

# FoU-strategi ved statlige høyskoler

Svein Kyvik



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

Rapport 12/2008  
ISBN 978-82-7218-567-0  
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 12/2008

Svein Kyvik

# FoU-strategi ved statlige høyskoler





# Forord

Denne rapporten gir en oversikt over FoU-strategi ved de statlige høgskolene, slik den framstår i de enkelte høgskolenes sentrale strategidokumenter ved utgangen av 2007..

Rapporten tar opp tre forhold: I hvilken grad er det sammenheng mellom statlige mål og retningslinjer for forskning og utvikling i høgskolesektoren og de enkelte høgskolenes FoU-strategi? Hvordan blir FoU-virksomheten ved de enkelte høgskolene styrt og organisert? Hvordan blir tidsressurser til FoU fordelt blant fagpersonalet ved høgskolene?

Rapporten er finansiert av Norges forskningsråd og er utarbeidet av Svein Kyvik. Ingvild Marheim Larsen har lest og kommentert et tidligere utkast til rapport.

Et sammendrag av rapporten er gitt i kapittel 5.

Oslo, mars 2008

Per Hetland  
Direktør



# Innhold

<b>1</b>	<b>Innledning .....</b>	<b>7</b>
1.1	Bakgrunnen for og formålet med rapporten.....	7
1.2	Innholdet i FOU-begrepet .....	8
1.3	FoU-strategi – en analytisk tilnærming.....	9
1.4	Data og metode .....	13
<b>2</b>	<b>Statlige mål og institusjonelle strategier .....</b>	<b>15</b>
2.1	Innledning .....	15
2.2	Bidrag til innovasjon i næringsliv og forvaltning i regionen .....	16
2.3	Styrking av praksisfeltet i profesjonsutdanningene .....	21
2.4	Styrking av undervisningen/utdanningen.....	24
2.5	Profilering og prioritering av forskningsfelt .....	27
2.6	Internasjonalisering av FoU-virksomheten .....	30
2.7	Deltakelse i oppdragsforskning og programforskning .....	33
2.8	Formidling av resultatene av FoU-arbeidet.....	35
2.9	Konklusjon .....	39
<b>3</b>	<b>Styring og organisering.....</b>	<b>40</b>
3.1	Innledning .....	40
3.2	Styringsorganer for høgskolens FoU-arbeid .....	40
3.3	Forskningsadministrative enheter og stillinger .....	43
3.4	Etablering av FoU-sentre og formelle forskningsgrupper .....	45
3.5	Forholdet til regionale forskningsinstitutter .....	47
3.6	Konklusjon .....	49
<b>4</b>	<b>Ressursfordeling på individnivå .....</b>	<b>50</b>
4.1	Innledning .....	50
4.2	Et analytisk begrepsapparat.....	51
4.3	Statlige retningslinjer .....	57
4.4	Fordelingspolitikk ved bruk av arbeidstid til FoU .....	60
4.5	Fordelingspolitikk ved tildeling av stipend og prosjektstøtte .....	66
4.6	Konklusjon .....	71
<b>5</b>	<b>Oppsummering og diskusjon .....</b>	<b>75</b>
5.1	Sammendrag.....	75
5.2	Diskusjon.....	77
	<b>Litteratur.....</b>	<b>80</b>





# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunnen for og formålet med rapporten

De statlige høgskolene har i 2007 ca 5.000 ansatte i faglige stillinger (høgskolelærere ikke inkludert). Over 80 prosent av personalet i faste faglige stillinger oppga at de i 2005 brukte tid til FoU (forskning og utvikling). I gjennomsnitt ble ca 20 prosent av total arbeidstid brukt til slikt arbeid (Larsen & Kyvik 2006), dvs. rundt 1.000 årsverk. Høgskolene forvalter således store ressurser til forskning og utviklingsarbeid og har dessuten ambisjoner om å øke omfanget av denne virksomheten. Høgskolene har over tid fått større frihet til å utvikle egen virksomhet, og regjeringen uttalte i den siste forskningsmeldingen at en slik overføring av oppgaver og myndighet forutsetter at institusjonene har evne til å opptre strategisk, omfordele ressurser og profilere sin virksomhet.<sup>1</sup>

Høgskolenes FoU-strategi er delvis belyst i tre tidligere rapporter (Remme 1997, Kyvik & Skodvin 1998, Smeby 2002). Disse undersøkelsene viste at det var forskjeller mellom høgskolene i hvor langt de var kommet i utviklingen av en forskningsstrategi, og at det var forskjeller mellom høgskoler og mellom avdelinger innen den enkelte høgskole i hva som ble vektlagt. Noen samlet oversikt over høgskolenes FoU-strategi ga imidlertid ikke disse rapportene. NIFU STEP gjennomførte i 2006 på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet en undersøkelse om forsknings- og utviklingsarbeid ved de statlige høgskolene (Larsen & Kyvik 2006). Data ble innhentet gjennom en spørreskjemaundersøkelse blant samtlige ansatte i faglige stillinger (unntatt høgskolelærere). Spørreskjemaundersøkelsen var individorientert og ga ingen informasjon om de enkelte høgskolenes FoU-strategi.

Formålet med denne rapporten er derfor å gi en samlet framstilling av høgskolenes sentrale FoU-strategi slik den framstår i strategidokumentene. En viktig oppgave er å undersøke i hvilken grad de enkelte høgskolene har utviklet en FoU-strategi som er i samsvar med regjeringens og Kunnskapsdepartementets intensjoner på dette feltet. Statlige myndigheter har gitt en rekke retningslinjer og føringer for FoU-arbeidet ved høgskolene. Med mindre endringer har de ligget fast siden høgskolereformen og opprettelsen av de statlige høgskolene i 1994. Først og fremst setter Lov om universiteter og høgskoler krav til og rammer for høgskolenes virksomhet på dette feltet. Dessuten har storting og regjering gitt flere føringer for arbeidet.<sup>2</sup>

I tillegg til formulering av mål og retningslinjer for FoU ved høgskolene, har statlige myndigheter etablert et sett av virkemidler for å motivere høgskolene til å etterfølge de statlige føringene for FoU-arbeidet. De mest sentrale virkemidlene er budsjettposten knyttet

---

<sup>1</sup> St.meld. nr. 20 (2004-05) Vilje til forskning

<sup>2</sup> For en samlet oversikt, jf Larsen & Kyvik (2006).

til strategisk forskningsbevilgning (finansiering av stipendiatstillinger og særskilte midler til vitenskapelig utstyr), det incentivbaserte finansieringssystemet for forskningsdelen av høgskolenes virksomhet (som innebærer omfordeling av en gitt ramme mellom institusjonene basert på oppnådde resultater for fire indikatorer – doktorgradskandidater, EU-midler, midler fra Norges forskningsråd, og publiseringspoeng), og opprettelse av særskilte forskningsprogrammer gjennom Norges forskningsråd rettet inn mot høgskolesektoren (bl.a. programmet *Strategiske høgskoleprosjekter (SHP)* som ble opprettet for å styrke kvaliteten på og omfanget av forskningen).

Statlige myndigheter og Forskningsrådet har også som mål å vitenskapeliggjøre profesjonsutdanningene i høgskolesektoren, bl.a. ved å opprette spesielle forskningsprogrammer for profesjonsutdanningene og ved å finansiere stipendiatstillinger i disse utdanningene. I en viss utstrekning gjelder dette målet også for høgskolene selv, som har et ansvar for å styrke forskningsinnslaget i disse utdanningene. I denne rapporten vil vi imidlertid være spesielt opptatt av mål og strategier for å utvikle høgskolene som forskningsinstitusjoner, selv om de to målene ofte vil falle sammen.

Hvordan har så høgskolene respondert på statlige retningslinjer og føringer for FoU- virksomheten i utformingen av sin FoU-strategi? Er det samsvar mellom sentrale retningslinjer og de mål som framtrer i høgskolenes strategidokumenter? Og er det samsvar mellom strategiformuleringer, den politikk som blir ført, og resultatene av FoU- virksomheten? I den grad datamaterialet tillater det, vil vi drøfte disse spørsmålene.

## 1.2 Innholdet i FOU-begrepet

Før vi går nærmere inn på hva som menes med FoU-strategi, kan det være hensiktsmessig å kort drøfte hva som menes med FoU. Vi har tidligere gitt en redegjørelse for dette begrepet og hvordan det blir fortolket i høgskolesektoren (Larsen & Kyvik 2006), men finner det likevel nødvendig å sammenfatte hovedpunktene for å unngå eventuelle misforståelser om innholdet i begrepet slik det blir brukt i denne rapporten.

OECD har utarbeidet retningslinjer for hva som skal regnes som FoU for å kunne gjennomføre internasjonale sammenligninger av nasjoners forsknings- og utviklingsarbeid og endringer over tid i det enkelte land. Disse retningslinjene ble første gang utarbeidet i 1963 og kjent som 'Frascati-manualen'. Denne håndboka, som i 2002 kom i sjette reviderte utgave, er skrevet av og for OECD-landenes nasjonale eksperter på FoU-statistikk (OECD 2002).

FoU-begrepet består av to hovedkomponenter: *forskning* og *utvikling*. Den definisjonen som OECD utformet på 1960-tallet og siden har lagt til grunn for sin forskningsstatistikk har igjen to hovedkategorier; *grunnforskning* og *anvendt forskning*.

FoU-virksomhetens natur er imidlertid slik at det ikke er mulig å gi operasjonelle definisjoner som kan anvendes til en entydig klassifisering av enhver aktivitet. I praksis kommer den som skal rapportere om FOU-aktiviteter ikke utenom å måtte foreta en rekke skjønnsmessige vurderinger, både med hensyn til hvilke aktiviteter som faller inn under FoU-begrepet og hvilke som ikke gjør det, og med hensyn til hvilke kategorier en bestemt FoU-aktivitet skal klassifiseres under. Frascati-manualen peker på at grensen mellom grunnforskning, anvendt forskning og utviklingsarbeid er vanskelig å trekke innenfor alle fagområder.

*Utviklingsarbeid* er den kategorien som er mest problematisk å operasjonalisere i FoU-statistisk sammenheng. Opprinnelig er dette et begrep som ble benyttet om bestemte aktiviteter innen teknologi, naturvitenskap og medisin, men det har senere også blitt brukt innenfor samfunnsvitenskapene. I det sistnevnte fagområdet peker Frascati-manualen på at utviklingsarbeid kan defineres som en prosess for å overføre kunnskap framskaffet gjennom forskning til operasjonelle programmer, inkludert prosjekter igangsatt med testing og evaluering som hensikt. Det blir dessuten pekt på at kategorien utviklingsarbeid gir liten eller ingen mening innenfor humaniora. Dette er en tvilsom tolkning som ikke er basert på empiriske studier. En undersøkelse blant norske universitetsforskere viser at like mange i humaniora som i naturvitenskap oppgir at deler av FoU-virksomheten kan klassifiseres som utviklingsarbeid (Smeby 2005).

Det vanskeligste avgrensingsproblemet er forholdet til *pedagogisk utviklingsarbeid* og *kunstnerisk utviklingsarbeid*. Disse aktivitetene går vanligvis inn under FoU-begrepet slik det blir anvendt i høgskolesektoren, men faller hovedsakelig utenfor OECDs definisjon av utviklingsarbeid. Frascati-manualen gir riktignok eksempler på pedagogisk utviklingsarbeid som omfattes av det FoU-statistiske begrepet, men en stor del av denne virksomheten, slik som utvikling av undervisningsmateriale, vil ikke kunne regnes som FoU i henhold til OECDs retningslinjer. Statlige retningslinjer, slik de blant annet er formulert i universitets- og høgskoleloven, presiserer imidlertid at utviklingsarbeid også inkluderer pedagogisk og kunstnerisk utviklingsarbeid.

I praksis vil det være et skjønsspørsmål hvilke aktiviteter som faller inn under FoU-begrepet. Med utgangspunkt i hvordan dette begrepet brukes ved høgskolene og i offentlige dokumenter har vi lagt en vid forståelse av FoU-begrepet til grunn, slik at det både omfatter forsknings- og utviklingsarbeid i henhold til OECDs retningslinjer (OECD 2002), og pedagogisk og kunstnerisk utviklingsarbeid som ikke direkte er knyttet til undervisningsvirksomheten.

### **1.3 FoU-strategi – en analytisk tilnærming**

Den vanlige betydningen av begrepet strategi er en plan for å oppnå et bestemt mål, og denne planen omfatter vanligvis et sett av virkemidler som skal bidra til at målet blir nådd. Dette er også den definisjonen av strategi som er lagt til grunn i denne rapporten.

Introduksjonen av strategisk planlegging som del av budsjett- og planarbeidet i høyere utdanning er en integrert del av moderniseringsarbeidet i offentlig forvaltning og er inspirert av tilsvarende prosesser i næringslivet og ved amerikanske læresteder (Larsen & Langfeldt 2004). I Norge har statlige myndigheter pålagt universiteter og høyskoler å utarbeide strategiske planer – også når det gjelder FoU-arbeid – som et redskap blant annet for å kunne foreta prioriteringer basert på gjennomtenkte vurderinger. Innføring av markedslignende styringsstrukturer og nye krav og forventninger til lærestedene har ført til et stigende behov for å øke styrings- og endringskapasiteten ved universiteter og høyskoler. Strategisk planlegging blir i den forbindelse ansett som et nyttig redskap for å få større kontroll over endringsprosessene.

Moderniseringsarbeidet i forvaltningen har gradvis ført til mer formaliserte krav til strategiarbeid og strategidokumenter – også i høyere utdanning. Det forventes at strategiarbeidet i større grad enn tidligere blir synliggjort i de årlige budsjettdokumentene, hvor departementet fra og med 2007 innførte en egen målstruktur med tilhørende resultatindikatorer som høyskolene skal rapportere i henhold til. Og det forventes at mål- og resultatstyring generelt i større grad enn tidligere følger felles retningslinjer for sektoren. Universitets- og høyskolerådet har i den forbindelse utarbeidet en veileder for sine medlemsinstitusjoner.<sup>3</sup> I dette dokumentet defineres mål- og resultatstyring som følger (s. 4):

*Å sette mål for hva institusjonen skal oppnå, måle resultater og analysere disse som grunnlag for å sammenligne dem med de fastsatte målene, og bruke denne informasjonen i den videre styringen og utviklingen av institusjonen.*

En gjennomgang av stortingsmeldinger om høyere utdanning og forskning viser at statlige myndigheter siden begynnelsen av 1990-tallet har signalisert at lærestedene bør styrke sin strategiske planleggingskapasitet, særlig når det gjelder forskningsaktiviteter. Også Norges forskningsråd (1998) har tidligere framholdt overfor høyskolene at de har et eget forskningsstrategisk ansvar. Mens de første føringene fra statlige myndigheter hadde form av generelle oppfordringer om behov for å formulere strategi, er myndighetene etter hvert blitt mer eksplisitte i sine krav til lærestedene om å øke styringskapasiteten for å kunne håndtere reformer og endringer. Hensikten med dette kravet er å sikre at institusjonene evner å foreta prioriteringer i ressursfordelingen og er i stand til å fremme faglig utvikling på prioriterte områder (Larsen & Langfeldt 2004).

Men utarbeidelsen av strategiske planer kan ikke bare betraktes som en øvelse for å oppfylle statlige pålegg og ønsker fra Forskningsrådet. Ledelsen ved høyskolene kan selv ha stor

---

<sup>3</sup> En veileder for mål- og resultatstyring i universitets- og høyskolesektoren. Utarbeidet av en arbeidsgruppe oppnevnt av UHRs administrasjonsutvalg. Januar 2007.

interesse av å bruke dette instrumentet for å posisjonere høgskolene eller som middel for å endre institusjonell atferd (Presely & Leslie 1999).

I en analyse av strategiske planer kan vi skille mellom hva som er (a) hensikten med planen, (b) hvem som er målgruppene for planen, (c) hvordan planprosessen har vært, og (d) hva planen består i.

### **Hensikten med strategien**

Hensikten med å utvikle en strategi er i utgangspunktet å formulere visse mål som virksomheten skal arbeide for å oppnå. Slike mål kan være av forskjellig art. Strategien kan for eksempel ha som formål å posisjonere høgskolens virksomhet i nasjonal sammenheng gjennom å velge ut en eller flere nisjer eller forskningsfelt som den vil satse på. Strategien kan også ha som hensikt å utmeisle visse mål for innholdet i FoU-arbeidet, og angi hvordan høgskolen har tenkt å gå fram for å oppnå disse målene. Men utarbeidelsen av et strategidokument kan også ha andre motiver.

Et strategidokument kan mer være et uttrykk for at virksomheten har oppfylt statlige pålegg om en strategiplan enn et uttrykk for hva virksomheten egentlig ønsker å foreta seg. Strategidokumentet blir med andre ord selve målet for prosessen og ikke et utgangspunkt for handling. På dette viset kan høgskolen vise at den lojalt følger opp de påbud som staten har på dette feltet, og at planen inneholder de riktige formuleringene i forhold til statlige mål og retningslinjer.

Utarbeidelsen av et strategidokument kan dessuten være en del av institusjonsbyggingen og identitetsutviklingen ved høgskolen. Språk og symboler er viktige redskaper i forsøket på å skape en felles forståelse blant de ansatte om hvilke verdier som bør legges til grunn for høgskolens videre utvikling, og også i forsøket på å fortelle omgivelsene om hvilken type institusjon høgskolen ønsker å være eller ønsker å bli.

### **Målgrupper for strategien**

En strategiplan er vanligvis utarbeidet for å påvirke flere målgrupper. Et hovedskille går her mellom interne og eksterne aktører, mellom planer og tiltak for å styre og påvirke faglige prioriteringer og rammebetingelser internt ved den enkelte høgskole, og strategier for å påvirke de eksterne omgivelsene i den hensikt å utvikle FoU-virksomheten ved egen institusjon. Internt er strategidokumentet ment å være retningsgivende både for høgskolen som helhet, for de enkelte avdelingene og for personalet i spørsmål om faglige prioriteringer og ressursfordeling. Eksternt vil strategiplanen kunne brukes i dialog og forhandlinger med ulike fagdepartementer, Forskningsrådet og andre forskningsbevilgende organer, regional- og lokalforvaltningen, industri og næringsliv, og for å trekke til seg forskningskompetent personale til de prioriterte fagfeltene.

## Strategiprosessen

I en høgskole blir planen vedtatt av de styrende organer etter en prosess som i større eller mindre grad involverer ansatte i virksomheten. Vi kan her skille mellom to ytterpunkter i en slik planprosess; *top-down* og *bottom-up*. Den første varianten innebærer en hierarkisk styrt og ledelsesdrevet prosess hvor strategien formuleres av virksomhetens ledelse og styre og forutsettes fulgt av de underliggende avdelingene og de ansatte. Den andre varianten innebærer bred deltakelse fra de ulike enhetene og personalet i planprosessen, og hvor virksomhetens strategi til slutt framstår som summen av planene til de underliggende enhetene. I denne rapporten går vi imidlertid ikke inn på hvordan strategiprosessen har foregått ved de enkelte høgskolene.

## Elementene i strategien

Vi kan skille mellom følgende tre hovedelementer i en forskningsstrategi:

1. Formulering av hva som skal være formålet med og innholdet i FoU-arbeidet
2. Fastsettelse av prinsipper for hvordan FoU-virksomheten skal styres og organiseres
3. Utforming av kriterier og regler for fordeling av forskningsressurser

### *Formulering av hva som skal være formålet med og innholdet i FoU-arbeidet*

Statlige myndigheter har formulert tre overordnede mål for høgskolenes FoU-virksomhet; (a) å bidra til utvikling og innovasjon i næringsliv og offentlig forvaltning i regionen, (b) å styrke praksisfeltet for profesjonsutdanningene, og c) forbedre undervisningen/utdanningen. Storting og regjering har i tillegg gitt en del andre retningslinjer for FoU-arbeidet ved høgskolene, og som danner utgangspunktet for en analyse av høgskolenes strategi på dette feltet:

- Høgskolene bør utpeke prioriterte forskningsfelt
- Forskningskompetansen blant personalet bør styrkes
- Forskningen bør bli mer internasjonalt orientert
- Samarbeidet med andre forskningsinstitusjoner i Norge bør styrkes
- Høgskolene bør i større grad delta i oppdragsforskning og programforskning
- Høgskolene bør legge større vekt på å formidle resultatene fra FoU-arbeidet

Høgskolene har tolket og konkretisert disse retningslinjene på litt ulike måter. Dette blir nærmere behandlet i kapittel 2.

### *Fastsettelse av prinsipper for hvordan FoU-virksomheten skal styres og organiseres*

Det er høgskolenes eget ansvar å etablere en hensiktsmessig styring og organisering av FoU-virksomheten. Det gjelder med hensyn til etablering av styringsorganer for FoU-arbeidet, opprettelse av forskningsadministrative enheter og stillinger, og etablering av eventuelle FoU-sentre. På grunn av store forskjeller mellom høgskolene i størrelse og grad av samlokalisering er det etablert et mangfold av ulike løsninger. En oversikt er gitt i kapittel 3.

### *Utforming av kriterier og regler for fordeling av forskningsressurser*

Det er også høgskolenes ansvar å utforme prinsipper for hvordan ressurser til FoU skal fordeles mellom de faglig tilsatte. På dette feltet er det til dels svært store forskjeller mellom høgskolene. Ressursfordelingen på individnivå blir behandlet i kapittel 4.

## **1.4 Data og metode**

Informasjon om FoU-strategi er samlet inn gjennom henvendelser til FoU-direktør/FoU-ansvarlig ved hver av høgskolene i 2007, hvor vi ba om å få tilsendt alle relevante dokumenter som belyser høgskolens FoU-strategi og grunnleggende forskningsstrategiske virkemidler. I tillegg er tilsendte opplysninger supplert og oppdatert ved gjennomgang av relevante dokumenter lagt ut på høgskolenes nettsider. Som dokumentasjon og illustrasjon av høgskolenes FoU-strategi har vi i valgt ut korte sitater fra et stort antall dokumenter og presentert i tabells form, men uten å referere til de spesifikke dokumentene. Denne framgangsmåten er valgt for å gjøre rapporten lettlest; og forhåpentligvis uten at omtalen av den enkelte høgskole av den grunn blir misvisende.

To høgskoler er utelatt i undersøkelsen på grunn av manglende tilbakemelding om FoU-strategi – Høgskolen i Nesna og Samisk høgskole. Et utkast til rapport ble i begynnelsen av 2008 oversendt de enkelte høgskolene til gjennomlesning for å luke ut eventuelle feil og misforståelser. Samtlige høgskoler ga tilbakemelding for å korrigere eller bekrefte opplysninger om egen institusjon.

