byrden for den enkelte blir mindre på dette området. Man kan i den forbindelse spørre om hvilke konsekvenser en mer begrenset fordeling av bedømmelsesarbeid får for fagmiljøene og instituttene innenfor de faggruppene der slike oppgaver er fordelt på færre personer. Og man kan spørre om hvorfor disse oppgavene fordeles på færre personer innenfor visse faggrupper.

Universitetsundersøkelsene og Evalueringen av Kvalitetsreformen viste at fordelingen av arbeid knyttet til bedømmelse av doktoravhandlinger og av aktuelle kandidater til vitenskapelige stillinger fordeler seg ujevnt mellom ulike stillingsgrupper. Begge undersøkelser viser at professorene er den gruppen som i størst grad deltar i bedømmelseskomiteer. Universitetsundersøkelsene ga også et bilde av at den enkelte professor gjennomsnittlig brukte mer tid enn førsteamanuenser og amanuenser på bedømmelsesarbeid.

Arbeid i bedømmelseskomiteer har i tidligere undersøkelser vært kategorisert som undervisning (bedømmelse av doktorgrader) og som administrasjon (tilsetninger og opprykk). Universitetsundersøkelsene fant at det har vært en økning i andelen som deltar i slike komiteer i perioden 1991 til 2000, men at gjennomsnittlig tid den enkelte bruker på denne typen arbeidsoppgaver har gått noe ned. Vi har ikke data fra tiden etter reformen som er direkte sammenlignbart her, og dette må i tilfelle undersøkes nærmere.

#### **4.1.4 Undervisningsadministrasjon**

Undervisningsadministrasjon er i denne rapporten operasjonalisert som undervisningsledelse, eksamensarbeid og kvalitetssikring av undervisning.

##### *Undervisningsledelse*

Undervisningsledelse ble i universitets- og høyskoleundersøkelsene definert som en del av en større gruppe lederverv ved egen institusjon; som dekanus, instituttstyrer, avdelingsleder, leder av fast utvalg og så videre. I den forbindelse har det ikke vært mulig å sammenstille resultater fra disse undersøkelsene med Evalueringen av Kvalitetsreformen, der deltakelse i denne typen verv (undervisningsleder og studieleder) var stilt som egne spørsmål. Vi finner imidlertid at svært få oppgå å ha slike verv i 2005, og det var også små forskjeller mellom faggruppene når det gjaldt deltakelse i verv som undervisningsleder og studieleder. Derimot fant vi at særlig professorene og førsteamanuensene hadde verv som undervisningsleder, mens svært få av førstelektorene og høyskolelektorene oppgå det samme.

##### *Eksamensarbeid*

Kvalitetsreformen innebar blant annet modulisering av studieprogrammer og nye former for evaluering av studentene. I den forbindelse har det blitt vektlagt at studentene skal

følges tettere opp med flere muntlige og skriftlige tilbakemeldinger på oppgave- og mappeinnleveringer og flere deksamener og vurderinger underveis. Av den grunn kan det tenkes at tid brukt på eksamensarbeid har økt for de vitenskapelige ansatte etter Kvalitetsreformen. På den annen side representerer ikke Kvalitetsreformen starten på omlegging av undervisning, veiledning og vurdering av studenter i høyere utdanning. Spørsmålet om studiekvalitet har vært på dagsorden siden tidlig på 1990-tallet, og arbeidet med dette har derfor pågått lenge før Kvalitetsreformen ble innført.