Vi har valgt å konsentrere oss om FoU-strategi på institusjonelt nivå og har ikke gått inn i de enkelte avdelingenes strategier. Dette skyldes dels det store antallet dokumenter som berører forskning og utvikling ved de enkelte høgskolene når avdelingsnivået inkluderes, dels ulik praksis ved høgskolene når det gjelder utarbeidelsen av slike dokumenter på avdelingsnivå. Mens noen avdelinger har laget omfangsrike og detaljerte strategiske planer, er slike dokumenter tilnærmet fraværende ved andre avdelinger.

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

Det forhold at enkelte høgskoler har en lite detaljert skriftlig nedfelt FoU-strategi betyr ikke nødvendigvis at formålet med denne virksomheten og hvordan FoU-arbeidet bør ledes og organiseres er lite gjennomtenkt. Motsatt trenger det ikke å være en sammenheng mellom

omfangsrike og detaljerte strategidokumenter for høgskolens FoU-virksomhet og den forskningsaktivitet som faktisk blir utført. Tekstanalyse av strategidokumenter har derfor klare svakheter som metode for å sammenligne de enkelte høgskolene. Likevel er det nettopp denne framgangsmåten som er benyttet i denne rapporten. Vedtatte planer for hvordan høgskolene har tenkt å prioritere i ressurstildelingen mellom fagfelt og individer, hvordan høgskolene har tenkt å følge opp statlige mål og retningslinjer for FoU-aktiviteten, og hvordan høgskolene har tenkt å utvikle denne virksomheten forteller tross alt en god del om de enkelte institusjonenes politikk på dette området.

De store forskjellene mellom høgskolene i måten strategidokumentene er bygget opp på, og hvilke temaer som løftes fram, gjør at det som oftest ikke er mulig å foreta gode sammenligninger mellom de enkelte institusjonene. I tillegg er strategidokumentene utarbeidet på ulike tidspunkter. Noen dokumenter er fra 2007, andre er flere år gamle, men likevel gjeldende FoU-strategi i 2007. Nyere politiske signaler om hvordan høgskolene bør drive sin FoU-virksomhet har derfor ikke vært førende for strategidokumenter utarbeidet flere år tilbake. En del av høgskolene har dessuten vedtatt nye strategiplaner gjeldende fra 2008 av, men for disse høgskolene er det gjeldende strategi i 2007 som blir referert til i rapporten.



## 2 Statlige mål og institusjonelle strategier

### 2.1 Innledning

Statlige myndigheter har formulert tre overordnede mål for høgskolenes FoU-virksomhet; (a) bidra til utvikling og innovasjon i næringsliv og offentlig forvaltning i regionen, (b) styrke praksisfeltet for profesjonsutdanningene, og (c) forbedre undervisningen/utdanningen. Storting og regjering har i tillegg gitt en del andre retningslinjer for FoU-arbeidet ved høgskolene, og som danner utgangspunktet for en analyse av høgskolenes strategi på dette feltet:

- Høgskolene bør utpeke prioriterte forskningsfelt
- Forskningskompetansen blant personalet bør styrkes
- Forskningen bør bli mer internasjonalt orientert
- Høgskolene bør i større grad delta i oppdragsforskning og programforskning
- Høgskolene bør legge større vekt på å formidle resultatene fra FoU-arbeidet

Norges forskningsråd (1998) har tidligere uttalt at høgskolene burde legge vekt på fire forhold i en forskningsstrategi. For det første burde høgskolene prioritere faglig utvikling av eget personale. For det andre burde lærestedene i større grad prioritere FoU innenfor rammen av grunnbudsjettet. For det tredje burde høgskolene utvikle tema for konsentrert FoU-innsats, og for det fjerde legge vekt på å styrke de faglige nettverkene med andre forskningsmiljøer. Som vi ser er disse anbefalingene i stor grad overlappende med statlige mål og retningslinjer.

Det er store forskjeller mellom høgskolene i presentasjon og oppbygging av strategiplaner og strategidokumenter. Det er også store forskjeller mellom høgskolene med hensyn til referanser til statlige mål og retningslinjer for FoU-arbeidet som grunnlag for egen FoU-strategi. Enkelte institusjoner har utførlige referanser til offentlige dokumenter og ulike statlige mål for FoU i høgskolesektoren; andre har helt utelatt dette, men dekker likevel de fleste av de statlige retningslinjene i sin gjennomgang av høgskolens FoU-strategi.

Vi skal i dette kapittelet gå nærmere inn på hva som ligger i de statlige retningslinjene og undersøke hvordan statlige mål er fulgt opp i høgskolenes strategiplaner. Som et utgangspunkt for gjennomgangen av strategiplanene skal vi gi en oversikt over omfang og nivå på FoU-virksomheten på de ulike feltene. Denne gjennomgangen er i all hovedsak basert på data samlet inn gjennom spørreskjemaundersøkelsen blant lærerpersonalet ved høgskolene i 2006 (Larsen & Kyvik 2006). Hensikten er å gi leseren et bilde av hvilke forhold strategiplanene tar sikte på å endre.

Et av målene – styrking av forskningskompetansen blant personalet – blir ikke behandlet i dette kapittelet, selv om det for mange høgskoler er et viktig tema i strategidokumentene. Samtlige høgskoler har stipendordninger eller andre kvalifiseringsordninger for å ivareta

behovet for å utvikle personalets forskningskompetanse, og har formulert programerklæringer om kompetanseutvikling som er relativt likelydende. Ved Høgskolen i Nord-Trøndelag heter det for eksempel at andelen ansatte med førstelektor-, førsteamanuensis- og professorkompetanse skal økes, og at andelen kvinner med førstekompetanse skal økes. Ved Høgskolen i Molde heter det at *'høgskolen vil oppmuntre til at ansatte kan heve sin kompetanse gjennom FoU-virksomhet og vil legge til rette for kompetanseheving med sikte på doktorgrad eller førstekompetanse. Det må oppmuntres til videre kvalifisering fram til professornivå.'* Det er imidlertid variasjoner mellom høgskolene i tildelingen av ulike typer stipend blant personalet, og dette problemområdet blir diskutert i kapittel 4.

## 2.2 Bidrag til innovasjon i næringsliv og forvaltning i regionen

### Statlige mål og retningslinjer

Fra politisk hold har høgskolenes rolle i regional utvikling blitt vektlagt i økende grad. Dette er blant annet nedfelt i Lov om universiteter og høgskoler hvor det framgår at institusjonene skal *'bidra til innovasjon og verdiskapning basert på resultater fra forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid'* (§1-3e). De statlige høgskolenes rolle er nærmere presisert i andre offentlige dokumenter, blant annet i den siste forskningsmeldingen<sup>4</sup> og i Stortingets behandling av denne<sup>5</sup>. Her framgår det at de statlige høgskolene er ment å være sentrale aktører i regional utvikling og innovasjon, og skal støtte næringsliv og offentlig virksomhet. For å bidra til å skape en entreprenørskapskultur i alle deler av landet må utdanningsinstitusjonene utvikle tilbud som samsvarer med kompetansebehovene til næringslivet i regionen. Høgskolenes rolle i regionale utviklings- og innovasjonsprosesser ble ytterligere understreket i regionalmeldingen<sup>6</sup> og i Stortingets behandling av meldingen.<sup>7</sup>

Fra statens side er dette målet fulgt opp gjennom å bevilge midler til et forskningsprogram i regi av Norges forskningsråd. Programmet *Den næringsrettede høgskolesatsingen (NHS)*, ble utviklet for å øke samspill og gjensidig kompetanseutvikling mellom statlige høgskoler og små og mellomstore bedrifter, og er senere videreført i programmet *Virkemiddel for regional FoU og innovasjon (VRI)*.

### Dagens tilstand

Høgskolene har blitt jevnlig kritisert for å spille en svak rolle i det regionale innovasjonssystemet, senest i OECDs gjennomgang av norsk høyere utdanning (OECD 2006). Det finnes ikke gode data som kan belyse høgskolenes FoU-innsats på dette feltet, men undersøkelsen blant høgskolepersonalet i 2006 viser at bare 13 prosent av fagpersonalet ved

---

<sup>4</sup> St.meld. nr. 20 (2004-2005) Vilje til forskning, s. 150.

<sup>5</sup> Inst. S. nr. 232 (2004-2005).

<sup>6</sup> St.meld. nr. 12 (2006-2007) Regionale fortrinn – regional framtid, s. 22.

<sup>7</sup> Inst. S. nr. 166 (2006-2007).

de statlige høgskolene mottok midler til FoU fra regionale kilder i 2005. Dette er den samme andelen som i 1997. Offentlig forvaltning er den viktigste oppdragsgiveren i regionen og bidro med til sammen 15 mill kr til FoU prosjekter i 2005, mens industri og næringsliv i regionen spiller en marginal rolle som bestiller av FoU-oppdrag fra den lokale høgskolen (Larsen & Kyvik 2006). Vi må her legge til at vi har kun sett på høgskolenes virksomhet og ikke de regionale forskningsinstituttene. Det forhold at bare en liten andel av personalet mottar midler til FoU fra regionale kilder er imidlertid ikke ensbetydende med at høgskolenes innsats på dette feltet er ubetydelig. Personalet ved høgskolene er også engasjert i forskningsprosjekter av regional relevans med statlig finansiering, forskningsrådsfinansiering og finansiering fra høgskolene selv. Vi har imidlertid ingen oversikt over det totale omfanget av prosjekter med relevans for regional utvikling og innovasjon.

I en tidligere rapport har vi konkludert at det åpenbart er et stort sprik mellom statlige mål for høgskolenes rolle i regional utvikling og innovasjon og den rolle høgskolene faktisk spiller (Larsen & Kyvik 2006:128). Dette har flere årsaker. Blant annet har flesteparten av de utdanninger høgskolene tilbyr et begrenset potensial for å drive FoU rettet inn mot regionalt næringsliv og lokal forvaltning. Det skyldes dels manglende samsvar mellom utdanningstilbud og lokal næringslivsstruktur, dels at de fleste utdanningene har andre formål. I tillegg er omfanget av regionalt finansierte FoU-prosjekter ved høgskolene svært lavt. Dette skyldes dels manglende kompetanse og interesse ved høgskolene for å utføre slike oppdrag, men det kan også tenkes at betalingsvilligheten og betalingsevnen blant småbedrifter og i lokalforvaltningen for å gjennomføre slike prosjekter er overvurdert.

### **Høgskolenes strategier**

De aller fleste høgskolene har i sine strategidokumenter framhevet at FoU-virksomheten skal ha regional relevans. Måten dette blir uttrykt på og vektleggingen av den regionale dimensjonen i forhold til den nasjonale og internasjonale varierer imidlertid mye mellom de enkelte høgskolene. Dette forholdet avspeiler dels fagsammensetningen ved institusjonene, dels fagmiljøenes holdninger, og dels institusjonsledelsens ambisjoner om opprykk til vitenskapelig høgskole eller universitet. Ved enkelte høgskoler kommer målet om regional relevans ikke eksplisitt til uttrykk i strategiplanen, men dette formålet ligger likevel implisitt til grunn for mange av de konkrete tiltak som nevnes i planen.

Det vil føre for langt å gå gjennom målformuleringene ved de enkelte høgskolene i detalj, både på grunn av det store antallet høgskoler og fordi formuleringene framtrer til dels spredt og i ulik form i ulike strategidokumenter. Vi vil imidlertid trekke fram formuleringer ved de enkelte høgskolene for å vise variasjonsbredden i uttrykksmåter og vektleggingen av den regionale dimensjonen:

<b>Høgskole</b>	<b>Bidrag til innovasjon i næringsliv og forvaltning i regionen</b>
Akershus	<i>'Høgskolen skal styrke samarbeidet med aktuelle offentlige institusjoner, både regionalt og nasjonalt, og dermed styrke sin rolle som regional utviklingsaktør.'</i>
Bergen	<i>'Høgskulen skal ha forskning, nyskaping og fagleg og kunstnarleg utviklingsarbeid i nært samspel med regionalt samfunns- og næringsliv.'</i>
Bodø	<i>'I samarbeid med private og offentlige institusjoner skal høgskolens fagmiljøer bidra til å videreutvikle landsdelens samfunns-, arbeids- og næringsliv.'</i>
Buskerud	<i>'Høgskolen skal framstå som et regionalt kompetansesenter, samarbeidspartner og motor i arbeidet med heving av regionens kompetansenivå'. 'Høgskolens utvikling de kommende årene skal preges av FoU og FoU-formidling til nytte for nasjonal og regional verdiskapning.'</i>
Finnmark	<i>'bidra til samfunns- og næringsutvikling i regionen'.</i>
Gjøvik	<i>'bidra til regional og nasjonal verdiskapning'.</i>
Harstad	(Se kommentar i teksten)
Hedmark	<i>'skal forsterke sin rolle som regional og nasjonal leverandør av kompetanse for samfunns- og næringsliv'.</i>
Lillehammer	<i>'skal bidra til regional utvikling ved å være et kompetansemiljø for regionen'.</i>
Molde	<i>'Høgskolen skal ha en forskning som er anerkjent nasjonalt og internasjonalt og som har regional relevans.' 'Høgskolen skal bygge ut prosjektsamarbeid med regionale bedrifter og næringer, herunder helseforetak.' 'Høgskolen skal delta i samarbeidstiltak med fylket og det regionale virkemiddelapparatet for å fremme regional utvikling og nyskaping.'</i>
Narvik	<i>'Styrke vår relevans for nærings- og samfunnsniv ved å (...) samarbeide med regionale virksomheter om innovasjon, forsknings- og utviklingsarbeid.'</i>
Nord-Trøndelag	<i>'Fylkesplanen for Nord-Trøndelag skal brukes aktivt som viktig rettesnor for HiNT som sentral aktør for strategisk kompetanseheving i fylket.'</i>
Oslo	<i>'Forskningsprogrammene skal utvikle planer for regionalt samarbeid om FoU og innovasjon.'</i> (Se for øvrig kommentar i teksten)
Sogn og Fjordane	<i>'Høgskulen ser på Sogn og Fjordane som si naturlege heimebane, og har eit særleg ansvar for å medverka til kunnskapsutvikling og kompetanseheving i dette fylket.'</i>

Stord/Haugesund	<i>'Forskningen skal i sterk grad være (...) rettet inn mot regionale behov.'</i>
Sør-Trøndelag	<i>'Forsknings- og utviklingsarbeidet skal i hovudsak ha basis i regionen sine behov'. 'Vi skal (...) bidra til regionalt nyskappingsarbeid gjennom forskningsbasert kunnskap og nye idear.'</i>
Telemark	<i>'medverke til innovasjon og verdiskaping, spesielt i eigen region'.</i>
Tromsø	<i>'Høgskolen i Tromsø skal (...) bidra til utviklingen i regionen innen næringsliv, utdanning, helsevesen, kulturliv og andre samfunnsforhold gjennom forskning og utviklingsarbeid knyttet til de nevnte områdene og i nært samarbeid med disse.'</i>
Vestfold	<i>'skal drive forsknings-, utviklings- og oppdragsvirksomhet i samarbeid med regionen og samfunnet for øvrig'.</i>
Volda	<i>'Styrkje institusjonen som ein ressurs for regional utvikling'.</i>
Østfold	<i>'vektlegger regionale behov'. 'styrke næringsrettet FoU med vekt på innovasjon, entreprenørskap og virksomhetsutvikling'.</i>
Ålesund	<i>'FoU-områda skal ha nær relevans til og bygge på eit samarbeid med arbeidslivet i regionen.' 'Gjennom samarbeid med Ålesund kunnskapspark og Centre og Expertise skal Høgskolen i Ålesund vere med å skape eit senter for næringsutvikling i regionen.'</i>

Formelt sett er formuleringene om regional relevans av FoU-virksomheten ved de enkelte høgskolene i full overensstemmelse med statlige mål og retningslinjer. Likevel er det neppe for sterkt å si at de fleste høgskolene har en lang vei å gå dersom statlige forventninger og intensjonene i strategiplanene skal kunne oppfylles.

Gjennomgangen av FoU-strategidokumentene viser at høgskoler som først og fremst er profesjonsutdanningsinstitusjoner er mindre opptatt av regionale behov i sin FoU-strategi enn høgskoler med markerte innslag av tidligere distriktshøgskoleutdanninger. Dette skyldes naturlig nok at høgskoler dominert av lærerutdanning, sykepleierutdanning og andre sosial- og helsefag ikke ser seg selv som sentrale aktører for å styrke regional utvikling og innovasjon. Denne forskjellen mellom høgskolene ble også påpekt i OECDs gjennomgang av norsk høyere utdanning: 'The awareness shown of the potential to build economic development on research and the transfer of knowledge varied. Some were actively interested in realising this potential: others were more hesitant' (OECD 2006:36).

Høgskolen i Harstad er et lærested som ikke eksplisitt nevner FoU i tilknytning til regionale behov i sin strategiplan. Under overskriften 'eksternt finansiert virksomhet' heter det imidlertid at høgskolen i løpet av planperioden (2004-2008) skal bli oppfattet som en attraktiv og tilgjengelig aktør for det lokale og regionale samfunns- og næringsliv.

Høgskolen i Oslo har etablert et Storbyprogram som ramme for de tre strategiske FoU-satsingene. De tre programmene samarbeider om å tydeliggjøre og reflektere storbyutfordringer i HiOs forskning og faglige innretning. Programmene vil samordne og konsentrere flerfaglig og tverrfaglig forskning, og utvikle et større forskningsmiljø hvor storbyens prosesser analyseres og diskuteres kritisk ut fra ulike tematiske innretninger. Med utgangspunkt i sin utdanningsprofil definerer således Høgskolen i Oslo storbyen som den region det er naturlig å fokusere deler av forskningen mot.

Selv om de aller fleste høgskolene i sine strategidokumenter uttaler at regionale behov for innovasjon og næringsutvikling er et sentralt utgangspunkt for FoU-virksomheten, er mange høgskoler vel så opptatte av å profilere seg som aktører i nasjonal og internasjonal sammenheng. Ved enkelte av høgskolene er det slike oppgaver som kommer i første rekke i presentasjonen av FoU-strategien. Et eksempel er Høgskolen i Sogn og Fjordane hvor det i strategiplanen for 2006-2010 først heter at *'HSF (...) skal så fram som ein anerkjent og attraktiv høgskule på den nasjonale og internasjonale kunnskapsarenaen'*, og deretter at høgskolen har et særlig ansvar for å medvirke til kunnskapsutvikling og kompetanseheving i eget fylke. Et annet eksempel er Høgskolen i Finnmark, hvor det heter at *'FoU-virksomheten ved HiF skal ha høy kvalitet og ha relevans nasjonalt og internasjonalt.'* Deretter kommer en formulering om at FoU-virksomheten skal bidra til samfunns- og næringsutvikling i regionen. Et tredje eksempel er Høgskolen i Molde som *'skal ha en forskning som er anerkjent nasjonalt og internasjonalt og som har regional relevans.'* Rekkefølgen av begrepene internasjonal, nasjonal og regional kan i de ulike strategidokumentene være tilfeldig og ikke gjennomtenkt, men den kan like gjerne være et uttrykk for bevisste valg om hvordan høgskolene ønsker å profilere seg.

Det er også stor variasjon mellom de enkelte høgskolenes strategiplaner med hensyn til å nevne virkemidler for å støtte opp under planer om bidrag til regional utvikling. Enkelte høgskoler har nøydd seg med én setning i strategidokumentet som programerklæring, mens andre har nevnt et omfattende sett av virkemidler. Høgskoler som har knappe formuleringer i strategidokumentene har ikke nødvendigvis en manglende eller lite gjennomtenkt strategi for hvordan dette målet skal oppnås, og høgskoler som opererer med et velutviklet sett av virkemidler har ikke nødvendigvis kapasitet eller vilje til å ta disse virkemidlene i bruk. Likevel er det nærliggende å forestille seg at høgskoler som i sine strategidokumenter lister opp et sett av virkemidler har kommet lengre enn andre høgskoler i denne prosessen, men dette er bare en mulig antakelse som må undersøkes nærmere for å kunne bli bekreftet.

## 2.3 Styrking av praksisfeltet i profesjonsutdanningene

### Statlige mål og retningslinjer

Utvikling av spesialkompetanse i profesjons- og yrkesutdanningene har stått sentralt i den offentlige politikken for høgskolesektoren. Som en følge av dette har statlige myndigheter også ønsket at høgskolene i sitt FoU-arbeid skal bidra til å styrke praksisfeltet for de enkelte utdanningene. I den siste forskningsmeldingen heter det<sup>8</sup>:

*‘Høgskolene utdanner personell for mange profesjoner, både i helse- og sosialfag og utdanning. Fagmiljøene har derfor et særlig ansvar for også å drive forskning og utvikling som kan styrke og videreutvikle arbeidet i disse profesjonene. Slik forskning og utvikling vil ofte være praksisorientert og ha et lokalt eller regionalt perspektiv. (...) Det er viktig at høgskolene i sitt arbeid mot profesjonene utnytter kontakter og samarbeid med andre aktører, som helseforetak, organisasjoner, skoler og utdanningsmyndigheter.’*

Fra statens side er dette målet fulgt opp gjennom å bevilge midler til et forskningsprogram i regi av Norges forskningsråd: *Praksisrettet FoU i barnehagesektoren, grunnopplæring og lærerutdanning*. Programmet vektlegger to kjennetegn ved praksisrettet FoU (jf Larsen et al. 2007). For det første skal resultatene kunne tas i bruk. For det andre skal forskningen foregå i nært samarbeid med brukere eller profesjonsutøvere. FoU-arbeidet skal ha direkte relevans for de profesjoner som høgskolene utdanner personale for, og således være et forskningsbasert kunnskapsgrunnlag for profesjonspraksis.

### Dagens tilstand

Hva som ligger i FoU rettet inn mot praktiske formål varierer mellom fag. I spørreundersøkelsen ble dette for lærerutdanningenes vedkommende definert som FoU-arbeid rettet inn mot praksisfeltet eller profesjonsutdanningene, mens betegnelsen FoU rettet inn mot praksisfeltet ble brukt i helse- og sosialfagutdanningene. Anvendt forskning og utviklingsarbeid rettet inn mot næringslivet / offentlig sektor ble brukt som begrep i ingeniørutdanningene. Det viser seg at vel 60 prosent av personalet innen lærerutdanningene, vel 50 prosent av personalet i helse- og sosialfagutdanningene, og vel 30 prosent av personalet i ingeniørutdanningene driver med denne type FoU-arbeid (Larsen & Kyvik 2006).

Det er også et statlig mål at dette FoU-arbeidet foregår i samvirke med aktører i praksisfeltet. Undersøkelsen blant lærerpersonalet viser at det skjer på ulike måter; både ved at initiativet til FoU-prosjekter kan komme fra praksisfeltet/næringslivet/offentlig sektor, at prosjektet kan være utviklet i samarbeid med disse aktørene, eller at ansatte fra praksisfeltet/næringslivet er samarbeidspartnere i prosjekter. Blant de ved høgskolene som driver med FoU rettet inn mot

---

<sup>8</sup> St.meld. nr. 20 (2004-2005), s. 150

praktiske formål oppgir flertallet at problemstillingene i stor grad er hentet fra praksisfeltet (lærerutdanningene og helse- og sosialfagutdanningene), eller fra næringsliv/offentlig sektor (ingeniørutdanningene).

I undersøkelsen ble personalet også spurt om hvordan de vurderer høgskolens tilrettelegging av FoU rettet inn mot praktiske formål. Mens om lag halvparten av personalet i lærerutdanningene og helse- og sosialfagutdanningene var helt eller delvis enige i at høgskolen prioriterer denne type FoU-arbeid ved tildeling av midler og tid, gjaldt dette for mindre enn fjerdeparten av personalet i ingeniørutdanningene (Larsen & Kyvik 2006).

### **Høgskolenes strategier**

Høgskolene har i ulik grad referert til målet om praksisrettet FoU i sine strategiplaner. Det har fått klart mindre oppmerksomhet enn målet om regional relevans i FoU-arbeidet. Dette betyr ikke nødvendigvis at de høgskolene som mangler slike referanser ikke anser styrking av praksisfeltet for profesjonsutdanningene som viktig. Det finnes en rekke eksempler på at slike målformuleringer kommer til uttrykk i strategiplaner på avdelingsnivå.

Høgskolen i Bodø har eksempelvis ingen referanser til dette delmålet i sin sentrale FoU-strategi. Dette betyr imidlertid ikke at denne institusjonen har et lite gjennomtenkt forhold til dette feltet. Tvert imot har den samlet lærerutdanningene, språkfag, idrettsfag og sykepleie i en felles avdeling under navnet *Profesjonshøgskolen*. Denne har i henhold til egen FoU-strategi en forskningsprofil som omfatter praktisk kunnskap, helsefag, læring og undervisning. Forskningen skal bidra til å gjøre tjenester og institusjoner bedre for den enkelte yrkesutøver, brukere av tjenestene og for samfunnet som helhet. Høgskolen i Oslo har foretatt et litt annet grep for å styrke kunnskapsutviklingen innen profesjonsutdanningene ved høgskolen ved å opprette et eget *Senter for profesjonsstudier* som skal drive forskning og forskerutdanning på dette feltet.

Men fraværet av slike mål i enkelte av høgskolenes overordnede strategiplaner kan også indikere at ledelsen har et lite bevisst forhold til betydningen av FoU-virksomhet for å styrke praksisfeltet i profesjonsutdanningene.

Høgskolenes omtale av dette formålet i strategidokumentene må også vurderes i forhold til den terminologi som blir benyttet om FoU knyttet opp mot praktiske formål i de enkelte utdanningene. Begrepet 'praksisfelt' blir brukt spesielt innen lærerutdanningene og helse- og sosialfagutdanningene, og er en fremmed betegnelse på FoU-arbeid som har til hensikt å bedre profesjonell praksis i ingeniørutdanningene og de økonomisk-administrative utdanningene. Vi har derfor også tatt med formuleringer av relevans for disse utdanningene i oversikten over målformuleringer.



<b>Høgskole</b>	<b>Styrking av praksisfeltet i profesjonsutdanningene</b>
Akershus	<i>'Høgskolen skal intensivere FoU-arbeidet i forhold til de ulike profesjonsfagenes praksisfelt. Forskningen skal ha en spesiell fokus på utvikling og nyskaping i praksisfeltet.'</i>
Bergen	<i>'Høgskolen skal driva profesjonsretta forsknings- og utviklingsarbeid.'</i>
Bodø	-
Buskerud	<i>'Førstelektorkvalifiseringen har som formål å styrke det faglige personalets undervisningskompetanse, med spesiell relevans for profesjonsutdanningene og brytningsfeltet mellom teori og praksis.'</i>
Finnmark	<i>'Tematisk prioriteres følgende områder: ... praksisfeltet i opplæringssektoren'.</i>
Gjøvik	-
Harstad	-
Hedmark	<i>'... innsatsområder knyttet til profesjonsrettet FoU-arbeid (...) profesjons- og yrkesinnretningen (ivaretas) av følgende innsatsområder.'</i>
Lillehammer	-
Molde	<i>'Profesjonsutdanningene ved Høgskolen i Molde skal medvirke til profesjonsrettet forskning, utviklingsarbeid og kompetanseutvikling og nyskapende virksomhet i regionene.'</i>
Narvik	-
Nord-Trøndelag	-
Oslo	<i>'FoU-virksomheten legger spesiell vekt på forskning på profesjonsområder og yrkesfelt'.</i>
Sogn og Fjordane	<i>'HSF sin faglege aktivitet skal ha eit yrkesrelevant fokus, der vi kombinerer forskningsbasert kunnskap med erfaringskunnskap. HSF skal nytta det lokale arbeidsliv som ein 'læringsarena' i utdanning og forskning. Dette skal styrkja eigne studium med erfaringskunnskap, samstundes som det same arbeidsliv får del i HSF sin kompetanse.'</i>
Stord/Haugesund	<i>'Når det gjelder FoU-virksomheten innen profesjonsutdanningene, skal denne i hovedsak knyttes til praksisfeltet'.</i>
Sør-Trøndelag	-
Telemark	<i>'Internt finansierte doktorgradsstipend skal rettast inn mot profesjons- og praksisfeltet.'</i>
Tromsø	<i>'Forsknings- og utviklingsarbeidet ved Høgskolen i Tromsø er profesjonsrettet og drives i nært samarbeid med praksisfeltet. Det legges stor vekt på at FoU-prosjektene ved høgskolen holder høy kvalitet og at resultatene fra prosjektene skal bety noe både for de profesjonene høgskolen utdanner for og omverdenen forøvrig.'</i>

Vestfold	<i>'Delmål 2.1: De statlige høyskolene med profesjonsutdanning skal medvirke til profesjonsrettet forskning, utviklingsarbeid og kompetanseutvikling.'</i>
Volda	<i>'Den profesjonsretta forskinga skal styrkjast.'</i>
Østfold	<i>'Høgskolen vil både sentralt og på avdelingsnivå arbeide for å styrke profesjonsrettet forskning og den praksisnære FoU'.</i>
Ålesund	<i>'Forsknings- og utviklingsarbeidet ved høgskolen skal vere relevant og framtidsretta i forhold til det som arbeidslivet etterspør.'</i>

## 2.4 Styrking av undervisningen/utdanningen

### Statlige mål og retningslinjer

I Lov om universiteter og høyskoler av 1995 kom det inn en bestemmelse om at høyere utdanning skal være basert på forskningsbasert kunnskap (§ 1-3). Dette ble av mange utlagt som en bestemmelse om at lærerpersonalet selv må drive egen forskning som grunnlag for sin undervisning. Langt på vei er denne tolkningen senere blitt stadfestet av Stortinget. Ved behandlingen av St.meld. nr. 35 (2001-2002) om rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger uttalte Kirke-, utdannings- og forskningskomiteen følgende<sup>9</sup>: 'Komiteen er enig i at prinsippet om forskningsbasert undervisning er grunnleggende i all høyere utdanning. Dette må innebære at undervisningen er basert på oppdatert viten innen faget, ved at den enkelte lærer inkluderer og formidler resultater fra egen og andres forskning i undervisningen.' Det er imidlertid ikke helt klart hvordan denne formuleringen skal fortolkes, og i OECDs gjennomgang av norsk høyere utdanning ble det uttrykt skepsis til prinsippet om at alle lærere trenger å drive egen forskning (OECD 2006:29):

*'We believe ... that the interpretation of research-based teaching needs to be clarified. In our view, this does not mean that all staff engaged in teaching need to be engaged themselves in relevant research. But all staff should be aware of current research developments relevant to what they are teaching, and we strongly believe that their working conditions should ensure that they should have sufficient time to keep up to date with the current research literature.'*

I St.prp. nr. 1 (2007-2008), s. 119, har Kunnskapsdepartementet presisert at høyskolene har særskilt ansvar for å drive FoU knyttet til utdanningstilbudene sine, men denne påpekningen kan ikke tolkes dit hen at alle fagtilsatte har et slikt ansvar.

Et annet aspekt ved målet om forskningsbasert undervisning er at studentene skal ha kontakt med forskningen ved høgskolen. I stortingsmeldingen om erfaringene med Kvalitetsreformen

---

<sup>9</sup> Innst. S. nr. 91 (2002-2003)

er det tatt inn et eget avsnitt om 'økt studentinvolvering i FoU-arbeid' hvor Kunnskapsdepartementet uttaler at høgskolene bør synliggjøre bedre overfor studentene hvilken forskning som foregår ved eget lærested og trekke FoU-arbeid inn i undervisnings- og læresituasjoner for studentene. 'Gjennom studiets arbeidsmåter må det legges til rette for at studentene utvikler en forskerholdning til eget og andres arbeid.'<sup>10</sup>

### Dagens tilstand

Statlige forventninger om at høgskolene skal drive utviklingsarbeid rettet mot å styrke undervisningen synes i en viss utstrekning å være imøtekommet i samtlige utdanninger og høgskoler (Larsen & Kyvik 2006). Pedagogisk utviklingsarbeid er ikke avgrenset til lærerutdanningene, men drives i samtlige profesjonsutdanninger. Dette kan ha sammenheng med Kvalitetsreformen, uten at dette kan belegges empirisk. Evalueringen av allmennlærerutdanningen i 2006<sup>11</sup> har imidlertid en forholdsvis negativ vurdering av dagens tilstand og uttaler følgende (s. 57):

*Som sammenfatning er det evalueringspanelets generelle inntrykk og vurdering at målsetning om forskningsbasert lærerutdanning slik den er uttrykt i St.meld. 16 (2001-2002) i liten grad blir oppfylt i praksis. (...) Det synes som om det innenfor allmennlærerutdanningen særlig finnes en motsetning mellom en forskningsorientering og en praksisorientering når det kommer til den konkrete planleggingen og gjennomføringen av undervisningen – fremfor alt i opplegg og gjennomføring av fagstudiene og i samordningen mellom fagstudier, pedagogikk og praksis. En slik motsetning bærer sannsynligvis bud om at utdannelsene ikke makter å skape eller vise den relevansen som forskning og systematisk utviklingsarbeid kan ha for å utvikle en lærerprofesjonalitet.*

Undersøkelsen av FoU rettet inn mot praktiske formål i lærerutdanningene, ingeniørutdanningene og helse- og sosialfagutdanningene viser derimot at en relativt høy andel av personalet oppgir å drive med FoU-arbeid rettet inn mot høgskolens undervisning (Larsen & Kyvik 2006). I lærerutdanningene oppga nærmere 60 prosent av personalet som drev med praksisrettet FoU-arbeid at dette arbeidet i stor grad var rettet inn mot å forbedre høgskolens undervisning; i helse- og sosialfagutdanningene var tilsvarende andel omlag 50 prosent.

Undersøkelsen viser også at studenter i en viss utstrekning deltar i gjennomføringen av denne type FoU-arbeid. I alle de tre utdanningene oppga ca 20 prosent av personalet som drev med praksisrettet FoU-arbeid at arbeidet i stor grad ble gjennomført med deltakelse av studenter.

---

<sup>10</sup> St.meld. nr. 7 (2007-2008) Statusrapport for Kvalitetsreformen i høgre utdanning, s. 31.

<sup>11</sup> Evaluering av allmennlærerutdanningen i Norge 2006. Del 1: Hovedrapport. NOKUT.

## Høgskolenes strategier

Høgskolene har i ulik grad vektlagt dette målet med FoU-arbeidet i sine strategiplaner. De fleste høgskolene, men langt fra alle, har tatt inn formuleringer i den sentrale strategiplanen om at FoU-arbeidet skal bidra til å styrke undervisningen eller utdanningene. En del høgskoler har i tillegg eller alternativt tatt inn formuleringer om at studenter bør delta i FoU-prosjekter. Høgskolen i Nord-Trøndelag har eksempelvis konkretisert hvordan målet om økt studentinvolvering i FoU-prosjekter skal nås: (a) Studentdeltakelse i FoU-prosjekter aktualiseres og synliggjøres, (b) FoU-virksomheten i HiNT synliggjøres i fagplanene, (c) prosjekter med studentdeltakelse gis høy prioritet ved tildeling av midler. Men selv om slik studentdeltakelse ikke går fram av strategiplanene kan omfanget være betydelig. Et eksempel er Høgskolen i Sør-Trøndelag, hvor studenter årlig utfører rundt 200 bachelor-oppgaver for næringslivet.

Høgskole	Styrking av undervisningen / utdanningen
Akershus	'Høg grad av interaksjon mellom forskning og undervisning.' 'Forskeres deltakelse i undervisning.' 'Studenters deltakelse i forskningsprosjekter.'
Bergen	'Fleire studenter skal medverka i FoU, nyskaping og kunstnarleg utviklingsarbeid.'
Bodø	-
Buskerud	'Det er et klart ønske at studenter bidrar i ansattes forskningsprosjekter ved å delta som assistenter eller respondenter i datainnsamlingen.'
Finnmark	'FoU-virksomheten ved HiF skal (...) være en ressurs for utdanningstilbudet'.
Gjøvik	-
Harstad	-
Hedmark	'Studentene tjener på å være del av en forskningskultur i vid forstand. Ansatte skal derfor gi studentene del i denne kulturen ved å formidle egen og kollegaers forskning og ved å inkludere studenter i arbeidet med forskning og utviklingsarbeid i alle sammenhenger der dette er mulig.'
Lillehammer	'... gi høgere utdanning basert på forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap.'
Molde	'Undervisningen skal være forskningsbasert.'
Narvik	'Drive forsknings- og utviklingsarbeid som sikrer kvalitet i utdanningene.' 'Legge til rette for at studentene får erfaring med FoU som en del av studiene.'
Nord-Trøndelag	'Deltakelse i FoU-prosjekter er en verdifull del av utdanningstilbudet for studentene. Studentene utgjør et stort potensial for FoU-virksomheten ved HiNT (...) Studentenes involvering i FoU-prosjekter økes slik at flest mulig kan delta.'

Oslo	<i>'Prioritere ressurser til prosjekter med fokus på temaer som læringsmiljø og -former, profesjonsstudier og annen praksisnær FoU.'</i>
Sogn og Fjordane	<i>'HSF har som målsetjing å vera ein god høgskule for studentar som tar ei grunnleggande yrkesutdanning. Dette skal HSF oppnå gjennom (...) å involvera studentane i det faglege utviklingsarbeidet.'</i>
Stord/Haugesund	<i>'Høgskolen vil særleg støtte forskning som er kunnskapsutviklende for de fagene vi gir undervisning i, og som er undervisningsrelatert'.</i>
Sør-Trøndelag	<i>'FoU-verksemnda skal bidra til å sikre god kvalitet i studieprogramma'.</i>
Telemark	<i>'skal utføre forskning og kunstnarleg utviklingsarbeid (FoU) innanfor sine fagområde for å kunne tilby oppdatert utdanning'.</i>
Tromsø	<i>'Forskning og utviklingsarbeid skal øke i betydning for undervisning og studiekvalitet ved institusjonen.' 'Der det er naturleg, skal en i prosjektbeskrivelsene vise hvordan studenter og praksisveiledere/øvingslærere kan trekkes inn i prosjektene og hvordan erfaringsbasert kunnskap kan utnyttes, dokumenteres og synliggjøres.'</i>
Vestfold	<i>'Det skal fokuseres på studentenes læring og medvirkning i FoU-arbeidet.'</i>
Volda	<i>'skal fremje forskning (...) som grunnlag for dei utdanningane ein tilbyr'.</i>
Østfold	<i>'Høgskolen vil både sentralt og på avdelingsnivå arbeide for å styrke FoU innenfor området studiekvalitet og høgskolepedagogikk.'</i>
Ålesund	-

## 2.5 Profilerings og prioritering av forskningsfelt

### Statlige mål og retningslinjer

Gjennom Norgesnett- og knutepunktkonseptet forsøkte statlige myndigheter på 1990-tallet å påvirke de enkelte høgskolene til i sterkere grad å prioritere og spisse FoU-virksomheten, blant annet gjennom utvikling av strategiske satsingsområder. Selv om dette konseptet er forlatt som forskningspolitisk virkemiddel, ligger likevel føringen om arbeidsdeling, profilering og konsentrasjon av FOU-innsatsen fast.<sup>12</sup> I St.prp. nr.1 (2007-2008) heter det (s.121):

*Høgskolane arbeider systematisk med å utvikle FoU-strategiar og byggje sterkare forskarmiljø. Dei tildeler FoU-midlar i større grad ut frå vedtekne satsingsområde og legg vekt på å styrkje fagmiljø som dokumenterer god vitskapleg produksjon. Det er positivt at høgskolane i større grad ser oppbygging av FoU-miljøa i samheng med etablering av mastergradsstudium. Høgskolane må fortsette arbeidet med å konsentrere forskingsinnsatsen og med å utvikle forskingsmiljøa sine.*

<sup>12</sup> Jf St.meld. nr. 20 (2004-2005) Vilje til forskning, s. 75.

Samtidig skal FoU være en del av virksomheten innen alle sentrale fagområder. I Lov om universiteter og høyskoler av 2005 (§ 1-3b) heter det at lærestedene skal 'utføre forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid.' I henhold til Bernt (2006) stiller ikke loven noe krav om at en institusjon skal drive med alle tre typer virksomhet, men ut fra de kravene som stilles til kvaliteten på og grunnlaget for undervisningen i samme paragraf, må det oppfattes som et vilkår at det eksisterer et faglig oppdatert forskningsmiljø innen de sentrale fagområdene som institusjonen gir utdanning i, eller i alle fall at en del av de tilsatte på de aktuelle fagfeltene har en nær tilknytning til et slikt miljø ved en annen institusjon.

### Høgskolenes strategier

Majoriteten av høgskolene har foretatt faglige prioriteringer på sentralt nivå. Høgskolene bruker ulike betegnelser på sine prioriteringer: forskningsprogrammer, spissingsområder, prioriterte områder, strategiske/faglige satsingsområder, innsatsområder, tematiske innsatsområder, etc. Ved mange av høgskolene har de enkelte avdelingene i tillegg sine egne prioriterte forskningsområder.

Ved en del av høgskolene er ikke de utpekte faglige satsingsområdene primært definert som FoU-strategiske prioriteringer, men som felt høgskolen vil markere seg på både med hensyn til utdanning og forskning. Dette gjelder blant annet felt høgskolen ønsker å bygge opp som utdanningstilbud på doktorgradsnivå. Høgskoler som tar sikte på å utvikle seg til universiteter må utvikle minst fire satsingsområder som hver for seg oppfyller kravene til doktorgradsrett for å oppfylle akkrediteringskravene.

Ved enkelte høgskoler synes dessuten de faglige prioriteringene som kommer til uttrykk i strategidokumentene å ha mer preg av profilering av høgskolens samlede faglige virksomhet enn prioritering av knappe ressurser mellom fagfelt.

Enkelte høgskoler har ingen sentralt utpekte satsingsområder, men har overlatt de faglige prioriteringene til avdelingene. Det vil si at profilering og prioritering av forskningsfelt framkommer på avdelingsnivå og ikke på institusjonsnivå. De avdelingsvise satsingsområdene er ikke inkludert i tabellen.

Høgskole	Profilering og prioritering av forskningsfelt på institusjonsnivå
Akershus	Fem forskningsprogrammer: (1) Mat, ernæring og samfunn, (2) Yrkespedagogisk utdannings- og arbeidslivsforskning, (3) Læring i komplekse systemer, (4) Innovasjon, (5) Helse og empowerment
Bergen	Seks strategiske satsingsområder: (1) Undervannsteknologi, (2) Programvareutvikling, (3) Samfunnsarbeid og sosial marginalisering, (4) Helsefaglig kompetanse i profesjonell praksis, (5) Profesjonskunnskap med vekt på didaktikk, (6) Musikkpedagogikk og drama i lærerutdanninga
Bodø	-

Buskerud	Fagområder med høyere grads studier og fagområder som ønskes utviklet mot høyere grads studier prioriteres. (1) Økonomi og ledelse, og (2) Optometri og synsvitenskap prioriteres særskilt.
Finnmark	Fire prioriterte områder: (1) Natur- og kulturbasert reiseliv, (2) Naturressurser og ressursbasert næringsutvikling, (3) Samfunnsutvikling i nordområdene, (4) Praksisfeltet i opplæringssektoren
Gjøvik	Fem faglige satsingsområder: (1) Digitale medier, (2) Geomatikk, (3) Helse og omsorg i lokalsamfunnet – med fokus på eldre, (4) Helse-teknologi, (5) Universell utforming
Harstad	To faglige satsingsområder: (1) Folkehelse- og miljøarbeid, (2) Ledelse, organisasjon og styring
Hedmark	Sju innsatsområder: (1) Arena for kultur- og språkfag, (2) Flerkulturell barnehage og skole, (3) Psykisk helse og samfunn: Kunnskapsdannelse i praksis, (4) Tjenestefordeling, ledelse og kommunikasjon, (5) Bioteknologi, (6) Anvendt økologi, (7) Lokalsamfunnsutvikling, innovasjon, verdiskaping og entreprenørskap
Lillehammer	Seks fagområder som skal profileres: (1) Nasjonale film- og fjernsynsutdanninger, (2) Pedagogikk og nettbasert læring, (3) Helse- og sosialfag, (4) Ledelse, organisasjon, økonomi og planlegging, (5) Reiseliv og kulturarrangement, (6) Humanistiske og samfunnsvitenskapelige disiplindefag
Molde	Høgskolen skal bygge sterke fagmiljøer innen utvalgte områder: (1) Logistikk (2) Helsefaglig forskning (3) Organisasjon og ledelse av helsetjenesten (4) Informasjonsteknologi og logistikk (5) Transportøkonomi og bytransport
Narvik	Høgskolen skal profilere seg sterkere under overskriften 'Kaldt klima teknologi'. Med dette som utgangspunkt er ambisjonen å styrke fagmiljøet slik at egen rett til doktorgradsutdanning kan oppnås.
Nord-Trøndelag	Seks tematiske satsingsområder: (1) Helsefaglig FoU, (2) Informasjonsteknologi, (3) Innovasjon og næringsutvikling, (4) Miljø og ressursforvaltning, (5) Organisasjon og ledelse, (6) Praksis- og profesjonsrettet FoU
Oslo	Tre tverr- og flerfaglige, avdelingsovergripende forskningsprogrammer: (1) Teknologi, design og miljø, (2) Kommunikasjon, læring, oppvekst og kultur, (3) Helse, omsorg og velferd
Sogn og Fjordane	Fem prioriterte satsingsområde: (1) Organisasjon og leiing, (2) Kulturlandskap, (3) Profesjonsforskning, (4) Læringsforskning, (5) Klinisk helseforskning
Stord/Haugesund	Fem satsingsområder: (1) IKT i læring, (2) Teknisk sikkerhet, (3) PetroMaritim FoU, (4) Regional Vitenskap, (5) Helsefaglig forskning

Sør-Trøndelag	Sju strategiske satsingsområde: (1) E-læring og digitale læringsressursar, (2) Klinisk sjukeheimsarbeid, (3) Molekylærmedisin, (4) Psykosomatisk forskning, (5) Skrivning som kunnskapsstrategi, (6) Verksemdsstyring og verdiskaping, (7) Barn og unge med tiltak etter lov om barnevernstenester
Telemark	Sju spissingsområder: (1) Gass- og energisystem – doktorgrad, (2) Det helse og sosialfaglige området – mastergrad, (3) Det humanistiske området (språkdidaktikk) – mastergrad, (4) Det kulturfaglige området – doktorgrad, (5) Det pedagogiske området – mastergrad, (6) Det økonomisk-administrative området – mastergrad, (7) Miljø og genetisk mangfold – doktorgrad
Tromsø	-
Vestfold	Fem satsingsområder: (1) Senter for pedagogiske tekster og læreprosesser, (2) Helsefremmende arbeid, (3) Mikrosystemteknologi, (4) Maritim drift, (5) Barnehagesenteret. I tillegg ett pilotområde: Regional innovasjon
Volda	Fire sentrale satsingsområder: (1) Velferdsforskning, (2) Kultur møte, (3) Journalistikk, (4) Utdanningsforskning
Østfold	-
Ålesund	-

Det varierer i hvilken grad de enkelte høyskolene har etablert virkemidler for å kunne gjennomføre sine planer om større konsentrasjon og spissing av FoU-virksomheten. Formuleringene i strategidokumentene kan være avgrenset til '*Høgskolens forskningsressurser skal knyttes til de definerte forskningsprogram*' (Høgskolen i Akershus), eller '*Stimulere ansatte til å velge tema innenfor tematiske satsingsområder*' (Høgskolen i Nord-Trøndelag). Ved enkelte høyskoler kan derfor satsingsområdene ha større grad av symbolsk enn praktisk betydning med hensyn til ressurskonsentrasjon.