Omfanget av tid brukt på eksamensarbeid ble undersøkt i universitetsundersøkelsene, og det viste seg å være en økning i omfanget av denne typen oppgaver mellom 1991 og 2001, både når det gjaldt andelen av det vitenskapelige personalet som deltok, og tid brukt på slikt arbeid. Undersøkelsen fant noen forskjeller mellom faggrupper når det gjaldt omfanget av eksamensarbeid for de vitenskapelige ansatte. Ansatte innenfor medisin viste seg å bruke minst tid på slike oppgaver, mens teknologene brukte mest tid. I tillegg så flere professorer enn førsteamanuenser og amanuenser ut til å bruke tid på eksamensarbeid, men amanuensene var den gruppen som oppga å gjennomsnittlig bruke mest tid på denne typen oppgaver. Dataene fra Evalueringen av Kvalitetsreformen tyder på at de fleste vitenskapelige ansatte bruker klart mer tid på eksamensarbeid etter reformen enn før. Professorgruppen skiller seg signifikant fra de andre stillingsgruppene når det gjelder andelen som oppgir at de bruker klart mer tid på eksamensarbeid enn tidligere.

#### *Kvalitetssikring av undervisning*

Etablering av et formelt system for kvalitetssikring er en sentral del av Kvalitetsreformen. Etableringen av et formalisert kvalitetssikringssystem for studiekvalitet har sannsynligvis berørt undervisningsadministrasjonen. Hensikten med kvalitetssikringssystemene er at de skal fremme systematikk rundt studiekvalitetsarbeidet. Evalueringen av Kvalitetsreformen påpeker at det til en viss grad er doble systemer i funksjon. Høyskolene og ansatte ved humanistiske fag opplever at disse systemene tar mer tid enn andre steder. Skyldes dette doble systemer, eller må vi se etter andre forklaringer? Og er det slik at arbeidsoppgaver knyttet til rapportering og evaluering av studiekvalitet tar tid fra andre administrative oppgaver? For å utvikle forklaringer på forskjellene i tiden som medgår til kvalitetssikringssystemene mellom høyskoler og universiteter måtte man tilsvarende studere de enkelte systemenes oppbygging i detalj og samtidig undersøke variasjonen innenfor hver av gruppene.

#### **4.1.5 Forskningsadministrasjon**

Forskningsadministrasjon er i denne rapporten operasjonalisert som arbeid knyttet til finansiering av forskning og evaluering av forskning. Over tid har universitets- og høyskolepolitikken blitt endret. Universiteter og høyskoler har møtt pålegg om å øke andelen eksternt finansiert forskning gjennom deltakelse i forskningsprogram og om å påta seg oppdragsprosjekter. En konsekvens av dette er at det vitenskapelige personalet bruker mer tid på å utforme søknader om forskningsmidler. I den nye finansieringsmodellen som

ble innført med Kvalitetsreformen inngår ekstern finansiering som en indikator for beregning av lærestedenes budsjett. Andre endringer i forskningsadministrasjonen for eksempel gjennom nye organiseringsformer for forskningsaktivitetene gjennom centers of excellence er ikke på samme måte forsterket gjennom Kvalitetsreformen, men også disse endringene betyr endringer i det administrative arbeidet som vitenskapelig ansatte utfører. I tillegg forutsettes at det vitenskapelige personalet deltar i ulike former for evaluering av forskning.

### *Finansiering av forskning*

I økende grad finansieres forskning gjennom konkurranse om forskningsmidler. Finansiering fra EU er regnet som viktig og inngår også som indikator i lærestedenes finansiering over statsbudsjettet. Å oppnå status som Senter for fremragende forskning ansees som et gode. Vi finner at det er ujevn deltakelse i disse konkurransene. Evalueringen av Kvalitetsreformen viste at ansatte innenfor matematisk-naturvitenskapelige fag, ingeniør- og teknologiske fag, økonomisk-administrative fag og samfunnsfag oppgir i større grad å ha deltatt i søknadsprosesser for å få forskningsmidler fra EU, sammenliknet med andre faggrupper. Betyr dette at disse faggruppene oftere deltar i slike prosesser, eller er det slik at det innenfor disse gruppene er en større spredning i de som deltar? Hvorfor er det eventuelt større søknadsaktivitet innenfor enkelte faggrupper sammenliknet med andre? Og hvilke konsekvenser får dette for de enkelte faggruppene?