## 2.6 Internasjonalisering av FoU-virksomheten

### Statlige mål og retningslinjer

Økt internasjonalisering har gått som en rød tråd gjennom norsk forskningspolitikk. St.meld. nr. 40 (1990-91) hadde en lengre omtale av nødvendigheten av økt internasjonalisering av norsk forskning for å styrke kvaliteten på forskningen og for å styrke innovasjon i norsk næringsliv og offentlig sektor. Dette målet er senere gjentatt i en rekke offentlige dokumenter og gjelder også for FoU-arbeidet ved de statlige høyskolene. I St.prp. nr.1 (2007-2008) heter det (s.122):

*Arbeidet med internasjonalisering har auka ved dei statlege høgskolane. Dei tek del i internasjonale forskingsprogram og i utviklingsarbeid. Graden av involvering varierer framleis mykje mellom institusjonane. EU-midlar til forskning er ein indikator på om høgskolane har nådd opp i konkurransen og i deltaking i internasjonale*



*forskningsprogram. Samla sett hadde dei statlege høgskolane ein auke i EU-midlar samanlikna med 2005, men må arbeide vidare med å auke desse midlane, gjerne i samarbeid med andre institusjonar. Dei statlege høgskolane har jamt over mange avtalar om samarbeid med utanlandske universitet og høgskolar, men utvekslinga av vitenskapleg tilsette har ikkje eit omfang som speglar dette.*

Det er således en klar forventning at den internasjonale dimensjonen i høgskolenes FoU-virksomhet bør styrkes, og at dette gjelder blant annet utenlandsopphold, deltakelse i internasjonale forskningsprosjekter, og vitenskapelig publisering.

### Dagens tilstand

Den tidligere refererte undersøkelsen om FoU ved statlige høgskoler viser at i 2005 mottok 5 prosent av personalet midler til FoU fra utenlandske kilder, i perioden 2003-2005 hadde 18 prosent av personalet forskningssamarbeid med kolleger i andre land, og i 2005 deltok 45 prosent av personalet på konferanse eller seminar i utlandet, hvorav to tredjedeler presenterte faglige arbeider. 13 prosent av lærerpersonalet hadde hatt utenlandsopphold med faglig tilknytning av varighet ett semester eller lenger. Andel faglig/vitenskapelige publikasjoner utgitt på engelsk økte fra 35 prosent i perioden 1995-1997 til 40 prosent i perioden 2003-2005. Disse andelene er langt lavere enn ved universitetene og de vitenskapelige høgskolene (Larsen & Kyvik 2006).

### Høgskolenes strategier

De fleste høgskolene har et punkt om internasjonalisering av FoU i sine strategidokumenter.

Høgskole	Internasjonalisering av FoU-virksomheten
Akershus	<i>'Det internasjonale forskningssamarbeidet skal intensiveres for å sikre at høgskolens forskning er i utvikling og kan få internasjonal anerkjennelse.'</i>
Bergen	<i>'Høgskulen skal byggja internasjonale forskingsmiljø. Fleire forskarar skal ha opphald i utlandet og bidra på internasjonale konferansar. Det skal leggjast til rette for å gjera høgskulen attraktiv for utanlandske forskarar.'</i>
Bodø	<i>'Internationalisation is also encouraged by the recruitment of staff with a foreign background through international competition. Mobility of staff has increased significantly in recent years and will continue to increase in the future. Bodø University College aims to have its entire staff on short-term or long-term stays abroad at some point during their employment. Before 2008, Bodø University College aims to have sent 10% of its staff on staff-exchange abroad.'</i>
Buskerud	<i>'Etablering, utvikling og vedlikehold av samarbeid med kolleger ved forskningsinstitusjoner i andre land er viktig med tanke på egne ansattes forskningserfaring og involvering i nettverk.'</i>

Finnmark	<i>'Det legges særlig vekt på å synliggjøre et nordområdeperspektiv på forskningen og på å utvikle internasjonale kontakter innen frou-arbeidet.'</i>
Gjøvik	<i>'Hvert institutts fagmiljø er tilknyttet minst ett internasjonalt nettverk eller partnerskap.'</i>
Harstad	-
Hedmark	<i>'Innen utgangen av 2008 skal høgskolen være en synlig deltaker i flere (...) internasjonale forskernettverk og aktiv deltaker i flere internasjonale forskningsprosjekter.'</i>
Lillehammer	<i>'Til en viss grad er FoU-virksomheten internasjonalisert ved at enkeltforskere er involvert i internasjonale faglige nettverk, deltar på internasjonale vitenskapelige konferanser og publiserer internasjonalt. Høgskolen har også avtaler med noen utenlandske universiteter med tilrettelegging for forskningsopphold utenlands eller mottak av utenlandske gjesteforskere. Det er imidlertid behov for å instituere de faglige, internasjonale nettverkene i større grad.'</i>
Molde	<i>'Høgskolen skal bygge ut internasjonalt forsknings- og utdanningssamarbeid.' 'Høgskolen skal utføre forskning på internasjonalt nivå.'</i>
Narvik	<i>'Få egen rett til å tildele doktorgrad ved å (...) videreutvikle den internasjonale profilen med fokus på kvalitet.' 'Bygge allianser med andre institusjoner nasjonalt og internasjonalt.'</i>
Nord-Trøndelag	<i>'Økt internasjonal FoU-deltakelse, særlig gjennom EU- og Interregprogrammer.'</i>
Oslo	<i>'HiO har satt seg som mål å øke forskningssamarbeidet med internasjonale aktører, å delta i internasjonale nettverk og å øke andelen av forskningen som finansieres eksternt.'</i>
Sogn og Fjordane	<i>'HSF (...) skal stå fram som ein anerkjent og attraktiv høgskule på den nasjonale og internasjonale kunnskapsarenaen.'</i>
Stord/Haugesund	<i>'Vårt internasjonale kontaktnett når det gjeld fagleg samarbeid og forskning skal styrkjast og gjerast tettare.'</i>
Sør-Trøndelag	<i>'Etablere aktivt forskningssamarbeid med minst ein partner i Amerika gjennom blant anna å taka i bruk Fulbright-programmet, Nord-Amerikaprogrammet og anna. Byggje ut internasjonale faglege nettverk og stimulere til auka forskningssamarbeid med internasjonale fagmiljø innan satsingsområda. (...) Utvikle forslag til tiltak som kan stimulere auka forskautveksling.'</i>
Telemark	<i>'HiT skal delta meir aktivt i internasjonale FoU-nettverk.' 'HiT skal delta meir aktivt i samarbeid rundt EUs rammeprogram for forskning, program under EØS, program under Nordisk Ministerråd og andre internasjonale FoU-program.'</i>

Tromsø	<i>'Internasjonale samarbeidsprosjekter og lærerutvekslinger knyttet til forskning og utviklingsarbeid skal øke i omfang og kvalitet.'</i>
Vestfold	<i>'Delmål 2.5: Høgskolene skal samarbeide internasjonalt om profesjonsrettet og kunstnerisk forskning og utviklingsarbeid. Delmål 2.6: Høgskolene skal lyse ut stillinger i EUs forskermobilitetsportal. Dette gjelder også stipendiat- og post.doc. stillinger.'</i>
Volda	<i>'Om fire år er situasjonen ved HVO slik: (...) HVO deltek i minst eitt internasjonalt forskningsprogram.'</i>
Østfold	<i>'HiØ skal videreutvikle samarbeidet med andre FoU-institusjoner, både nasjonalt og internasjonalt.'</i>
Ålesund	<i>'Alle fagmiljø bør årleg ha utveksling av fagleg tilsette med høgskolar/universitet i utlandet. Høgskolen skal i planperioden vere aktiv deltakar i minst to internasjonale forskings- og utviklingsprosjekt årleg.'</i>

## 2.7 Deltakelse i oppdragsforskning og programforskning

### Statlige mål og retningslinjer

Høgskolenes FoU-arbeid vil i det alt vesentlige være finansiert over grunnbudsjettet. Men helt siden 1980-tallet har myndighetene oppfordret lærestedene til å øke sine eksterne midler. Dette er også nedfelt i Lov om universiteter og høgskoler hvor det står at lærestedene skal 'aktivt søke tilføring av eksterne ressurser' (§ 1-3c). Storparten av de eksterne ressursene vil være knyttet til oppdragsforskning og deltakelse i nasjonale og internasjonale forskningsprogrammer. I St.prp. nr.1 (2007-2008) heter det (s.122): 'Høgskolane må auke dei eksterne inntektene sine og arbeide for å utvikle kulturar for innovasjon og samarbeid med regionalt samfunns- og næringsliv.' Departementet peker dessuten på at høgskolene må arbeide videre med å øke forskningsinntektene fra Norges forskningsråd (s.121) og fra EU (s.122).

### Dagens tilstand

Undersøkelsen om FoU ved statlige høgskoler viser at en fjerdedel av de faglig tilsatte mottok eksterne FoU-midler i 2005 (Larsen & Kyvik 2006). Forskningsstatistikken viser at de eksterne midlene til forskning og utvikling (180 mill kr) utgjorde 18 prosent av de totale FoU-utgiftene ved høgskolene. Dette er samme andel som i 1997 og er en langt lavere andel enn ved universitetene.

### Høgskolenes strategier

De fleste høgskolene nevner i sine strategidokumenter at inntektene fra eksternt finansiert forskning bør økes. På dette feltet er det store forskjeller mellom høgskolene når det gjelder å tallfeste en slik økning. Mens noen høgskoler kort nevner at andelen av høgskolens midler til

forskning som kommer fra andre kilder enn statsbudsjettet bør økes, har andre høyskoler vedtatt konkrete mål for hvor stor denne økningen skal være.

Det er også store variasjoner mellom høyskolene i hvilken grad de har en administrasjon som kan legge til rette for og støtte opp under en internasjonaliseringsstrategi. Eksempelvis skal Høgskolen i Harstad i henhold til strategisk plan for perioden 2004-2008 opprette en egen seksjon for eksternt finansiert virksomhet og utadrettet virksomhet.

<b>Høgskole</b>	<b>Deltakelse i oppdragsforskning og programforskning</b>
Akershus	'Høgskolen skal øke andelen av eksterne forskningsmidler.' '... arbeide for å øke eksterntfinansiering av FoU-prosjekter.'
Bergen	'Høgskolen skal arbeida for å få fleire NFR-prosjekt, få gjennomslag i EUs rammeprogram, og skaffa anna eksternt finansiering av FoU.'
Bodø	'Gjennomføre søknadsskrivingsseminarer og lignende prosessorienterte tiltak rettet mot tilgang på forskningsmidler fra Norges forskningsråd, EU og lignende.'
Buskerud	'Stimulere til deltakelse i FoU-prosjekter via Norges forskningsråd, EU-programmer, bedrifter gjennom regionale innovasjonsprosjekter og offentlig virksomhet.' Det framgår av Strategiplan 2005-2010 at eksternt finansiert virksomhet (FoU, kurs og utdanning) skal utgjøre 20% av driftsinntektene fra statsbudsjettet.
Finnmark	'arbeide for å øke eksterne midler til fou-prosjekt.'
Gjøvik	'6 % av totale budsjett utgjøres av eksternt forskningsfinansiering i 2010.'
Harstad	'Økning i andelen egeninntekter av totalbudsjettet ved eksternt finansierte oppdrag.'
Hedmark	'Strategisk mål: Eksternt finansiert virksomhet som bygger faglig kompetanse regionalt, nasjonalt og internasjonalt. (...) Høgskolen er blant de statlige høyskolene som har størst eksternt finansiert virksomhet. Det har siden 1999 vært en jevn vekst i eksternt finansiert virksomhet. Oppgangen de senere år skyldes særlig midler fra stiftelser, EU og NFR. Innen utgangen av 2008 skal høgskolen øke sin EFV-andel.'
Lillehammer	'Ambisjonen er å øke volumet på eksternt finansierte forskningsprosjekter. Høgskolen bør regelmessig ha prosjekter med finansiering fra profilerte forskningsprogram (Norges forskningsråd, EU-program).'
Molde	'Det skal være NFR-finansierte prosjekt innen alle hovedområder. Høgskolen skal delta i minst tre EU-finansierte prosjekt. Halvparten av alle faglige ansatte skal være involvert i eksterne FoU oppdrag.'

Narvik	<i>'Øke andelen ekstern finansiering gjennom programmer og prosjekter til 25 % av budsjettet.' 'Inngår forpliktende samarbeid med Norut Narvik innen oppdragsforskning.'</i>
Nord-Trøndelag	<i>'Øke den eksterne ressurstilgangen betydelig.' 'HiNTs strategiske FoU-midler benyttes for å utløse ekstern finansiering.'</i>
Oslo	<i>'Øke ekstern finansiering av FoU-virksomheten i avdelinger og sentre.'</i>
Sogn og Fjordane	<i>'Forskningsgruppene skal vera i stand til å konkurrera om nasjonale og internasjonale forskningsoppdrag, samstundes som dei kan ta på seg meir utviklingsprega oppdrag.'</i>
Stord/Haugesund	<i>'Høgskulen vil treffa tiltak for å auka den eksterne finansieringa av FoU-aktivitetane, blant anna gjennom kvalitetsheving av programsøknader og auke av oppdragsinnteninga.' 'Høgskulen vil delta aktivt i konkurransen om offentlege og private forskningsmidlar og EU-midlar/-program.'</i>
Sør-Trøndelag	<i>'15 % av budsjettet skal hentast inn frå eksterne kjelder, m.a. i form av oppdrags- og bidrags-FoU-verksemnd.'</i>
Telemark	<i>'HiT skal auke omfanget av eksternt finansierte FoU med minst 5 % i året.'</i>
Tromsø	<i>'Høgskolen skal øke antall eksternt finansierte FoU-prosjekter.' 'Høgskolen skal øke sin andel eksternt finansierte stipendiater.'</i>
Vestfold	Det går fram av HVEs planer for 2007 at NFR og EU tildeling per undervisnings, forsknings- og formidlingsstilling skal øke fra 2006 til 2007.
Volda	<i>'Høgskulen skal arbeide målretta for å auke omfanget av eksternt finansierte (...) forsknings- og utviklingsarbeid.'</i>
Østfold	<i>'Den eksterne forskningsfinansieringen skal økes ved bl.a. å videreutvikle støtteapparatet som har oversikt over eksterne finansieringskilder.'</i>
Ålesund	<i>'Utvikle ein intern organisasjonsstruktur som er innretta mot etablering av ei eksternt finansierte portefølje av FoU-prosjekt som utgjør minst 10 % av høgskolens samla inntekter i planperioden.'</i>

## 2.8 Formidling av resultatene av FoU-arbeidet

### Statlige mål og retningslinjer

Formidling av FoU er en del av høgskolenes sentrale oppgaver. I Lov om universiteter og høgskoler er det tatt inn en formulering om at lærestedene skal formidle kunnskap om virksomheten og utbre forståelse for og anvendelse av vitenskapelige og kunstneriske metoder og resultater, både i offentlig forvaltning, kulturliv og næringsliv (§ 1-1c). Loven har også et eget punkt om at institusjonene skal 'bidra til å spre og formidle resultater fra forskning og

faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid (§ 1-3d). Dette innebærer at høgskolene har en plikt til å formidle resultatene av sitt FoU-arbeid ikke bare til andre forskere gjennom vitenskapelig og faglig publisering, men også til samfunnet eller (jf Bernt 2006).

For å stimulere til økt innsats på dette feltet inngår nå vitenskapelig publisering som en del av indikatormodellen for forskningsproduksjon ved universiteter og høgskoler.

### **Dagens tilstand**

Omfanget av faglig/vitenskapelig publisering er relativt lavt når vi sammenligner med universitetene, og veksten i antall publiserte arbeider har vært relativt liten i det siste tiåret. Totalt sett oppga 57 prosent av fagpersonalet at de publiserte minst ett faglig arbeid i perioden 2003-2005, mot tilsvarende 51 prosent i årene 1995-1997. Den samlede produksjonen tilsvarer 2,7 slike publikasjoner i gjennomsnitt for hele personalet i den siste perioden mot 2,3 i den første perioden. Omfanget av populærvitenskapelig publisering og bidrag til allmenn samfunnsdebatt var uendret fra 1995-1997 til 2003-2005. Henholdsvis en fjerdedel og en femtedel av personalet oppga at de hadde publisert slike artikler (Larsen & Kyvik 2006).

### **Høgskolenes strategier**

Ved de fleste høgskolene er det et mål å øke faglig publisering og formidling av forskning. Ved mange høgskoler legges det derfor vekt på at personalet i større grad må dokumentere resultatene av sitt FoU-arbeid både gjennom faglig/vitenskapelig publisering og populærvitenskapelig publisering. Dette målet er blitt aktualisert gjennom departementets innføring av en resultatbasert budsjettmodell hvor omfanget av vitenskapelig publisering er en av indikatorene.

En survey blant rektorer og direktører ved universiteter og høgskoler i 2005, hvor 49 av 52 informanter ved statlige høgskoler besvarte skjemaet, viste at flertallet av lærestedene har tilpasset sine interne ressursallokeringsmodeller til den statlige indikatormodellen for fordeling av forskningsmidler (Frølich 2007).

Slike interne fordelingsmodeller kan basere seg på overføringer til avdelingene med utgangspunkt i oppnådde resultater i henhold til departementets modell, og kan ha form av insentivordninger rettet inn mot den enkelte ansatte for å premiere publiseringsaktivitet. På dette feltet er det imidlertid store forskjeller mellom høgskolene.

Høgskolen i Buskerud har eksempelvis etablert insentivordninger for å øke den vitenskapelige publiseringen. Artikler som publiseres i nivå 2 tidsskrifter belønnes med kr 20.000. Dersom det er to forfattere fra høgskolen får hver kr 20.000, mens tre forfattere deler kr 40.000.

Høgskolen i Bodø har en ordning med publiseringspris som innebærer at forfattere av publikasjoner registrert i ForskDok belønnes med kr. 1.000. Alle publikasjoner som gir publiseringspoeng etter kriterier gitt i statsbudsjettet belønnes med ytterligere kr 1.000. Alle

artikler skrevet i tidsskrifter eller bøker med blind review-ordning belønnes med ytterligere kr. 1.000.