Evalueringen av Kvalitetsreformen ga også et bilde av deltakelse i søknadsprosesser om å få forskningsmidler fra EU og for å etablere Senter for fremragende forskning som ulikt fordelt mellom stillingskategoriene. Førsteamanuensene og professorene oppga oftere å ha deltatt i slike søknadsprosesser, mens høyskolelektorene svært sjelden hadde vært med på disse typene søknadsprosesser.

### *Evaluering av forskning*

Kvalitetsreformen forsterker, som sagt, en utvikling med der det er økt fokus på ekstern finansiering av forskningsmidler. Den eksterne finansieringen får igjen konsekvenser for lærestedenes budsjetter. Lærestedenes økte fokus på vitenskapelig publisering, som en viktig komponent i forhold til bevilgning av statlig støtte, kan tenkes å påvirke omfanget av konsulentoppdrag (referee) i forbindelse med vitenskapelige publisering. Kan det med andre ord tenkes at omfanget av tidsbruk på slike oppgaver har økt ytterligere etter Kvalitetsreformen og innføringen av den nye finansieringsmodellen?

Universitetsundersøkelsen fra 2001 viste at evaluering av forskning tok mye tid. Særlig mange, uavhengig av faggruppe, brukte tid på konsulentoppdrag i forbindelse med vitenskapelig publisering, og dette var oppgaver som gjennomsnittlig tok mye tid for den enkelte forsker. Undersøkelsen viste at flere professorer enn førsteamanuenser og amanuenser oppga å bruke tid på evaluering av forskning, og også at den enkelte professor



gjennomsnittlige brukte mer tid på slike oppgaver enn ansatte innenfor de to andre stillingskategoriene.

## 4.2 Konkluderende bemerkninger

Høyskoleundersøkelsene er de eneste i vårt materiale som direkte kan sammenlikne tid brukt på administrative arbeidsoppgaver som det faste vitenskapelige personalet utfører før og etter Kvalitetsreformen. Disse undersøkelsene tyder ikke på at Kvalitetsreformen har bidratt til at de vitenskapelige ansatte bruker mer tid på administrative oppgaver (i betydningen av administrative oppgaver som en residualkategori). Evalueringen av Høyskolereformen konkluderer med at målet om å avlaste det vitenskapelige personalet for administrative arbeidsoppgaver ikke var oppnådd (Kyvik 1999). Det påpekes imidlertid at denne målsetningen delvis var basert på et noe sviktende grunnlag, da det ved de fleste regionale høyskolene var administrativt ansatte ledere som ivaretok funksjonene til dagens valgte ledere. Ved en overgang til et system med fagpersonale i valgte lederstillinger, vil naturlig nok tiden som går med til administrativt arbeid blant fagpersonalet øke. Dersom man holdt de faglige lederne utenom, var det heller ingen grunn til å tro at de faglig tilsatte bruker mindre tid til administrativt arbeid enn før reformen. Dette skyldes sannsynligvis i noen grad også at fagpersonalet selv ønsker å ta ansvar for en del administrative saker, og ikke nødvendigvis overlate dem til administrasjonen. Vi kan også trekke denne konklusjonen når det gjelder en del av virkningene i relasjon til styring og ledelse som Kvalitetsreformen produserer.

Det er interessant at Evalueringen av Kvalitetsreformen og universitets- og høyskoleundersøkelsene viser at professorgruppen skiller seg ut fra de andre stillingskategoriene når det gjelder deltakelse i de ulike administrative oppgavene. Vi har lagt vekt på at administrasjon har en dobbel betydning, det er både en virksomhet som konkurrerer med primæroppgaver som forskning og undervisning og det er en viktig og nødvendig funksjon knyttet til styring, ledelse og forvaltning av lærestedene. Vi har også understreket at mange administrative oppgaver ikke kan løsrives fra den vitenskapelige kompetansen. Professorenes deltakelse i de administrative oppgavene kan nettopp være et uttrykk for dette; deres faglige kompetanse er nødvendig for bedømmelsesarbeid, tradisjonelt har den også være sentral for styring og ledelse, og den er viktig for søknader om finansiering av forskningsmidler og spissing av forskningskompetanse. Likevel kan man spørre om deltakelsen i disse prosessene kunne vært jevnere fordelt – særlig hvis det går utover andre primæroppgaver.