<b>Høgskole</b>	<b>Formidling av resultatene av FoU-arbeidet</b>
Akershus	<i>'Høgskolen har lagt vekt på å legge til rette for god tilgjengelighet av forskningsresultatene for allmennheten (...). Det er også opprettet en forskningspris, og en har startet arbeidet med å legge til rette for stimulering for publisering ved å avsette øremerkede strategiske midler til dette.'</i>
Bergen	<i>'Dei målbare resultatene av forskning skal auka. All FoU-versed skal formidlast og registrerast. Den brukarretta og allmennretta formidlinga skal auka i omfang, og dei tilsette ved høgskulen skal vera aktive deltakarar i samfunnsdebatten.'</i>
Bodø	<i>'Øke forskningsinnsatsen målt i antall publiseringer.'</i>
Buskerud	<i>'Tildelte FoU-ressurser skal resultere i synlig innovasjon, publisering og formidling.'</i>
Finnmark	<i>'Formidling består både av synliggjøring av den aktiviteten som foregår ved høgskolen i tillegg til ordinær publisering som gir uttelling etter utdannings- og forskningsdepartementets kriterier.'</i> <i>'Det er viktig å stimulere til formidling som gir uttelling etter utdannings- og forskningsdepartementets kriterier.'</i>
Gjøvik	<i>'Antall publikasjoner gjennom tellende publiseringskanaler skal øke med 25 % årlig.'</i>
Harstad	<i>'Økning i dokumentert forsknings- og formidlingsvirksomhet.'</i>
Hedmark	<i>'Innen utgangen av 2008 skal publiseringsstatistikk, evalueringer, budsjetttildelinger og andre kilder vise at FoU-produksjonen, internasjonalt og nasjonalt har økt i omfang og kvalitet.'</i> <i>'Arbeidet med å formidle resultater av forskning og utviklingsarbeid til studenter, regionale samarbeidspartnere og allmennheten for øvrig skal intensiveres.'</i>
Lillehammer	<i>'En sentral utfordring er å øke antall publikasjoner i de publiseringskanaler som vil påvirke UFDs bevilgning til HiL (jf resultatbasert forskningskomponent).'</i>
Molde	<i>'Antall publiseringspoeng skal økes med 25 %.'</i> <i>'Høgskolen skal innføre insentivordninger for vitenskapelig publisering.'</i>
Narvik	<i>'Øke FoU-aktivitetene når det gjelder publisering, formidling.'</i>
Nord-Trøndelag	<i>'Publiseringsaktiviteten skal økes, både i anerkjente vitenskapelige tidsskrifter og i media med populærvitenskapelig profil.'</i>
Oslo	<i>'Øke publisering i vitenskapelige tidsskrifter og forlag.'</i> <i>'Alle FoU-prosjekter skal ha en publiserings- og formidlingsstrategi.'</i>

Sogn og Fjordane	<i>'HSF vil leggja til grunn at formidlingsoppgåva vår omfattar fylgjande oppgåver: (1) Formidling av vitenskaplege resultat, arbeidsmåtar og haldningar til ålmenta. (2) Formidling av vitenskaplege resultat, arbeidsmåtar og haldningar til ulike brukarar. (3) Delta i samfunnsdebatten med fou-basert argumentasjon. HSF vil leggja vekt på å realisera desse oppgåvene gjennom: (1) Motivera og belønna tilsette som driv formidlingsarbeid. (2) Styrkja formidlinga av HSF sine faglege aktivitetar.'</i>
Stord/Haugesund	<i>'Sette mål for antall årlige produserte FoU-publikasjoner.'</i>
Sør-Trøndelag	<i>'Ved auka fokus på vitenskapleg publisering og formidling tek HiST sikte på å auke vår del av den resultatbaserte tildelinga frå departementet i perioden, slik at HiST minst får ein vinst som svarer til høgskolen sin storleik.'</i>
Telemark	<i>'HiT skal auke FoU-produksjonen med 20 % totalt målt i talet på publikasjonar innanfor dei kategoriane som vert lagde til grunn i finansieringssystemet.' 'HiT skal ha ein intern fordelingsmodell som stimulerer til auka FoU-produksjon ved å føre insentiva vidare ned i organisasjonen.'</i>
Tromsø	<i>'Høgskolen skal øke sin produksjon av anvendt og profesjonsrettet forskning av høy nasjonal og internasjonal kvalitet.' (Resultatmål for 2008 er 30 publikasjonspoeng.) 'Høgskolen skal øke sin produksjon av kunstnerisk utviklingsarbeid av høy nasjonal og internasjonal kvalitet' (Resultatmål for 2008 er 140 konserter og 6 kunstutstillinger)</i>
Vestfold	Det går fram av HVEs planer for 2007 at antall publikasjonspoeng pr undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling skal øke fra 0.13 i 2006 til 0.20 i 2007. Når det gjelder allmennrettet formidling heter det at høgskolen har valgt å avvente sentrale føringer og retningslinjer før operasjonisering av resultatmål.
Volda	<i>'Om fire år er situasjonen ved HVO slik: Alle vitenskapleg tilsette er FoU-aktive og publiserar arbeida sine. (...) Alle vitenskapleg tilsette har i perioden (...) publisert ein artikkel i vitenskapleg tidsskrift.'</i>
Østfold	<i>'Sikre at FoU-aktiviteten ved høgskolen gjeres kjent gjennom publisering (nasjonalt og internasjonalt).'</i>
Ålesund	<i>'Høgskolen har også eit ansvar for å formidle kunnskap om den forskinga som blir gjort ved høgskolen og om betydningen av forskning generelt. Ved Høgskolen i Ålesund er dette gjort ved i hovudsak fire tiltak (1) Publisering i vitenskaplege tidsskrift (2) Publisering i bransjetidsskrift, dagspresse m.v. (3) Publisering i høgskolens eigen skriftserie (4) Forskingsdagane'</i>



## 2.9 Konklusjon

Gjennomgangen av høgskolenes strategiske planer viser at høgskolene i stor utstrekning har fulgt opp statlige mål og retningslinjer for FoU i sine strategidokumenter. I de tilfeller der strategidokumentene ikke omtaler enkelte av de sentrale føringene for FoU-arbeidet kan dette skyldes tilfeldigheter eller at høgskolen har en faglig profil som gjør at enkelte sentrale føringene blir lite aktuelle å følge opp i praksis. I det store og hele er det svært lite i høgskolenes strategiplaner som eventuelt bryter med de offentlige retningslinjene for FoU i denne sektoren. Dette kan skyldes at de grupper ved høgskolene som i første rekke står bak arbeidet med strategiplanene deler offentlige myndigheters syn på den videre utvikling av FoU-virksomheten, men også at strategidokumenter mer kan ha en retorisk og legitimerende funksjon enn en praktisk funksjon. Det vil si at de er mer ment for ytre formål (å vise at høgskolen er lojal mot samfunnets forventninger) enn for indre formål (som redskap for å prioritere faglige ressurser).

Gjennomgangen av strategidokumentene viser også at det er store forskjeller mellom høgskolene i hvilken grad de refererer til statlige mål og retningslinjer for FoU-virksomheten ved høgskolen som grunnlag for sin egen strategi. Enkelte høgskoler har foretatt en nøye gjennomgang av statlige hovedmål, mens dette er fraværende ved andre institusjoner. Det synes imidlertid ikke å være noen systematisk sammenheng mellom grad av/fravær av referanse til statlige mål og grad av oppfølging av de samme målene i strategidokumentene.

## 3 Styling og organisering

### 3.1 Innledning

Vi skal i dette kapittelet se nærmere på hvilke formelle organisasjonsformer høgskolene har valgt for å styre, lede og organisere FoU-virksomheten. De enkelte høgskolene styrer og organiserer FoU-virksomheten på ulike måter, bl.a. med hensyn til:

- Styringsorganer og utvalg for høgskolens FoU-arbeid på sentralt nivå og avdelingsnivå
- Forskningsadministrative stillinger på sentralt nivå og avdelingsnivå
- Etablering av forskningsprogrammer
- Etablering av FoU-sentre
- Etablering av formelle forskningsgrupper
- Forholdet til regionale forskningsinstitutter

FoU-arbeidet foregår vanligvis innen de enkelte avdelinger av fagtilsatte, alene eller i samarbeid med kolleger ved høgskolen eller ved andre forskningsinstitusjoner, men uten noen organisatorisk overbygning. Ved de fleste høgskolene er imidlertid deler av FoU-virksomheten organisert innenfor forskningsprogrammer, FoU-sentre, eller formelle forskningsgrupper. Som vist i kapittel 2 er det en glidende overgang mellom faglige innsatsområder og forskningsprogrammer. Ved noen høgskoler er det etablert store programmer for å profilere og spisse høgskolens virksomhet. Tilsvarende prioriteringer ved andre høgskoler kan ha status som faglige innsatsområder, mens selve forskningsprogrammene er mindre og mer avgrenset tematisk. Begrepet 'forskningsprogram' har således litt ulikt innhold og vanskeliggjør sammenligninger mellom høgskolene. Vi har derfor her valgt å ikke gå nærmere inn på denne måten å organisere FoU-virksomheten på, og konsentrerer oss om etablering av FoU-sentre og formelle forskningsgrupper.

### 3.2 Styringsorganer for høgskolens FoU-arbeid

I forbindelse med evalueringen av Kvalitetsreformen har Kunnskapsdepartementet nylig presisert at ledelsen ved universiteter og høgskoler har ansvar for å styre FoU-virksomheten i henhold til statlige mål og retningslinjer:<sup>13</sup>

*Institusjonene har ansvar for å utvikle og sikre kvaliteten i forskning og i faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid. Dette forutsetter et systematisk arbeid for å innhente kunnskap om FoU-virksomheten slik at institusjonsledelsen kan gjøre faglige og strategiske prioriteringer. Det er blant annet viktig å kvalitetssikre hvordan*

---

<sup>13</sup> St.meld. nr. 7 (2007-2008) Statusrapport for Kvalitetsreformen i høgre utdanning.

*institusjonenes FoU-strategier blir fulgt opp og hvordan vedtak om fordeling av FoU-ressurser og andre FoU-prioriteringer blir realisert i ulike deler av institusjonene. En god kultur for faglig ledelse vil kunne øke kvaliteten på og omfanget av FoU-arbeidet ved institusjonene.*

*Innenfor rammene som blir gitt på nasjonalt nivå har institusjonens ledelse ansvar for å foreta faglige prioriteringer og sørge for at fagmiljøene disponerer tilstrekkelige tidsressurser til å ivareta oppgaver knyttet til både undervisning og FoU. Likeledes er det institusjonsledelsens ansvar å følge opp egne medarbeidere for å få gode resultater fra forskningsressursene de er tildelt.*

Høgskolestyret har det formelle ansvaret for saker som omfatter forskning og utviklingsarbeid ved høgskolene, mens det løpende ansvaret er lagt til rektor eller prorektor. Vanligvis fatter styret vedtak om kostnadskrevende FoU på bakgrunn av tilråding fra rektor, dekaner og sentralt FoU-utvalg. I visse saker delegerer styret myndighet som berører ressursbruk til rektor, dekaner eller FoU-utvalg.

FoU-utvalgene på sentralt nivå har vanligvis en nøkkelrolle i formuleringen og gjennomføringen av høgskolens FoU-strategi. Sammensetningen av utvalget varierer noe mellom høgskolene, men som regel er rektor eller prorektor leder av utvalget. I tillegg har vanligvis avdelingene en representant. Dessuten har en del utvalg representanter fra stipendiatene/studentene og eventuelt fra det regionale forskningsinstituttet. Fra avdelingene er det vanlig at avdelingsleder/dekan er medlem av utvalget, men det hender også at personer med høy forskningskompetanse og spesiell interesse for dette arbeidet blir valgt eller utpekt. Ved Høgskolen i Østfold er det eksempelvis FoU-leder/koordinator ved avdelingene som er representanter i FoU-utvalget. Ved de høgskoler der man har administrativt ansatte med FoU-ansvar eller faglig tilsatte med tilsvarende ansvar, er disse vanligvis tillagt sekretærfunksjoner for FoU-utvalget.

Mandatet for FoU-utvalgene varierer noe mellom høgskolene, men de fleste oppgavene er felles eller likeartede. Som et eksempel på oppgaver som ofte er tillagt dette utvalget kan vi trekke fram retningslinjene for FoU-utvalget ved Høgskolen i Bergen. Her heter det:

'FoU-utvalget skal være et rådgivende organ for høgskolens ledelse og høgskolestyret i saker som angår FoU-arbeid. FoU-utvalget skal utforme forslag til retningslinjer for det helhetlige arbeidet med FoU ved Høgskolen. Retningslinjene skal utformes ut fra de føringer som er gitt fra sentrale myndigheter og Strategisk plan for Høgskolen i Bergen 2005-2010. FoU-utvalget skal være en aktiv pådriver for FoU-arbeidet ved høgskolen. Dette innebærer

1. Gi råd til forskningsdirektør og styre i arbeidet med FoU-strategi og handlingsplan.
2. Gi råd om overordnede kriterier for FoU-virksomheten.
3. Stimulere til nettverksbygging innen FoU-feltet.

4. Arbeide med sikte på en heving av FoU-kompetansen i høgskolen som helhet.
5. Utarbeide forslag til FoU-handlingsplan som blant annet omfatter retningslinjer for fordeling av sentrale og avdelingsvise FoU-strategiske midler.
6. Arbeide for at det etableres gode støttefunksjoner for fagmiljøer som søker forskningstøtte, driver aktivt forskningsarbeid og publiserer, gjennom god infrastruktur, systemer for oppstartmidler og gode søknadsprosedyrer.
7. Arbeide for at forskningsformidling inngår som et sentralt element i FoU-virksomheten.
8. Gi råd om høringsuttalelser som angår FoU.
9. Komme med innspill til arbeidet med ekstern samhandling.
10. Være pådriver for internasjonalisering av forskning.
11. Bidra med råd om arbeid med ekstern finansiering, bl.a. fra NFR og EU.
12. Arbeide for gode opplegg for faglig og administrativ kvalitetssikring, dokumentasjon med sikte på transparens og annen oppfølging av FoU-virksomheten.’

Som det går fram av oversikten over høgskolenes FoU-ledelse på sentralt nivå, har samtlige høgskoler med unntak av Høgskolen i Telemark etablert et FoU-utvalg, eventuelt forskningsutvalg, FoU-råd, FoU-forum eller Faglig utvalg, som dels er ledet av rektor, dels av prorektor og i noen tilfeller av andre i utvalget. Ved en god del høgskoler har i tillegg de enkelte avdelinger opprettet egne FoU-utvalg.

Høgskolen i Telemark hadde fram til 2001 et sentralt FoU-utvalg, men la dette ned med den begrunnelse at et slikt utvalg førte til unødvendig lang behandlingstid i en del saker, utydeliggjorde ansvaret for faglig ledelse og åpnet opp for kamp om særinteresser og ikke strategiske valg. I dag avgjøres mange av sakene av rektor etter tilråding fra høgskoledirektøren, som igjen har mottatt innstillinger fra dekanene ved avdelingene.

<b>Høgskole</b>	<b>FoU-ledelse på sentralt nivå</b>
Akershus	Forskningsutvalg, ledet av rektor
Bergen	FoU-utvalg, ledet av rektor
Bodø	Forskningsutvalg, ledet av rektor
Buskerud	FoU-utvalg, ledet av prorektor for FoU
Finnmark	FoU-utvalg, ledet av rektor
Gjøvik	FoU-råd, ledet av en av fem fagpersoner i rådet
Harstad	FoU-råd, ledet av prorektor
Hedmark	FoU-utvalg, ledet av prorektor for FoU
Lillehammer	Forskningsutvalg, ledet av prorektor for FoU
Molde	Forskningsutvalg, ledet av en av dekanene
Narvik	FoU-utvalg, ledet av prorektor
Nord-Trøndelag	FoU-utvalg, ledet av prorektor
Oslo	FoU-utvalg, ledet av prorektor for FoU

Sogn og Fjordane	FoU-utvalg, ledet av tilsatt i undervisnings-/forskningsstilling
Stord/Haugesund	FoU-utvalg, ledet av rektor
Sør-Trøndelag	FoU-forum, ledet av FoU-koordinator
Telemark	-
Tromsø	Strategisk FoU-utvalg, ledet av prorektor
Vestfold	Faglig utvalg, ledet av prorektor
Volda	Forskningsutvalg, ledet av rektor
Østfold	FoU-utvalg, ledet av rektor eller prorektor
Ålesund	FoU-utvalg, ledet av rektor

Høgskolene i Buskerud, Hedmark, Lillehammer og Oslo har opprettet en egen prorektorstilling for FoU. Ved enkelte høgskoler har prorektor en formalisert stilling som FoU-leder i en viss del av stillingen. Dette er for eksempel tilfelle ved Høgskolen i Narvik, hvor det i stillingsbeskrivelsene til prorektor heter at i tillegg til å være rektors stedfortreder tillegges prorektor følgende arbeidsoppgaver/-områder som FoU-leder:

- Bidra til sterkere profesjonalisering av arbeidet med søknadsutarbeidelser.
- Oppfølging og rapportering av FoU-prosjekter.
- Holde seg løpende orientert om hvilke muligheter for finansiering som til enhver tid eksisterer.
- Evaluering av FoU-aktivitetene ved HiN.
- Samarbeid mellom Seksjon for ekstern virksomhet og de interne FoU-miljøene for gjensidig utnyttelse av eksterne nettverk.
- Samarbeid med Norut Teknologi AS slik at omfanget av felles FoU-prosjekter kan økes.
- Utarbeidelse og oppfølging av høgskolens FoU-strategi.
- Utvekslingsordninger for fagpersonalet.
- Arbeide med å få godkjent egen doktorgradsutdanning og mot å bli akkreditert som vitenskapelig høgskole.
- Markedsføring av HiNs FoU-aktiviteter både overfor egne studenter og eksterne aktører.
- Fagpersonalets arbeidsvilkår m.h.t. FoU-aktiviteter.

### 3.3 Forskningsadministrative enheter og stillinger

De fleste høgskolene har opprettet faglige/administrative stillinger på sentralt nivå med FoU-ansvar. Navnene på slike stillinger varierer en del; FoU-leder, FoU-koordinator, FoU-rådgiver, FoU-direktør, forskningsdirektør, forskningsleder. Felles for stillingene er at de har som hovedoppgave å tilrettelegge og koordinere høgskolens forsknings- og

utviklingsvirksomhet internt og eksternt. Mange av høgskolene har dessuten egne stillinger på avdelingsnivå som er tillagt FoU-ansvar enten på heltid eller deltid. På avdelingsnivå kan disse oppgavene bli ivaretatt av personer i vitenskapelig stilling, som også fungerer som forskningsledere, men også av personer som har en ren forskningsadministrativ stilling. Avdelingene ved Høgskolen i Oslo har for eksempel ulike ordninger; FoU-leder, FoU-koordinator, Forskningsleder, FoU-rådgiver.

<b>Høgskole</b>	<b>FoU-administrasjon på sentralt nivå</b>
Akershus	Studie- og forskningsdirektør
Bergen	Forskningsdirektør leder Seksjon for forskning og eksternt samhandling
Bodø	To saksbehandlere
Buskerud	Studie- og forskningssjef, saksbehandler i delt stilling
Finnmark	FoU-koordinator
Gjøvik	FoU-sekretær
Harstad	Forskningsleder
Hedmark	Forskningsdirektør, saksbehandler
Lillehammer	Prorektor i 50 % stilling, 2 saksbehandlere i 50 % stilling hver
Molde	Leder av forskningsutvalget, saksbehandler
Narvik	FoU-koordinator
Nord-Trøndelag	FoU-koordinator
Oslo	Forskningsdirektør leder egen FoU-seksjon (10 stillinger)
Sogn og Fjordane	FoU-leiar
Stord/Haugesund	FoU-koordinator
Sør-Trøndelag	FoU-koordinator
Telemark	FoU-leder
Tromsø	FoU-leder
Vestfold	FoU-direktør
Volda	FoU-leder, FoU-konsulent
Østfold	FoU-koordinator
Ålesund	-

Høgskolen i Oslo har som landets største høgskole i særstilling også den største sentrale FoU-administrasjonen. Det er opprettet en egen FoU-seksjon bestående av ti personer (7,4 årsverk) og organisert i henhold til tre oppgavetyper: (a) Oppgaver knyttet til internasjonal forskningsvirksomhet/finansiering, (b) Oppgaver knyttet til nyutvikling, entreprenørskap/studentbedrift, og (c) Oppgaver knyttet til forskningsprogrammer.

Ved Høgskolen i Molde er det i hovedsak Møreforskning Molde, som er eid av høgskolen, som tar seg av det forskningsadministrative arbeidet.

### 3.4 Etablering av FoU-sentre og formelle forskningsgrupper

Mange høyskoler har opprettet egne FoU-sentre for å profilere og spisse forskningsaktiviteten på utvalgte områder. Vi kan i hovedsak skille mellom to typer slike sentre. Den ene typen sentre har tilsatt egne forskere og har dessuten en sentral funksjon i organiseringen av mastergradsstudier og doktorgradsstudier på sitt felt. De har derfor et bredere ansvar enn bare å fungere som et organisatorisk rammeverk for FoU-virksomhet på spesielle områder. Ved den sistnevnte type sentre har personalet vanligvis formell tilknytning til avdelinger eller institutter, men arbeider ved senteret. Slike senterdannelser kommer i tillegg til den ordinære organisasjonsstrukturen ved en høyskole, og det er velkjent at denne modellen kan skape uklare forhold når personalet er knyttet både til avdeling og senter. Dette problemet er blitt belyst av direktøren ved Høgskolen i Bergen, som har uttalt:<sup>14</sup>

*'Alle sentrene har satt seg høye mål, høgskoledirektøren støtter dette, men ser det som viktig at aktiviteten ved sentrene ikke går på bekostning av andre grunnleggende aktiviteter ved avdelingene, men at sentrene blir en berikelse for avdelingene og høgskolen. Det er viktig at sentrene, foruten strategiske midler og midler over avdelingenes budsjett, baserer sin virksomhet på ekstern finansiering. Den faste bemanningen ved sentrene må begrenses til et minimum. Høgskoledirektøren ser det som viktig at sentrene ikke tapper instituttene, programmene og seksjonene for fagpersonale. Fagpersonalet bør ha sin tilhørighet ved instituttene, programmene og seksjonene, men slik at de benyttes ved sentrene.'*

Et alternativ til opprettelse av FoU-sentre er å etablere formelle forskningsgrupper. Et eksempel er Høgskolen i Narvik som har etablert fem FoU-grupper. Gjennom etablering av FoU-grupper for en treårsperiode ønsker høgskolen å konsentrere sin FoU-virksomhet for på best mulig måte å synliggjøre FoU-aktivitetene. Gruppene skal som et minimum bestå av en professor, to førstestillinger, en professor II, en stipendiat eller høgskolelektor (for kompetanseheving). I tillegg har Høgskolen i Narvik startet en ordning med kvalifiseringsgrupper for en treårsperiode for å øke FoU-aktivitetene også utenfor de etablerte FoU-gruppene. Et viktig formål er å styrke fagmiljøene og synliggjøre FoU-aktivitetene knyttet til utdanningene, også på bachelornivå. Ordningen skal også fremme kvalifisering av ansatte til førstestillinger og eventuelt professorstillinger. Gruppene skal bestå av fire-fem personer hvorav minst en på førstestillingsnivå og minst en person under kvalifisering til førstestilling.

Så langt har over halvparten av høyskolene etablert sentre og forskningsgrupper med en tydelig og formell plassering i organisasjonsstrukturen.

---

<sup>14</sup> Sak 50/2006 Nærere vurdering av spørsmål i tilknytning til faglig strategi for e tre sentrene.

I tillegg er det mange eksempler på forskningsgrupper knyttet til de enkelte avdelinger. Et eksempel er Høgskolen i Lillehammer, hvor det er etablert forskningsgrupper med egne ledere ved to avdelinger: Avdeling for helse- og sosialfag med tre grupper (Velferdsforvaltning, Kultur og helse, Veiledning og coaching), og Avdeling for TV-utdanning og filmvitenskap (TV og nye medier, Norsk film og fjernsyn).

<b>Høgskole</b>	<b>FoU-sentre og formelle forskningsgrupper ved høgskolen</b>
Akershus	(1) Senter for kontrollerte koststudier
Bergen	(1) Senter for nyskaping, (2) Senter for kunnskapsbasert praksis, (3) Senter for kunsthøgskolen, kultur og kommunikasjon, (4) Senter for utdanningsforskning
Bodø	(1) Nordområdesenteret for næringslivet, (2) Senter for innovasjon og bedriftsøkonomi, (3) Senter for økologisk økonomi og etikk, (4) Senter for praktisk kunnskap, (5) Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringen, (5) Senter for journalistikk
Buskerud	-
Finnmark	(1) Faggruppa for distriktskvinneforskning og utvikling, (2) Faggruppe for innovasjon og nyskapingens virksamhet, (3) Kultur og identitet
Gjøvik	(1) Fargelaboratoriet, (2) Sikkerhetslaboratoriet, (3) Senter for omsorgsforskning, (4) Simuleringscenteret, (5) Medieteknisk laboratorium
Harstad	-
Hedmark	-
Lillehammer	(1) Senter for innovativ forvaltning, (2) Senter for mediepedagogikk
Molde	-
Narvik	FoU-grupper for: (1) Simuleringer, (2) Homogeniseringsteori, (3) Industriell teknologi, (4) Elektromekaniske systemer, (5) Energiteknologi
Nord-Trøndelag	-
Oslo	(1) Senter for profesjonsforskning, (2) Pedagogisk utviklingssenter
Sogn og Fjordane	Forskningsgrupper for: (1) Kulturlandskapsforskning, (2) Organisasjon og leining, (3) Læringsforskning, (4) Klinisk helseforskning, (5) Profesjonsforskning
Stord/Haugesund	-
Sør-Trøndelag	(1) Senter for offentlig styring og ledelse
Telemark	(1) Senter for kultur- og idrettsstudiar
Tromsø	(1) Nordisk senter for aksjonsforskning og aksjonslæring, (2) Barnevernets Utviklingssenter i Nord-Norge



Vestfold	(1) Senter for helsefremmende arbeid i nærmiljøet, (2) Senter for teoretisk og praktisk arbeid med pedagogiske tekster, (3) Barnehagesenteret, (4) NCE Microsystems – A Norwegian Center of Expertise
Volda	-
Østfold	-
Ålesund	(1) Senter for maritim visualisering og simulering

### 3.5 Forholdet til regionale forskningsinstitutter

En god del av de statlige høgskolene har i dag et regionalt forskningsinstitutt i sin randsone. Det ligger utenfor rammene for denne rapporten å gå nærmere inn på forholdet til de regionale forskningsinstituttene, men vi skal gi en oversikt over hvilke høgskoler som har et samarbeid med et regionalt forskningsinstitutt. Initiativene til opprettelsene har som regel kommet fra høgskolene selv, men også fra lokale myndigheter eller næringsliv, eller fra det departement som har hatt ansvaret for regional utvikling. Bakgrunnen for opprettelsen av instituttene var at de skulle være sentrale institusjoner for å dekke et regionalt kunnskapsbehov, og at de skulle spille en viktig rolle i et regionalt kunnskapsnettverk. Fra myndighetenes side har formålet hovedsakelig vært av distriktpolitisk art, nemlig å fremme den lokale næringsutviklingen. Dette kommer til uttrykk gjennom flere av regjeringens forsknings- og regionalmeldinger.<sup>15</sup>

I den siste forskningsmeldingen heter det at regjeringen ser den tilnærmingen som nå skjer organisatorisk mellom de regionale instituttene og de statlige høgskolene som ønskelig og nødvendig for å kunne etablere slagkraftige regionale kunnskapsmiljøer.<sup>16</sup>

*Mange statlige høgskoler og regionale forskningsinstitutter har kommet frem til, eller er i ferd med å utvikle, ordninger med sikte på sammenslåing eller samordning av oppdragsforskningen. Det er nå kun to regioner med et regionalt forskningsinstitutt der det ikke er etablert, eller satt i gang prosesser med sikte på å etablere, felles selskaper for oppdragsforskning.<sup>17</sup> Bakgrunnen for den sterke økningen i antall formaliserte samarbeidsløsninger går flere år tilbake i tid. På regionalt plan er løsningene delvis motivert av den svake økonomien til de regionale instituttene.*

Ved utformingen av finansielle virkemidler for statlige høgskoler og regionale forskningsinstitutter skal Forskningsrådet legge til rette for at midlene stimulerer til økt samarbeid mellom høgskolene og instituttene. Som regel er det utarbeidet formelle avtaler om

<sup>15</sup> Jf bl.a. St.meld. nr. 33 (1992-93), NOU 1998:28.

<sup>16</sup> St.meld. nr 20 (2004-2005) s.182.

<sup>17</sup> De to regionene er Telemark og det indre Østlandet.

prosjektsamarbeid og personellutveksling mellom dem. I den såkalte 'regionalmeldingen' gjentas det at det er en målsetting å etablere et tettere samarbeid mellom regionale forskningsinstitutter, statlige høyskoler og regionalt næringsliv.<sup>18</sup>

I dag regnes 12 slike forskningsinstitusjoner som regionale forskningsinstitutter, hvorav 10 har nære forbindelser til statlige høyskoler. Som vi ser av oversikten under, har 13 av høyskolene et nært samarbeid med et regionalt forskningsinstitutt. I en del regioner er det regionale forskningsinstituttet samlokalisert med høyskolen, i andre regioner ligger høyskolen og forskningsinstituttet på ulike steder. Dette gjelder blant annet i de regioner hvor høyskolen er lokalisert på flere steder i fylket. Der er følgelig varierende grad av samarbeid mellom høyskole og institutt. Høyskolen i Sogn og Fjordane har eksempelvis i Strategiplan 2006-2010 slått fast at høyskolen og Vestlandsforskning skal *'stå fram som eit felles forskingsmiljø med eit forpliktande samarbeid på utvalde fagområde.'* I første omgang gjelder dette reiseliv og IKT, men tallet på områder vil bli utvidet. I 2007 opprettet HSF og VF i fellesskap 'Forskningscenter for geoturisme og berekraftig reiseliv.' Likeledes heter det i strategien til Høyskolen i Finnmark at *'det blir særlig viktig i perioden (2007-2009) å utvikle samarbeidet med Norut NIBR Finnmark slik at vi både innad og utad kan framstå som et mest mulig enhetlig forskingsmiljø.'* I Strategiplan 2006-2009 for Høyskolen i Molde heter det: *'Høyskolen skal videreutvikle Møreforskning Molde AS som høyskolens enhet for eksternt finansiert forskning.'* En stor del av eksternt finansiert FoU ved Høyskolen i Molde foregår i dag i regi av Møreforskning, men høyskolen har også egne NFR- og EU-prosjekter. Østfoldforskning er derimot et regionalt forskningsinstitutt som har en mer perifer rolle i forhold til Høyskolen i Østfold.

I enkelte regioner har imidlertid høyskolene et nært samarbeid også med andre forskningsinstitusjoner i nærmiljøet enn de regionale forskningsinstituttene. Et eksempel er Telemark Teknisk Industrielle Utviklingscenter (Tel-Tek).

Høyskole	Regionalt forskningsinstitutt
Akershus	-
Bergen	-
Bodø	Nordlandsforskning
Buskerud	-
Finnmark	Norut Alta
Gjøvik	-
Harstad	-
Hedmark	Østlandsforskning
Lillehammer	Østlandsforskning
Molde	Møreforskning Molde AS

<sup>18</sup> St.meld. nr. 12 (2006-2007) Regionale fortrinn – regional framtid.

Narvik	Norut Narvik AS
Nord-Trøndelag	Trøndelag Forskning og Utvikling
Oslo	-
Sogn og Fjordane	Vestlandsforskning
Stord/Haugesund	-
Sør-Trøndelag	-
Telemark	Telemarksforskning-Bø, Telemarksforskning-Notodden
Tromsø	Norut Tromsø
Vestfold	-
Volda	Møreforskning Volda
Østfold	Østfoldforskning
Ålesund	Møreforskning Ålesund

### 3.6 Konklusjon

Det er både klare likhetstrekk og store variasjoner mellom de enkelte høgskolene når det gjelder styring og organisering av FoU-virksomheten. Nesten alle høgskolene har opprettet et FoU-utvalg eller forskningsutvalg, som rektor eller prorektor i de fleste tilfellene leder. De fleste høgskolene har også opprettet faglig/administrative stillinger på sentralt nivå med FoU-ansvar, men ansvarsområde og stillingstitler varierer: FoU-direktør, FoU-leder, FoU-koordinator, FoU-rådgiver, forskningsdirektør, forskningsleder. Det er imidlertid store forskjeller mellom høgskolene når det gjelder formell ledelse av FoU-arbeidet på avdelingsnivå. Ved store avdelinger er det ofte både FoU-utvalg, forskningsleder og/eller FoU-administrativ stilling, mens dette ansvaret oftest ivaretas av avdelingsleder/dekan på mindre avdelinger.

Ved de fleste høgskolene er deler av FoU-virksomheten organisert innenfor FoU-sentre eller formelle forskningsgrupper for å profilere og spisse forskningsaktiviteten på utvalgte områder. På dette feltet er det imidlertid store forskjeller mellom de enkelte høgskolene. Ved noen av lærestedene er disse måtene å organisere forskningsvirksomheten på relativt utbredt, ved andre høgskoler relativt fraværende.

Over halvparten av høgskolene har nære samarbeidsrelasjoner med et regionalt forskningsinstitutt om prosjekter og personellutveksling. En del av disse instituttene er dessuten samlokalisert med den lokale høgskolen, og noen av dem framstår som en mer eller mindre integrert del av høgskolen.

## 4 Ressursfordeling på individnivå

### 4.1 Innledning

De statlige høgskolene forvalter i dag betydelige FoU-ressurser gjennom den arbeidstid lærerpersonalet kan bruke til forsknings- og utviklingsarbeid. I en spørreskjemaundersøkelse oppga dette personalet (ekskl. høgskolelærere) at de i 2005 brukte i gjennomsnitt 21 prosent av sin totale arbeidstid til FoU (Larsen & Kyvik 2006). Til sammenligning var tilsvarende tall for universitetene og de vitenskapelige høgskolene henholdsvis 29 prosent og 26 prosent i 2000. Men i motsetning til universitetene og de vitenskapelige høgskolene har de statlige høgskolene verken hatt anledning til eller interesse av å fordele tiden til undervisning likt mellom lærerpersonalet. Dette skyldes i hovedsak de store individuelle forskjellene i forskningskompetanse.

De store forskjellene i FoU-kompetanse mellom de ansatte i høgskolesystemet synliggjør behovet for prioriteringer i tildelingen av FoU-ressurser. Her står høgskolene overfor et fundamentalt dilemma. Hvor stor del av tidsressursene skal tildeles ut fra forventet kvalitet på FoU-arbeidet, og hvor mye skal gå til å utvikle forskningskompetansen hos personalet? Begge behovene har høy legitimitet som tildelingskriterier, både i kraft av rettferdighetshensyn og i lys av offentlige mål for utvikling av høgskolesystemet. I tillegg er det ofte et press fra arbeidstakerorganisasjonene om å gi alle muligheter til å drive med FoU-arbeid, og at denne tidsressursen i prinsippet bør fordeles likt mellom lærerpersonalet. Som et eksempel på de spenninger som ligger i fordelingspolitikken kan vi trekke fram evalueringen av allmennlærerutdanningen i 2006<sup>19</sup>, hvor det blir uttalt følgende (s. 56):

*Et problem som ofte nevnes, er den såkalte "flate" tildelingen av FoU-tid. I det ligger det at alle fast ansatte får et visst antall årstimer til FoU. Problemet med en slik tildeling er at det ofte ikke rapporteres hva den brukes til. I noen tilfeller fremgår det at tiden fylles av andre arbeidsoppgaver. Ofte er ressursen i seg selv så liten at det kan være vanskelig å se hvordan den kan brukes hensiktsmessig. Det etterspørres i flere tilfeller en tydeligere, mer offensiv håndtering av den samlede FoU-ressursen. Det er av sentral betydning hvordan ledelsen forvalter den FoU-ressursen som finnes. Dersom ledelsen holder igjen en viss del av ressursene, vil det gi en mulighet til å styre FoU-arbeidet. Dette krever imidlertid at allmennlærerutdanningsledelsen foretar en strategisk vurdering og planlegging av utdanningens totale forsknings- og utviklingsarbeid.*

I dette kapittelet skal vi gi en analyse av hvordan høgskolenes egne tidsressurser til FoU fordeles, og hvilke fordelingskriterier som legges til grunn. Et sentralt spørsmål er i hvilken

---

<sup>19</sup> Evaluering av allmennlærerutdanningen i Norge 2006. Del 1: Hovedrapport. NOKUT.

grad disse ressursene blir fordelt i henhold til de statlige retningslinjene for høgskolenes forsknings- og utviklingsarbeid. Med tidsressurser til FoU siktes det til to hovedformer:

- Andel av arbeidstiden i ordinær stilling som kan brukes til FoU
- Ulike typer stipend (vikarstipend, FoU-stipend, doktorgradsstipend, kvalifiseringsstipend) og prosjektstøtte

Vi har lagt vekt på at tid til FoU er et knapt gode og har skilt analytisk mellom ulike dimensjoner ved fordelingsprosessen og mellom ulike fordelingskriterier. På den måten vil vi tydeliggjøre mangfoldet i hensynene som søkes ivaretatt. Hvilke kriterier som vektlegges må forstås i lys av strategiske vurderinger, praktiske hensyn, hva som betraktes som rettferdig, samt kontekstuelle forhold. Kunnskap om fordelingsprosesser og fordelingskriterier kan gi et bedre grunnlag for refleksjon om hvordan disse midlene anvendes internt ved den enkelte høgskole.

## 4.2 Et analytisk begrepsapparat

Som et utgangspunkt for analysen av ressursfordelingen skal vi trekke veksler på studier av fordeling av knappe goder hvor fordelingen foregår på institusjonsnivå, og hvor mottakerne er individer; ikke grupper eller enheter.<sup>20</sup> Blant annet har Eckhoff (1971) og Elster (1992) foretatt inngående analyser av fordelingsproblemer, fordelingsprosesser og fordelingsmåter når godene er knappere enn behovene og ønskene til potensielle mottakere. Sentralt i begge arbeidene står begrepet rettferdighet som grunnlag for tildelingene, og hvordan dette begrepet kan gis ulikt meningsinnhold.

Vi anser i denne sammenhengen tidsressurser til FoU som et knapt gode blant fagpersonalet ved høgskolene. Det er i første rekke FoU-arbeid som danner grunnlaget for stillings- og lønnsopprykk ved høgskolene. Selv om ikke alle har forskningskompetanse eller ønske om å drive forskning, betyr tildelt tid til FoU-arbeid mindre undervisningsbelastning og mulighet til kompetanseutvikling. Tid til FoU kan dermed betraktes som et ettertraktet gode for de aller fleste ved høgskolene.

I analyser av fordeling av knappe goder kan det være hensiktsmessig å skille mellom (a) beslutningsnivå, (b) type gode, (c) omfanget av godet, (d) mottakerkrets, (e) fordelingsprosedyrer, (f) fordelingskonteksten og (g) fordelingskriterier.

### Beslutningsnivå

I en analyse av lokal fordeling av offentlige midler kan det være fruktbart å skille mellom ulike beslutningsnivåer (Elster 1992). I vårt tilfelle er det aktuelt å operere med minst tre slike nivåer; staten, institusjonsnivået ved høgskolene, og avdelingsnivået. Ved store avdelinger

---

<sup>20</sup> Dette punktet er en revidert versjon av Kyvik & Smeby (2002).

kan det dessuten være et fjerde beslutningsnivå i form av institutter, seksjoner eller utdanninger. Stortinget, regjeringen og departementet gir visse retningslinjer for hvordan tidsressurser til FoU skal fordeles på fagpersonalet, høgskolene konkretiserer disse retningslinjene og delegerer i stor utstrekning ansvaret for tildelingene til avdelingsnivået.

### **Type gode**

Et knapt gode kan i noen tilfeller deles opp i mange små biter; i andre tilfeller er det udelelig. Det kommer an på hvilket gode det er tale om. Et gode er udelelig når det ikke kan deles likt mellom flere mottakere uten helt å miste sin verdi. Et eksempel på denne type gode er tildelingen av organer blant pasienter med behov for organtransplantasjon. Vann er derimot et eksempel på et gode som kan rasjoneres ut i like porsjoner til et stort antall mottakere. Mottakerkrets, fordelingsprosedyrer og fordelingskriterier vil derfor i stor grad være betinget av hvilken type gode som skal fordeles.

I vårt tilfelle betyr dette at mottakerkrets, prosedyrer og kriterier for fordeling av tidsressurser til FoU vil variere avhengig av om dette godet har form av et forskningsstipend eller deles ut som andel av arbeidstid som kan brukes til FoU. I det sistnevnte tilfellet kan godet i prinsippet deles likt, men i små mengder mellom alle tilsatte, mens et forskningsstipend bare har mening dersom det er et mindre antall mottakere, slik at lengden på stipendperioden er tilstrekkelig til at et forskningsprosjekt kan gjennomføres.

### **Omfanget av godet**

Et knapt gode behøver ikke være en fast definert mengde eller størrelse, men kan være gjenstand for forhandlinger. Et eksempel på dette er spørsmålet om hvor stor lønnsnett en bedrift skal fordele på sine ansatte. Omfanget av institusjonelle fordelinger er ofte ikke bare et lokalt spørsmål, men er også influert av sentrale retningslinjer, som når rammene for de lokale lønnsoppgjørene fastsettes gjennom forhandlinger på nasjonalt nivå. I vår sammenheng må høgskolene selv avgjøre hvor stor andel av de samlede tidsressursene som kan anvendes til FoU innenfor rammen av visse statlige retningslinjer. Høgskolene må også ta stilling til hvor stor andel av tidsressursene til FoU som skal fordeles i form av ulike typer stipend eller forskningspermisjon og hvor mye som skal fordeles som andel av arbeidstiden.

### **Mottakerkrets**

Ved tildeling av et knapt gode må det tas stilling til hvordan mottakerkretsen skal avgrenses. I dette tilfellet er det f.eks. et spørsmål om mottakerkretsen skal begrenses til høgskolens egne tilsatte. Dette spørsmålet er aktuelt ved tildeling av forskningsstipend. Et annet spørsmål er om mottakerkretsen skal avgrenses til personale med et minimum av forskningskompetanse. Er for eksempel høgskolelærerne en aktuell mottakergruppe ved fordelingen av tidsressurser til FoU? Bør tildelingen av visse typer forskningsmidler forbeholdes tilsatte med doktorgrad?

### **Fordelingsprosedyrer**

Det vil være en lang rekke spørsmål knyttet til selve fordelingsprosessen som den enkelte institusjon må ta stilling til. For det første må det avgjøres hvem som skal foreta tildelingen.

Skal den foregå på sentralt nivå ved institusjonen eller skal beslutningsprosessen finne sted på avdelingsnivå? Hvilke organer eller personer på disse nivåene skal så forestå fordelingen? For det andre må det tas stilling til om det skal innhentes opplysninger om potensielle mottakere og i tilfelle hvilke opplysninger dette skal være. Det må også tas stilling til om fordelingen skal baseres på personlige søknader, eller på annet grunnlag. Skal f.eks. den enkelte faglige tilsatte ved høgskolene søke om å få tildelt tidsressurser til FoU, eller skal tildelingen baseres på tilgjengelige opplysninger om den enkelte?

### **Fordelingskonteksten**

Fordelingen av knappe goder innenfor rammen av en institusjon foregår ikke i et sosialt vakuum, men er vanligvis påvirket av (a) statlige retningslinjer, (b) sosiale normer, (c) fordelingspolitikken til konkurrerende institusjoner, og (d) interne fordelingsstradisjoner.

*Statlige retningslinjer:* Statlige myndigheter har vanligvis utformet et lov- eller regelverk som setter visse rammer for fordelingen som institusjonen må holde seg innenfor. I vårt tilfelle har staten gitt visse retningslinjer både med hensyn til omfanget av tidsressurser som kan fordeles og hvilke fordelingskriterier som bør anvendes, men disse retningslinjene gir store muligheter for lokal tilpasning.

*Sosiale normer:* Tildelingen av knappe ressurser vil påvirkes av generelle sosiale normer for akseptabel fordelingspraksis. For eksempel vil rettferdighetsbetraktninger kunne bli brukt for å legitimere en jevnere tildeling av tid til forskning blant personalet enn det som ville vært tilfelle dersom forskningskompetanse ville ha vært det enerådende fordelingskriteriet.

*Fordelingspolitikken til konkurrerende institusjoner:* I tillegg må den enkelte høgskole forholde seg til hvordan andre høgskoler går fram ved fordelingen og også hvordan dette foregår ved universitetene. Fordelingspolitikken vil påvirkes av hvordan konkurrerende institusjoner fordeler lignende goder, f.eks. for å unngå at nøkkelpersonale slutter.

*Interne fordelingsstradisjoner:* Fordelingen av knappe goder vil også være påvirket av trekk ved institusjonen, slik som tradisjoner, sammensetningen av den aktuelle mottakergruppen, etc. Dersom det er innarbeidet en fast fordelingspraksis over lengre tid, vil det vanligvis være vanskeligere å endre fordelingsmønsteret enn når godet er av relativt ny dato. Ved de statlige høgskolene finnes avdelinger med lange tradisjoner for fordeling av FoU-tid etter gitte kriterier og avdelinger hvor slik praksis har vært lite innarbeidet.

### **Fordelingskriterier**

Ved fordeling av knappe goder kan det legges ulike kriterier til grunn. Hvilket kriterium som benyttes avhenger vanligvis av hva som er motivet for fordelingen; hva en ønsker å oppnå. I utgangspunktet er det rimelig å anta at institusjonsledelsen preges av *strategiske* motiver og er opptatt å utvikle en hensiktsmessig insentivstruktur for å realisere høgskolens FoU-politiske mål. I tillegg kan rent *praktiske* hensyn ha betydning for utforming av fordelingskriteriene.

For mange distributører er det viktig å forenkle avgjørelsesprosessene. Å foreta de undersøkelser og overveielser som leder fram til en avgjørelse kan ta tid og koste arbeid og penger. Hvor mye det koster beror i høy grad på hvilke faktorer som tillegges vekt. Jo færre og jo mer synlige og entydige kjennetegn som tas i betraktning, desto raskere og billigere blir beslutningsprosessene.

Spørsmålet om hvordan et gode skal fordeles reiser imidlertid også spørsmålet om hva som er en *rettferdig* fordeling. De ansatte ved høgskolen kan reagere mot institusjonsledelsens strategiske og praktisk motiverte fordelingskriterier, for eksempel fordi de mener det er urettferdig ikke å fordele midlene likt. Det kan imidlertid være uenighet om hva som er rettferdig. Det kan blant annet hevdes at en lik fordeling ikke er rettferdig, fordi det ikke tas hensyn til at potensielle mottakere har ulike behov. Rettferdighetsargumenter kan også brukes som en legitimering av egne interesser. Enkeltpersoners og enkeltgruppers krav og strategisk motiverte begrunnelser vil ofte ikke vinne fram dersom det ikke viser seg mulig å overbevise andre om at dette er rettferdig.

Alle partene i en fordelingsprosess må forholde seg til både strategiske, praktiske og rettferdige hensyn og begrunnelser. Strategisk motiverte fordelingskriterier vil ofte bli møtt med motforestillinger knyttet til rettferdighetsbetraktninger eller praktiske hensyn, mens rettferdighetsargumenter kan bli møtt med strategiske og/eller praktiske motargumenter. Et fordelingskriterium som tilfredsstillende både strategiske, rettferdige og praktiske hensyn og som ikke bryter for mye med tradisjonell fordelingspraksis vil derfor vanligvis ha større gjennomslagskraft enn kriterier som bare kan begrunnes ut fra ett eller to hensyn.