Denne undersøkelsen kan brukes til å nyansere begrepet administrativt arbeid utført av vitenskapelig ansatte ved universiteter og høyskoler. Vi har diskutert ulike avgrensinger av hva som ligger i denne typen administrative oppgaver. Deretter har vi kartlagt enkelte aspekter ved dette arbeidet og viser hvordan det er forskjeller mellom hvem som bruker tid på hva. Vi viser også hvilke administrative oppgaver som fordeler seg likt uavhengig av

om de utføres ved universiteter eller høyskoler; uavhengig av hvilket fag de utføres ved og uavhengig av hvilken stillingsgruppe som i større grad enn andre utfører dem.

Vi har ikke analysert årsakene til de variasjonene vi finner i vårt materiale. Det betyr at vi ikke vet hvorfor noen administrative oppgaver er likt fordelt blant vitenskapelige ansatte ved universiteter og høyskoler og hvorfor andre administrative oppgaver er ujevnt fordelt. Det vi imidlertid kan dokumentere er at det er en systematisk samvariasjon mellom forskjellige administrative oppgaver: om de utføres ved universitet eller høyskoler; om de utføres ved det ene eller det andre faget; og om de utføres av den ene eller den andre stillingsgruppen. En rekke data tyder også på at tiden brukt til administrasjon i den snevre betydningen er konstant over tid. I seg selv er dette svært interessante resultater.

For å utvikle forklaringer på de resultatene vi dokumenterer i denne rapporten, må imidlertid våre funn systematisk testes mot hypoteser om hva som kan være årsakene til våre observasjoner. En måte å gjennomføre dette på kan være å gjennomføre case studier av enkeltfakultet, enkeltinstitutt og enkelte læresteder. På denne måten kan aktørens egenoppfatning av hva som er forklaringene på de utviklingstrekkene vi finner fremskaffes og sammenlignes med andre studier av administrative endringer ved universiteter og høyskoler.