Med utgangspunkt i studier av fordelingskriterier (Eckhoff 1971, Elster 1992) har vi utviklet et mer detaljert analyseapparat ved å skille mellom seks ulike fordelingskriterier som kan være motivert ut fra strategiske mål, praktiske hensyn og/eller rettferdighetsbetraktninger:

*1. Forventet kvalitet på FoU-arbeidet:* Dette kriteriet tilsvarer Eckhoffs *fordeling etter skikkethet*. Med mottakernes skikkethet sikter Eckhoff til hvor godt eller dårlig de er i stand til å bruke, utnytte eller ta vare på de verdier som blir tildelt. Generelt sett kan det for eksempel være lettere å få aksept for en skjev fordeling av ressurser når det er åpenbart at noen personer har langt større nytte av ressursene enn andre, eller at noen vil kunne bruke dem langt mer effektivt (Elster 1992). Ved tildeling av tidsressurser til FoU-arbeid vil personalets faglige forutsetninger for å kunne gjennomføre et forskningsprosjekt med god kvalitet være et naturlig kriterium. Søknader med prosjektforslag er den vanlige framgangsmåten for å vurdere kvaliteten på framtidige forskningsbidrag. Kvalitetsvurderingen kan også basere seg på eller suppleres med en vurdering av tidligere resultater i form av vitenskapelig publisering ut fra en antakelse om at kvaliteten på tidligere bidrag er en god indikasjon på kvaliteten på framtidige forskningsbidrag.



2. *Forventet relevans av FoU-arbeidet*: I vurderinger av relevans legges det vekt på et bredere sett av formål basert både på distributørens interesser og bredere samfunnsinteresser. Ved fordeling av tidsressurser til FoU er formålet i første rekke å styrke relasjonen mellom høgskole og det lokale og regionale arbeids- og samfunnsliv, samt styrking av profesjonell praksis.

3. *Behov for kompetanseheving*: Sett fra høgskolens side vil det være viktig å bygge opp forskningskompetanse, bl.a. for å stå sterkere i konkurransen om nasjonale forskningsmidler. Fordeling med utgangspunkt i en behovsvurdering kan imidlertid også begrunnes ut fra rettferdighetsbetraktninger. Eckhoff skiller mellom to hovedtendenser i slike behovsfordelinger. Den ene, som han kaller den *individualiserende* tendens, kjennetegnes ved at hensikten først og fremst er å ta hensyn til mottakernes individuelle særtrekk, slik at hver får det han eller hun har lyst på eller trenger ut fra sine spesielle preferanser eller forutsetninger. Ved den andre hovedtendensen, hvor siktemålet er *utjevning*, søker man på en eller annen måte å likestille mottakerne. I de tilfeller hvor det blir framholdt som et rettferdighetskrav at verdier skal fordeles etter behov, siktes det normalt til en utjevneende behovsfordeling. I vår sammenheng er den enkeltes behov for tidsressurser til FoU et høyst aktuelt tildelingskriterium. Dette gjelder både når enkeltindivider fremmer gode søknader om å få avsatt tid til å arbeide med forskningsprosjekter, og når det blir ansett som viktig å jevne ut ulikheter i arbeidsbetingelser mellom personalgrupper eller enkeltpersoner.

4. *Like mye til hver*: Dette kriteriet kan betraktes som selve grunnprinsippet for en rettferdig fordeling av knappe goder som kan stykkes opp i like store deler. Dette er den dominerende fordelingsmåten ved universitetene der det i prinsippet ikke er noe skille mellom stillingsgrupper i hvor mye tid den enkelte har til forskning. Prinsippet om lik fordeling knytter an til sentrale verdier i det norske samfunnet og kan bidra til å redusere konflikter mellom potensielle mottakere. Dersom dette kriteriet ble brukt ved de statlige høgskolene ville alle faglig tilsatte få tildelt like store andeler av den totale arbeidstid til FoU-arbeid. En lik fordeling kan begrunnes ut fra rettferdighetshensyn, men en beslutning om å fordele et gode likt kan også være resultatet av et kompromiss og en måte å unngå konflikter på (Eckhoff 1971). En slik fordeling av et gode kan dessuten begrunnes ut fra rent praktiske hensyn; ønsket om å bruke minst mulig tid og ressurser på fordelingen.

5. *Opptjente rettigheter*: Dette kriteriet tar utgangspunkt i om mottakerne har gjort seg fortjent til å motta godet på grunn av tidligere bidrag eller innsats. Tildelingen kan ha form av en påskjønnelse for uegennyttig arbeid, eller være et resultat av målbevisst arbeid for å oppnå godet. I det sistnevnte tilfellet vil det vanligvis foreligge et insentivsystem, eller et system hvor mottakeren gjennom visse ytelser kan opparbeide seg visse rettigheter. Karakteristisk for dette kriteriet er at det er fortidsorientert. Det legges vekt på bestemte løfter, avtaler eller ytelser som har funnet sted før fordelingen foretas. Opptjente rettigheter kan i tillegg til belønning for tidligere innsats betraktes som en form for køordning og dermed en versjon av prinsippet om lik fordeling. Universitetspersonalets rett til forskningspermisjon hvert fjerde

eller femte år baserer seg på dette prinsippet. Ved høyskolene er valgte lederes friår for å drive FoU-arbeid etter endt tjeneste i vervet som rektor eller dekan et eksempel på et slik fordelingskriterium. Vi kan også tenke oss at opparbeidet ansiennitet kan telle i en fordelingsprosess.

*6. Mottakernes status:* Med status sikter Eckhoff (1971) i første rekke til ytre og forholdsvis lett konstaterbare kjennetegn ved personer, f.eks. kjønn, alder og utdannelse. Ved fordeling av tidsressurser til FoU i høyskolesektoren er det først og fremst stillingsnivå som er aktuelt som fordelingskriterium, men også kjønn kan tenkes å bli anvendt for å fremme likestilling. Stilling som fordelingskriterium er imidlertid langt mindre kontroversielt enn kjønn, fordi stillingsnivå avspeiler tidligere forskningsmeritter, noe som er et akseptert tildelingskriterium i academia. Dette fordelingskriteriet kan begrunnes både ut fra rettferdighetshensyn, strategiske mål og praktiske vurderinger. Det kan f.eks. argumenteres for at det er rettferdig at professorer og førsteamanuenser får tildelt en større andel av arbeidstiden til FoU enn høyskolelektorer, fordi de har gjort seg fortjent til dette gjennom sin tidligere forskningsinnsats. Det kan også argumenteres for at professorer og førsteamanuenser i kraft av sin dokumenterte faglige kompetanse vil kunne utnytte disse ressursene bedre til fordel for samfunnet og høyskolen enn en høyskolelektor. I tillegg vil en gradering av tidsressurser i henhold til stilling være en praktisk fordelingsmåte som er enkel å iverksette.

### **Valg av fordelingskriterium**

Et sentralt aspekt i teoretiske arbeider om fordeling av knappe goder er at det vanligvis vil være en sammenheng mellom type gode, omfanget av godet, fordelingsprosedyrer og kriterier, samt fordelingskonteksten. Valg av fordelingsprosedyre og fordelingskriterium vil således være influert av hvilket gode som skal fordeles, omfanget av godet og den kontekst fordelingen foregår i. Eksempelvis vil fordelingen av FoU-stipend foregå på andre måter enn fordelingen av den enkeltes andel av arbeidstiden til FoU. Vi kan også forvente at det sistnevnte godet vil bli fordelt på ulike måter ved ulike høyskoler, og også kunne variere mellom avdelinger ved en enkelt høyskole. En annen faktor som kan ha betydning for hvilke fordelingskriterier som velges er hvilket beslutningsnivå spørsmålet avgjøres på. Det kan for eksempel være lettere å allokere tidsressurser til FoU ut fra strategiske hensyn når beslutningen fattes på institusjonsnivå, mens hensynet til kollegers interesser tillegges større vekt når beslutningene fattes på avdelings- eller instituttnivå.

I praksis vil det ofte være vanlig å benytte flere fordelingskriterier ved fordeling av knappe goder, både fordi en ønsker å realisere flere mål, men også fordi det kan være svakheter ved hvert enkelt kriterium. Kvalitet og relevans er to ulike dimensjoner som kan stå i konflikt med hverandre, men det er ikke noe i veien for å legge vekt på begge disse kriteriene og foreta en totalvurdering. Kriteriet om lik fordeling utelukker imidlertid alle de øvrige fordelingskriteriene.

Vi vil ta som utgangspunkt for analysen at den konkrete fordelingen av tidsressursene er et resultat av komplekse prosesser ved høgskolene. Staten har gitt visse retningslinjer for fordelingen som høgskolene har fortolket og konkretisert, mens personalet har forsøkt å ivareta sine egne interesser ut fra ulike vurderinger av hva som bør være tildelingskriteriene. Vi kan tenke oss at ledelsen ved høgskolene ønsker å ivareta visse strategiske behov. Det faglige personalet på sin side har interesse av å få tildelt mest mulig av de tilgjengelige tidsressursene, men ulike grupper bruker ulik argumentasjon, gjerne knyttet til rettferdighetsbetraktninger, for å komme best mulig ut av fordelingsprosessen. I tillegg må høgskolene ta hensyn til omkostningene ved å ta i bruk alternative tildelingskriterier. Det vil f.eks. være minst tidkrevende og mest kostnadsbesparende å fordele tidsressurser til FoU etter standardiserte kriterier framfor å måtte foreta vurderinger av den enkelte basert på profesjonelt skjønn. Men også staten og høgskolene kan anvende rettferdighetsvurderinger, og personalet kan støtte fordelingen av tidsressurser ut fra strategiske og praktiske hensyn.

### 4.3 Statlige retningslinjer

Stortinget har slått fast at kombinerte forsknings- og undervisningsstillinger bør være hovedprinsippet både ved universiteter og høgskoler.<sup>21</sup> Ved behandlingen av St.meld. nr. 35 (2001-2002) om rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger uttalte Kirke, utdannings- og forskningskomiteen følgende:

*Komiteen merker seg at Regjeringen i større grad ønsker å overlate disponeringen av de ansattes tid til undervisning og forskning til faglig leder på grunnivået, og åpne for en fleksibel utnyttelse av personalressursene. Institusjonene kan gjøre dette gjennom valg av stillingskategorier ved tilsetting, ved variasjon i tidsbruk mellom ulike perioder (for eksempel ved forskningsterminer) og ved individuell fastsettelse av andelen undervisning og forskning blant arbeidspliktene. Komiteen understreker at dette ikke må gå på bekostning av prinsippet om at de fleste faglige stillinger skal være kombinerte undervisnings- og forskerstillinger eller prinsippet om forskningsbasert undervisning.*

Det vil si at de fleste som er tilsatt i lærerstillinger ved høgskolene skal ha anledning til å drive med FoU-arbeid. Departementet har delegert til den enkelte høgskole å fastsette egne bestemmelser om fordeling av arbeidstid, men institusjonene har ikke adgang til å fastsette bestemmelser om fordeling av arbeidstid i forhandlinger. Prinsippene skal drøftes med organisasjonene, men fastsettes av arbeidsgiver i medhold av styringsretten.<sup>22</sup> Men selv om fastsettelsen av fordeling av arbeidstid er delegert til høgskolene, har statlige myndigheter opp gjennom årene gitt en rekke retningslinjer for hvordan tidsressurser til FoU skal fordeles, og

---

<sup>21</sup> Jf Innst. S. nr. 91 (2002-2003).

<sup>22</sup> Fordeling av arbeidstid ved universiteter og høgskoler – delegering av myndighet. Brev av 10.01.2005 fra Utdannings- og forskningsdepartementet til universiteter og høgskoler.

som høgskolene må forholde seg til. I det følgende skal vi gruppere dem i henhold til de seks fordelingskriteriene nevnt ovenfor:

### **Forventet kvalitet på FoU-arbeidet**

Tidsressurser til FoU ved høgskolene skal blant annet fordeles etter kvalitetskriterier. I den forrige forskningsmeldingen gikk regjeringen inn for 'økt vektlegging av kvalitetsvurderinger ved intern tildeling av forskningsmidler', også i høgskolesektoren.<sup>23</sup> Universiteter og høgskoler skal bidra til at norsk forskning følger den internasjonale forskningsfronten. Dette går fram av flere forskningsmeldinger og andre offentlige dokumenter og anses som så viktig at Lov om universiteter og høgskoler har en egen formulering om dette (§ 1-3g).

Departementet har vært opptatt av at kvaliteten på norsk forskning må styrkes – også i høgskolesektoren – og har uttalt at 'høgskolane skal oppnå resultat av høg internasjonal kvalitet i forskning og i fagleg og kunstnarleg utviklingsarbeid.'<sup>24</sup> Målet om økt kvalitet på FoU-arbeidet har blitt konkretisert gjennom utviklingen av en indikatormodell for resultatene av forskningsvirksomheten.

### **Forventet relevans av FoU-arbeidet**

Kunnskapsdepartementet (2006) har presisert at de statlige høgskolene har ansvar for 'praktisk rettet forskning og utviklingsarbeid på fagområdene sine.'<sup>25</sup> Statlige myndigheter har som tidligere nevnt formulert tre overordnede mål for høgskolenes FoU-virksomhet og som angår relevansen av FoU-arbeidet (jf kapittel 1): (a) å bidra til innovasjon i næringsliv og offentlig forvaltning i regionen, (b) å styrke praksisfeltet for profesjonsutdanningene, og (c) å styrke undervisningen/utdanningen ved høgskolene.

### **Behov for kompetanseheving**

Ved de statlige høgskolene varierer det faglige personalets forskningskompetanse svært mye, og det er store forskjeller i formell vitenskapelig kompetanse blant personalet i de ulike utdanningene. Departementet har derfor rådet høgskolene til å iverksette tiltak for å heve denne kompetansen. Også Forskningsrådet ga i sitt strategidokument *FoU-politikk for de statlige høgskolene* (1998) uttrykk for at høgskolene burde ha en strategi for faglig utvikling av eget personale, og at områdene med svakest kompetanseprofil burde ha høy prioritet, slik at høgskolenes egne tiltak bidro til at ulikhetene i kompetansenivå internt ved de enkelte institusjonene ble redusert. Dette er fortsatt aktuell politikk både fra departementets og fra Forskningsrådets side.

### **Like mye til hver**

Spørsmålet om *lik fordeling* er berørt i en rekke statlige dokumenter, bl.a. i St.meld. nr. 40 (1990-91) hvor det het at (s. 150): 'De individuelle forutsetninger for forskning og andre

---

<sup>23</sup> St.meld. nr. 39 (1998-99) *Forskning ved et tidsskille*, s. 14.

<sup>24</sup> St.prp. nr. 1 (2006-2007), s. 138.

<sup>25</sup> St.prp. nr 1 (2006-2007), s. 40.

større faglige oppgaver må vurderes ved fordelingen av arbeidsoppgaver. Det er derfor ikke gitt at alle lærere får like mye - eller like lite - undervisning og like mye tid til annet faglig arbeid.' Denne vurderingen lå til grunn for den senere særavtalen om lønns- og arbeidsvilkår for personalet ved høgskolene (Rundskriv F-93/92). Her het det at: 'Oppgavene bør fordeles med utgangspunkt i den enkelte medarbeiders særlige forutsetninger.' Dette har siden vært departementets hovedretningslinje for hvordan tidsressurser til FoU skal fordeles på individnivå ved høgskolene. Selv om de departementsfastsatte retningslinjene for fordeling av arbeidstid fra 1992 ble opphevet i 2005, er lik fordeling av tidsressursene til FoU ikke et anbefalt fordelingskriterium fra statens side.

### **Opptjente rettigheter**

*Opptjente rettigheter* er ikke et kriterium som vektlegges i de statlige retningslinjene. Bruk av forskningstermin som belønning for valgte ledere er imidlertid nevnt som et av flere eksempler på kriterier som kan legges til grunn ved fordeling av arbeidstid til forskning.<sup>26</sup>

### **Mottakernes status**

Også spørsmålet om i hvilken utstrekning fordeling av tidsressurser til FoU bør fordeles i henhold til *status* har vært diskutert på statlig nivå. Dette gjelder både stilling og kjønn. Når det gjelder tildeling av tidsressurser til FoU i henhold til stilling, har professorenes rettigheter ved de statlige høgskolene i forhold til sine professorkolleger ved universitetene vært diskutert i ulike sammenhenger og har også blitt tatt opp i Stortinget. Kirke- og undervisningskomiteen uttalte i 1994 at den 'ser det som rimelig at ansatte som arbeider innen samme fagfelt på samme nivå, på sikt får samme rammevilkår og arbeidsbetingelser uavhengig av institusjonstype.'<sup>27</sup> Dette skulle i praksis bety at professorer og førsteamanuenser ved de statlige høgskolene etter hvert skulle få samme arbeidsbetingelser som sine kolleger ved universitetene, så fremt de arbeider på fagfelt som har sitt motstykke ved universitetene. Også spørsmålet om kjønn som tildelingskriterium har vært berørt en rekke ganger, blant annet i den siste forskningsmeldingen, hvor det framgår at høgskolene har ansvar for å ivareta likestillingshensyn særlig med tanke på å redusere kvinnelig underrepresentasjon i vitenskapelige stillinger.<sup>28</sup>

Gjennomgangen av de statlige retningslinjene for høgskolenes fordeling av tidsressurser til FoU viser at en rekke ulike fordelingskriterier skal legges til grunn. Ressursene skal fordeles ulikt blant personalet, de skal fordeles med sikte på å utvikle FoU-kompetanse, kvalitet og relevans, og de skal i en viss utstrekning også fordeles i henhold til statuskriterier. Det er bare fordeling i henhold til opptjente rettigheter som ikke vektlegges som et kriterium det bør tas spesielt hensyn til. Retningslinjene er i første rekke rettet mot strategiske hensyn; slik som relevans og kvalitet i FoU-arbeidet, samt utvikling av FoU-kompetanse. Men også

---

<sup>26</sup> Innst. S. nr. 91 (2002-2003).

<sup>27</sup> Budsjettinnstilling S. nr 12 (1994-1995).

<sup>28</sup> St.meld. nr. 20 (2004-2005) Vilje til forskning, s. 144-145.

rettferdighetshensyn skal ivaretas gjennom likestillingstiltak og ved å gi professorer samme vilkår som sine kolleger ved universitetene. Noen av disse føringene er åpenbart i konflikt med hverandre. For eksempel kan tildeling av tidsressurser for å øke kompetansenivået lett komme i konflikt med kravet om at fordelingen i større grad bør foretas ut fra kvalitetshensyn. Likeledes kan strategihensyn komme i konflikt med den enkeltes behov for faglig frihet i sitt FoU-arbeid. Det er således en rekke hensyn som må avveies i den lokale fordelingspolitikken. Mangfoldet i kriteriene som skal vektlegges gir dermed betydelig rom for tolkninger og ulik vektlegging av kriterier.

I det følgende skal vi undersøke fordelingspolitikken ved høyskolene. Av framstillingstekniske grunner skiller vi mellom to hovedkategorier; (a) tildeling av arbeidstid til FoU og (b) tildeling av ulike typer stipend (vikarstipend, FoU-stipend, doktorgradsstipend, kvalifiseringsstipend) og prosjektstøtte.

#### **4.4 Fordelingspolitikk ved bruk av arbeidstid til FoU**

Høgskolenes viktigste FoU-ressurs er den tiden den enkelte faglige ansatte bruker til dette formålet som del av ordinær stilling. Hvor mye tid den enkelte har til rådighet til FoU er i stor grad spørsmål om hvor mye undervisning og administrative plikter vedkommende er pålagt. Dette reguleres i stor grad gjennom individuelle arbeidsplaner som gjerne inngås på avdelingsnivå, eventuelt institutt-, seksjons- eller utdanningsnivå for ett studieår av gangen.

Vi skal i det følgende gi en oversikt over høgskolenes politikk når det gjelder fordeling av arbeidstid til FoU blant lærerpersonalet. Gjennomgangen av strategidokumentene viser at det er svært store forskjeller mellom høgskolene på dette feltet, og at det er umulig å lage en standardisert oversikt over og sammenligning av politikken ved de enkelte institusjonene. Dette kommer bl.a. av at det ved enkelte høgskoler skilles mellom tid til faglig oppdatering og tid til FoU, mens disse kategoriene er slått sammen ved andre høgskoler. Ved en av høgskolene opereres det dessuten med en felles kategori for tid til administrasjon, faglig oppdatering og FoU.

Vi har derfor valgt å bruke eksempler for å vise variasjonsbredden i fordelingspolitikken. I framstillingen bruker vi de samme analytiske kategoriene som tidligere i kapittelet. Vi sammenligner også med tidsbruksdata samlet inn gjennom en spørreskjemaundersøkelse blant lærerpersonalet i 2006 (Larsen & Kyvik 2006).

##### **Omfanget av tidsressursen**

I en tidligere undersøkelse ble høgskolene bedt om å oppgi om de hadde et mål for hvor stor andel av de faglige tidsressursene (arbeidstiden) som bør brukes til FoU (Smeby 2002). I tabell 4.1 har vi sammenlignet langtidsmålene i 2001 for FoU-andel ved de enkelte høgskolene med faktisk tidsbruk i 2005 slik den framkommer i spørreundersøkelsen blant det faglige personalet (eksklusive høgskolelærere) (Larsen & Kyvik 2006). I denne undersøkelsen

ble det oppgitt en gjennomsnittlig FoU-andel av total arbeidstid på 21 prosent. Som det framgår av tabellen er oppgitt gjennomsnittlig tid til FoU lavere enn høgskolenes langtidsmål ved de aller fleste institusjonene. Dette målet varierte mellom 20 og 40 prosent. Ca. halvparten av høgskolene hadde som mål å bruke rundt 25 prosent av tidsressursene til FoU og tilsvarende aktiviteter, resten varierte mellom 30 og 40 prosent. Enkelte høgskoler opererer ikke med gjennomsnittsmål, men med mål for ulike avdelinger eller stillingsgrupper. Alle høgskolene hadde heller ikke fastsatt noen andel av tidsressursene blant lærerpersonalet som bør brukes til FoU. Bare ved tre av høgskolene er målet oppnådd. Ved Høgskolen i Gjøvik er for øvrig det opprinnelige målet for FoU-andel nedjustert fra 25 til 20 prosent.

Forskjellene mellom høgskolene kan dels forklares ut fra kontekstuelle forhold som fagprofil, personalets FoU-kompetanse og forskjeller i statlige bevilgninger, dels som utslag av høgskolenes prioriteringer og i hvilken grad de anser en omfordeling av ressurser fra undervisning til FoU-virksomhet som ønskelig og hensiktsmessig. I tillegg er det noe ulik praksis ved høgskolene når det gjelder spesifisering av hvilke aktiviteter som inngår i FoU-begrepet. Ved enkelte høgskoler skilles det mellom tid til faglig oppdatering og tid til FoU. Dette gjelder for eksempel ved Høgskulen i Volda, hvor alle har 10 prosent til faglig oppdatering. Ved andre høgskoler er faglig oppdatering eksplisitt inkludert i den tid som kan brukes til FoU (Høgskulen i Sogn og Fjordane), og ved mange høgskoler er dette ikke klargjort. Ved Høgskolen i Akershus tas det sikte på at ca 15 prosent av de totale faglige tidsressursene skal brukes til forskning og at ca 10 prosent skal brukes til utvikling.