## Referanser

- Bleiklie, Ivar. 1996. "Universitetet - fra kulturinstitusjon til kunnskapsbedrift." In Kunnskap og makt. Norsk høyere utdanning i endring, ed. I. Bleiklie. Oslo: Tano Aschehoug.
- Bleiklie, Ivar, Hans-Erik Ringkjøb, og Katarina Østergren. 2006. "Nytt regime i variert landskap. Ledelse og styring av universiteter og høyskoler etter Kvalitetsreformen. Delrapport 9."
- Dysthe, Olga, Arild Raaheim, Ivar Lima, og Arne Bygstad. 2006. "Undervisnings- og vurderingsformer. Pedagogiske konsekvenser av Kvalitetsreformen. Delrapport 7."
- Gornitzka, Åse, Svein Kyvik og Ingvild Marheim Larsen. 1996. "Byråkratisering av universitetene? Dokumentasjon og analyse av administrativ endring." Oslo: NIFU rapport 3/1996
- Gornitzka, Åse, Svein Kyvik, og Ingvild Marheim Larsen. 1998. "The bureaucratisation of universities." *Minerva* 36:21 - 47.
- Halvorsen, Tor. 2006. "Internasjonalisering." I Kvalitetsreformen møter virkeligheten, red. S. Michelsen og P. O. Aamodt: Norges forskningsråd, Rokkansenteret og NIFU STEP.
- Hardy, Melissa A. 1993. "Regression with Dummy Variables." Newbury Park: SAGE Publications.
- Hjellbrekke, Johs. 2006. "Datagrunnlag". I "Kvalitetsreformen møter virkeligheten", red. S. Michelsen og P. O. Aamodt: Norges forskningsråd, Rokkansenteret og NIFU STEP.
- KD. 2002. "Personalpolitikk i kvalitetsreformenstid." ed. Kunnskapsdepartementet. Oslo: [http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/rapporter\\_planer/rapporter/2002/Personalpolitikk-i-kvalitetsreformens-tid/6.html?id=278021](http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/rapporter_planer/rapporter/2002/Personalpolitikk-i-kvalitetsreformens-tid/6.html?id=278021).
- Kyvik, Svein og Jens-Arne Enoksen. 1992. "Universitetspersonalets tidsbruk." Oslo: NAVFs utredningsinstitutt rapport 10/1992.
- Kyvik, Svein og Ole-Jacob Skodvin. 1998. "FoU ved statlige høyskoler". Oslo: NIFU Rapport 10/98.
- Kyvik, Svein. 1999. "Evaluering av høyskolereformen". Oslo: Norges forskningsråd.
- Kyvik, Svein. 2004. "The Roles of the Academic Researcher. An Analysis of Research and Related Activities in Norwegian Universities". Oslo: NIFU STEP: Arbeidsnotat 16/2004
- Kyvik, Svein og Liv Langfeldt. 2004. "Tidkrevende bedømmelsesarbeid". "Forskningspolitikk 2/2004".
- Larsen, Ingvild Marheim. 2002. "Instituttleder - mellom amatøridealet og profesjonalisering. Om ledelse av universitetsinstitutter." Oslo: NIFU rapport 5/2002.

- Larsen, Ingvild Marheim og Svein Kyvik. 2006. "Tolv år etter høgskolereformen - en statusrapport om FOU i statlige høgskoler." Oslo: NIFU STEP rapport 7/2006.
- Larsen, I.M. 2007. Om styring og ledelse av universiteter og høyskoler. Mellom fagfelleskap, hierarki, politikk og marked. Doktoravhandling, Institutt for statsvitenskap, Universitetet i Oslo, Oslo.
- Lovdata. 2005. "Lov om universiteter og høyskoler. Lov 2005-04-01-15 ".  
<http://www.lovdata.no/all/hl-20050401-015.html#map012>.
- Michelsen, Svein, og Per Olaf Aamodt. 2007. "Evalueringen av Kvalitetsreformen. Sluttrapport." Oslo: Norges forskningsråd.
- Smeby, Jens-Christian. 1993. "Undervisning ved universitetene". Oslo: Norges forskningsråd.
- Smeby, Jens-Christian. 2001. "Forskningsvilkår ved universiteter og vitenskapelige høyskoler." Oslo: NIFU skriftserie nr 16/2001.
- Smeby, Jens-Christian og S. L. Sundnes. 2005. "Utgifter til forskning ved universitetene". I "Forskning ved universitetene. Rammebetingelser, relevans og resultater". M. Gulbrandsen og J.-C. Smeby (Red.). Oslo:Cappelen Akademisk Forlag.
- Stensaker, Bjørn. 2003. "Trance, transparency and transformation. The impact of external monitoring in higher education". *Quality in Higher Education*, 9, pp. 151-159.
- Stensaker, Bjørn. 2006. "Kvalitet og evaluering - fagpersonalets synspunkter og involvering." I Kvalitetsreformen møter virkeligheten. Delrapport 1, red. S. Michelsen og P. O. Aamodt: Norges forskningsråd, Rokkansenteret og NIFU STEP.
- UHR. 2007. "Veiledning om bedømmelse av norske doktorgrader."  
[http://www.uhr.no/documents/Veil\\_bed\\_nor\\_drgrader\\_2.pdf](http://www.uhr.no/documents/Veil_bed_nor_drgrader_2.pdf): Universitets- og høyskolerådet.