### **Beslutningsnivå**

Som vist ovenfor har nesten alle høgskolene et sentralt formulert mål for hvor stor andel av tidsressursene blant lærerpersonalet som bør brukes til FoU. Det er imidlertid store forskjeller mellom høgskolene på hvilket styringsnivå fordelingen av arbeidstiden til FoU blir foretatt. Noen høgskoler har gitt relativt detaljerte retningslinjer for hvordan tidsressursene til FoU skal fordeles, andre har gitt generelle retningslinjer for fordelingen, mens den konkrete tildelingen skjer på avdelings-, institutt- eller seksjonsnivå, og mange institusjoner har helt overlatt fordelingspolitikken til de enkelte avdelingene, instituttene eller seksjonene.

Tabell 4.1 Høgskolenes langtidsmål for FoU-andel i 2001<sup>29</sup> og andel av arbeidstiden brukt til FoU blant lærerpersonalet (ekskl. høgskolelærere) i 2005.<sup>30</sup>

Høgskolen i:	Mål for FoU-andel	FoU-andel i 2005
Akershus	25	19
Bergen	25	17
Bodø	25-50	25
Buskerud	25	21
Finnmark	*	25
Gjøvik	25	15
Harstad	10-45	32
Hedmark	22	23
Lillehammer	25-45	25
Molde	40	22
Narvik	*	11
Nesna	30	25
Nord-Trøndelag	25	17
Oslo	25	26
Sogn og Fjordane	35	20
Stord/Haugesund	25	17
Sør-Trøndelag	25	17
Telemark	*	17
Tromsø	25	17
Vestfold	25	15
Volda	35	22
Østfold	20	22
Ålesund	25	17

\* Ikke oppgitt

### Mottakerkrets

Ved nesten alle høgskolene er hele lærerpersonalet (med unntak av høgskolelærerne) i prinsippet aktuelle som mottakere av FoU-tid. Ved de fleste høgskoler og avdelinger har samtlige i høgskolelektorstillinger og over rett til å bruke et minimum av tid til FoU. Det betyr imidlertid ikke at alle driver med FoU-arbeid. I spørreskjemaundersøkelsen blant personalet oppga 83 prosent at de brukte tid til FOU i 2005, men det var store variasjoner mellom høgskoler og utdanninger. I ingeniørutdanningene oppga bare 63 prosent at de brukte tid til FoU. I helsefagutdanningene var tilsvarende andel 81 prosent. I de andre profesjonsutdanningene lå denne andelen mellom 85 og 89 prosent. Den reelle andelen av

<sup>29</sup> Jf Smeby (2002), tabell V.1.

<sup>30</sup> Jf Larsen & Kyvik (2006), tabell V.4.2.



personalet som drev med FoU-arbeid er antageligvis noe lavere fordi en større andel i førstestillinger enn i høgskolelektorstillinger besvarte skjemaet (Larsen & Kyvik 2006:16).

Det varierer om høgskolelærere og høgskolelektorer er inkludert som berettiget til å få tildelt ressurser til FoU, eller om de bare får tid til faglig oppdatering. Det siste gjelder ved Høgskolen i Gjøvik, hvor det er satt av 10 prosent av årsverkene for høgskolelærer og høgskolelektor til faglig fornying/faglig ajourføring, men ingenting til FoU. Ved Høgskulen i Volda, derimot, kan høgskolelærere få tildelt FoU-tid etter søknad utover 10 prosent til faglig oppdatering.

### **Fordelingsprosedyrer**

Prosedyrene ved fordeling av arbeidstid til FoU varierer mye mellom høgskolene og ofte også mellom avdelingene ved høgskolene. Vi kan skille analytisk mellom tildeling av FoU-tid på grunnlag av (a) fastsatte standarder, (b) tildeling på grunnlag av søknader, og (c) tildeling foretatt i årlige medarbeidersamtaler, men i praksis brukes nok ofte en blanding av disse prosedyrene.

Andelen av arbeidstiden som kan brukes til FoU skal i prinsippet fastsettes i forbindelse med inngåelse av individuelle arbeidsplaner på avdelings- eller seksjonsnivå. I praksis fungerer dette ofte annerledes, blant annet fordi det ved mange høgskoler og avdelinger er fastsatt standardregler for hvor mye tid personer i ulike stillingskategorier kan bruke til FoU. Ved andre høgskoler og avdelinger må personalet søke om å få tildelt tidsressurser til FoU. Dette gjelder for eksempel ved høgskolene i Harstad, Ålesund, Oslo og Akershus. Ved den sistnevnte institusjonen skal tildeling av forskningstid skje etter søknad til forskningsprogrammene ved høgskolen.

Ved Høgskolen i Gjøvik skal de faglig tilsatte levere en plan for bruk av FoU-tid i det påfølgende studieår. Planen skal inneholde en beskrivelse av mål, innhold, relevans og planer for dokumentasjon av FoU-prosjektet. Videre skal mulige samarbeidspartnere, eventuell intern eller ekstern finansiering og framdrift beskrives. Planen skal også omfatte opplysninger om hvordan FoU-planen inneværende år er iverksatt. Planen skal godkjennes av instituttleder.

Ved andre høgskoler praktiseres en blanding av standardiserte tildelinger av FoU-tid og søknadsprosedyrer. Et eksempel er Høgskolen i Hedmark, hvor to avdelinger tildeler FoU-tid på grunnlag av en standardisert fordelingsnøkkel. En tredje avdeling praktiserer en ordning hvor professorer får tildelt standard FoU-tid uten å måtte søke, mens førsteamanuenser, førstelektorer og høgskolelektorer må søke om FoU-tid. Ved den fjerde avdelingen, derimot, fastsettes den enkeltes FoU-tid i årlige medarbeidersamtaler med dekan.

Ved Høgskolen i Molde skal den enkelte faglige ansatte som del av sin arbeidsplan sette opp en plan for sine forskningsaktiviteter. Planen skal følges opp ved samtaler med en faglig mentor som også skal gi råd og veiledning om forskningsarbeidet. De veiledende normene for

andel FoU-tid innen ulike stillingsgrupper er knyttet til gjennomsnittlige verdier for institutt/faggrupper. Forskningstid tildeles den enkelte ansatte ut fra planlagt og dokumentert forskningsaktivitet.

### **Fordelingskriterier**

De mest aktuelle fordelingskriteriene ved tildeling av arbeidstid til FoU er *mottakernes status* i form av stillingsnivå, *behov for kompetanseheving* og *opptjente rettigheter*. *Forventet kvalitet* på FoU-arbeidet er ikke et eksplisitt fordelingskriterium (bortsett fra ved Høgskolen i Oslo), men er en implisitt begrunnelse for å differensiere tidsbruken mellom ulike typer stillinger. *Forventet relevans* av FoU-arbeidet er heller ikke et tildelingskriterium i seg selv, men blir tatt i betraktning ved avdelinger som fordeler tid til FoU på grunnlag av søknad. *Like mye til hver* er ikke nedfelt som et fordelingskriterium ved noen høgskole, men det kan ikke ses bort fra at et slikt fordelingskriterium i praksis blir anvendt ved enkelte avdelinger eller seksjoner.

Enkelte høgskoler skiller imidlertid mellom tid til faglig ajourhold (ofte 10 prosent), som er en basisressurs som fordeles likt mellom alle faglig ansatte, og tid til FoU som fordeles ulikt i henhold til andre kriterier. Ved Høgskulen i Sogn og Fjordane praktiseres en spesiell kombinasjon av ulike kriterier. Her tildeles alle en basisressurs på 23 prosent til administrasjon, faglig oppdatering og FoU. Tildeling av ekstra FoU-tid utover dette blir tildelt på avdelingsnivå etter søknad, hvor en må grunngi behov og formulere et prosjekt. Dette gjelder ikke toppstillinger, men i økende grad førstestillinger og alle høgskolelektorene.

#### *Mottakernes status*

Stillingsnivå er det kriteriet som er mest utbredt ved differensiering av andel av arbeidstiden som kan brukes til FOU. Spørreskjemaundersøkelsen blant lærerpersonalet viste at professorene i gjennomsnitt brukte 31 prosent til FoU, førsteamanuensene og førstelektorene 26 prosent, amanuensene 19 prosent og høgskolelektorene 17 prosent (Larsen & Kyvik 2006). Det er med andre ord de mest kvalifiserte som får tildelt mest tid til FoU, det vil si de personalgrupper som også kan forventes å levere forskningsbidrag med høyest kvalitet. Professorene og førsteamanuensene brukte omtrent like mye tid til FoU som det vitenskapelige personalet ved universitetene (Smeby 2001). Det synes som om mange høgskoler og avdelinger legger vekt på at professorer og førsteamanuenser skal ha tilnærmet samme forskningsmuligheter som vitenskapelig personale ved universitetene. Dette kan skyldes at høgskolene ser dette som strategisk viktig ut fra konkurransehensyn. Å la dem som er formelt mest kompetente bruke en større andel av tidsressursene til FoU ivaretar dessuten strategiske hensyn og rettferdighetshensyn. Dette er også en praktisk fordelingsmåte fordi den er relativt enkel å gjennomføre. Forskjellene i FoU-andel er imidlertid også et resultat av at det innenfor de lavere stillingsnivåene er flere som i liten grad er kvalifisert til eller har ønske om å drive forskning.

Flertallet av høgskolene har utviklet normer for hvor stor andel av arbeidstiden faglige ansatte innenfor ulike stillingskategorier kan bruke. Ved Høgskulen i Volda har professorer, førsteamanuenser og førstelektorer 35 prosent til FoU, høgskolelektorer 30 prosent. Ved Høgskolen i Gjøvik heter det at for gruppen førsteamanuensis og førstelektor bør 35-40 prosent av årsverket avsettes til FoU og egen faglig fornying/faglig ajourføring. For professorgruppen er tilsvarende andel 45 prosent. For den enkelte person kan normen tilstrebes som gjennomsnittstall sett over noe tid. Ved Høgskolen i Lillehammer har høgskolelektorer og førstelektorer 25 prosent av arbeidstiden til rådighet for FoU, mens førsteamanuenser og professorer har 45 prosent. Ved Høgskolen i Tromsø kan høgskolelektorer disponere 20 prosent av arbeidstiden til FoU, førstelektorer og førsteamanuenser 30 prosent, og professorer og høgskoledosenter 40 prosent.

Det er altså store variasjoner mellom høgskolene på dette feltet. Mens noen høgskoler i liten grad skiller mellom ulike stillingskategorier i tildelingen av FoU-tid (for eksempel Høgskulen i Volda), er det ved andre høgskoler store forskjeller i forskningsbetingelser mellom professorer og høgskolelektorer (for eksempel Høgskolen i Tromsø).

#### *Behov for kompetanseheving*

Det er stor variasjon mellom høgskolene i hvilken grad behov for kompetanseheving er eksplisitt framhevet som kriterium ved tildeling av FoU-tid. Ved de fleste høgskolene er dette ikke nevnt i retningslinjene. Likevel må det oppfattes som et implisitt tildelingskriterium, særlig ved de institusjoner som i sine generelle strategiformuleringer peker på behovet for å heve FoU-kompetansen blant lærerpersonalet.

Som nevnt innledningsvis har høgskolesektoren blitt kritisert for å skille for lite mellom høyt kvalifiserte forskere og lærerpersonale uten dokumentert vitenskapelig aktivitet i tildelingen av FoU-tid. Disse kritikerne kan blant annet vise til statlige retningslinjer om 'økt vektlegging av kvalitetsvurderinger ved intern tildeling av forskningsmidler', også i høgskolesektoren,<sup>31</sup> og om at 'høgskolane skal oppnå resultat av høg internasjonal kvalitet i forskning og i fagleg og kunstnarleg utviklingsarbeid'.<sup>32</sup>

Høgskoler som i liten grad skiller mellom stillingsgrupper i sin fordelingspolitikk kan på den andre siden vise til statlige retningslinjer om å iverksette tiltak for å heve FoU-kompetansen blant lærerpersonalet. En slik politikk kan det også hentes støtte for i Forskningsrådets tilrådinger overfor høgskolesektoren og i Forskerforbundet. Fordeling av FoU-tid på grunnlag av behov for kompetanseheving har således høy legitimitet som tildelingskriterium. Dette kriteriet kan dessuten forsvares ut fra *strategiske hensyn* (høgskolene bør utvikle seg til forskningsinstitusjoner), *praktiske hensyn* (det er lettvinnt og lite tidkrevende å gi alle en lik grunnressurs til FoU/faglig oppdatering), og *rettferdighetshensyn* (alle bør ha noe tid til FoU).

---

<sup>31</sup> St.meld. nr. 39 (1998-99) Forskning ved et tidsskille, s. 14.

<sup>32</sup> St.prp. nr. 1 (2006-2007), s. 138.

### *Opptjente rettigheter*

I en viss forstand kan prioriteringen av professorer ved tildelingen av FoU-tid betraktes som en opptjent rettighet ervervet på grunnlag av dokumentert vitenskapelig produksjon. Det er imidlertid ikke dette vi her tenker på, men ordningen med forskningstermin eller sabbatsår på grunnlag av innsats i valgte faglige verv.

De fleste høgskolene har ordninger med forskningstermin for avgåtte valgte faglige ledere (rektor, dekaner, instituttledere, studieledere), hvor fordelingskriteriet er opptjente rettigheter. Det er imidlertid store forskjeller mellom høgskolene når det gjelder lengden på forskningsterminen og hvem som er aktuelle mottakere. Som eksempel får rektorer, dekaner og studieledere ved Høgskulen i Sogn og Fjordane innvilget inntil ett 'friår' etter å ha fungert i disse stillingene i fire år eller mer. Ved Høgskolen i Hedmark er det nå bare rektor (1 år) og prorektor (0,25 år) som omfattes av denne ordningen på grunn av overgang fra valgte til tilsatte faglige ledere på avdelingsnivå.

Som nevnt har høgskolesektoren ingen ordning med forskningstermin etter et gitt antall år slik som universitetene, og som kan betraktes som en opptjent rettighet for fast tilsatte i vitenskapelige stillinger. Det finnes imidlertid eksempler på høgskoler hvor en tillempet versjon av en slik ordning blir forsøkt praktisert. Ved Høgskolen i Bodø heter det i strategiplanen at 'aktive forskere skal ha mulighet til å søke om 'forskningstermin' – ordning med fritak for undervisning og administrative oppgaver i ett semester eller for å drive forskning.' Forskningstermin blir dermed en oppnåelig rettighet for *aktive* forskere, og ikke samtlige tilsatte i vitenskapelige stillinger, og tildelingen vil være basert på skjønn og ikke ansiennitet i stillingen.

## **4.5 Fordelingspolitikk ved tildeling av stipend og prosjektstøtte**

I tillegg til å fordele tidsressurser til FoU som andel av arbeidstiden fordeler samtlige høgskoler slike ressurser i form av ulike typer stipend og prosjektstøtte. Vi skal i det følgende gi en analyse av høgskolenes politikk på dette feltet ved å bruke eksempler fra ulike høgskoler for å vise variasjonsbredden. Mange av høgskolene fordeler også midler til stipendiatstillinger bevilget over statsbudsjettet, men disse holdes utenfor i denne sammenheng.

### **Type gode**

Det er stor variasjon mellom høgskolene når det gjelder hvilke typer stipend og prosjekter det kan søkes om støtte til. En del høgskoler tildeler en enkelt type stipend som ivaretar ulike formål, mens andre skiller formelt mellom ulike typer stipend. De vanligste stipendtypene er vikar-/FoU-stipend, doktorgradsstipend og kvalifiseringsstipend, men det finnes også publiseringsstipend, avslutningsstipend og stipend for forskningsopphold i utlandet.

*Vikarstipendordningen* ble innført ved høgskolene i 1977 for å gi lærerpersonalet mulighet til konsentrere seg om forskning. Ordningen er imidlertid ikke en individuell rettighet slik forskningspermisjon praktiseres ved universitetene. Et vikarstipend var i utgangspunktet ett semesters undervisningsfri for å kunne konsentrere seg om forskning, men kan ha både kortere og lengre varighet. Som eksempel kan vi trekke fram retningslinjene for vikarstipend ved Høgskolen i Finnmark. Her heter det bl.a.:

- Vikarstipend kan søkes av fast ansatte i undervisnings-/forskningsstilling. For høgskolelektorer/amanuenser skal stipendiet inngå i karriereplan og primært bidra til doktorgrad/førstekompetanse. For førstekompetente, dosenter og professorer skal stipendiet bidra til ytterligere kunnskapsutvikling.
- Vikarstipend tildeles ikke for kvalifisering til mastergrad eller tilsvarende.
- Tildeling av stipend skal så langt mulig avspeile andelen av søkerberettigede kvinner og menn.
- Søknaden skal dokumentere et faglig solid prosjekt, med kopling til strategiplan og handlingsplan for FoU. For høgskolelektorer/amanuenser skal søknaden dokumentere kopling til karriereplan mot førstekompetanse. Søknaden skal inneholde en spesifisert publiserings- og formidlingsplan.

Heller ikke *doktorgradsstipend* er nødvendigvis en fast størrelse. Et doktorgradsstipend tilsvarer vanligvis tre FoU-årsverk som kan fordeles over tre eller fire år. Men ved enkelte høgskoler kan lærerpersonalet også søke om stipend av kortere varighet for å fullføre et doktorgradsprosjekt.

*Kvalifiseringsstipend* har form av ekstra tildelt arbeidstid til FoU for personer som har realistiske muligheter for opprykk til professor, dosent eller førstelektor. Ved enkelte høgskoler benevnes slike stipender professorstipend eller postdoktorstipend (selv om høgskolene ikke har anledning til å opprette egne stillinger for postdoktorer).

*Publiseringsstipend* er heller ikke vanlig, men finnes ved enkelte høgskoler, bl.a. Høgskolen i Lillehammer, som tildeler 5-10 publiseringsstipend i året à to måneder til ferdigstillelse av forskningspublikasjoner.

*Avslutningsstipend* forekommer også. Ved Høgskolen i Bodø er dette definert som frikjøp av undervisning i ett semester for å kunne arbeide konsentrert med avslutning av doktorgradsavhandling. Stipendet gjelder kun for ansatte som er tatt opp på doktorgradsprogram, og som i semesteret det søkes for vil kunne levere sin avhandling.

*Utenlandsstipend* er enda en ordning som ikke er vanlig. Høgskolen i Lillehammer har imidlertid en stipendordning for forskningsopphold i utlandet.

Variasjonen mellom høgskolene på dette feltet kan vises gjennom en del eksempler. Høgskolen i Harstad har en ordning med FoU-stipend for inntil ett år, mens Høgskolen i Sogn

og Fjordane fordeler doktorgradsstipend. Høgskolen Stord/Haugesund har postdoktorstipend, doktorgradsstipend og kvalifiseringsstipend for høskolelektorer.

Ved Høgskolen i Sør-Trøndelag skilles det mellom følgende ordninger:

- Store flerårige prosjekt (som oftest tilsagn for 3 år)
- Professorkvalifiseringstilskudd (støtte til frikjøp av noe undervisningstid for å få bedre tid til publisering for tilsatte som er nær kravene til professorkompetanse)
- Doktorgradsstipend (oftest 50 prosent lønnstilskudd over 4 år til fast tilsatte som er i doktorgradsløp innen ønskede områder – dvs. at avdelingene må ta den resterende kostnaden)
- Støtte til doktorgradsstudier (forberedelse av søknad til forskningsråd, eller slutføring av et allerede påbegynt doktorgradsarbeid)
- Ettårige tilskudd til driftsmidler for mindre FoU-prosjekter

Høgskolen i Nord-Trøndelag avsetter hvert år midler til følgende FoU-tiltak innen kompetanseheving og strategiske prosjekter:

- Kvalifiseringsstipend (til dosent og professor)
- Doktorgradsstipend
- Førstelektorstipend
- Høgskolelektorstipend
- Mastergradsstipend
- Strategiske FoU-prosjekt
- Eget forskningsprosjekt
- Forskningsprosjekt i samarbeid med andre institusjoner

### **Omfanget av tidsressursen og beslutningsnivå**

Alle høgskolene har satt av midler til fordeling som stipend eller prosjektstøtte. Et eksempel er Høgskolen i Sør-Trøndelag som satte av 12 mill kr til dette formålet i 2007. Størrelsen på denne potten varierer naturlig nok mye mellom høgskolene på grunn av ulik størrelse og forskjellige tradisjoner, men også på grunn av ulike syn på hvor mye ressurser som bør fordeles på denne måten framfor som andel av arbeidstid til FoU. Det har ikke vært mulig å tallfeste potten til stipend og prosjektstøtte ved samtlige høgskoler, fordi slike midler ofte fordeles på avdelingsnivå.

De fleste avdelingene fordeler en eller flere typer stipend. I 2001 gjaldt dette 80 prosent av avdelingene (Smeby 2002). Det er imidlertid store variasjoner mellom avdelingene i hvor mye midler som settes av til slike stipend. Enkelte avdelinger har satt av tidsressurser til stipend på regulær basis som ledd i en FoU-strategi, mens andre avdelinger mer sporadisk tildeler stipend til personer som av ulike grunner ikke når opp i den sentrale fordelingen.

## **Mottakerkrets**

Vanligvis er stipend og prosjektmidler finansiert over høgskolens grunnbudsjett forbeholdt fast tilsatte ved høgskolen. Vanligvis har ikke høgskolelærere anledning til å søke FoU-stipend fordi de ikke har forskningskompetanse. Ved en del høgskoler gis likevel høgskolelærere slikt stipend for å gjennomføre mastergradsutdanning med tanke på å kvalifisere seg til høgskolelektor. De fleste institusjonene har imidlertid andre ordninger for høgskolelærere som ønsker å gjennomføre en mastergradsutdanning for å kvalifisere seg til høgskolelektor. Ved enkelte høgskoler er heller ikke høgskolelektorene berettiget til å motta FoU-stipend. Ved Høgskolen i Harstad er således FoU-stipend reservert tilsatte over lektornivå.

Mottakerkretsen av stipend og prosjektmidler kan også være avgrenset til enkelte av avdelingene ved en høgskole. Et eksempel er mastergradsstipend ved Høgskolen i Nord-Trøndelag som kun tildeles fagtilsatte ved helsefagutdanningene og trafikklærerutdanningen.

For øvrig vil mottakerkretsen for ulike typer stipend variere med stipendtype, og stillingsstatus blir dermed et tildelingskriterium. Dette kommer vi nærmere inn på under punktet om fordelingskriterier.

## **Fordelingsprosedyrer**

Høgskolene har i stor grad utarbeidet retningslinjer for hvilke opplysninger søknadene om stipend og prosjektmidler skal inneholde, hvilke kriterier som skal legges til grunn for vurderingen, hvilke organer som vurderer søknadene og hvilke organer som skal fatte det endelige vedtaket.

Det er stor variasjon mellom høgskolene når det gjelder fordeling av slike tidsressurser. Beslutningen om tildeling av stipend fattes enten av høgskolen sentralt eller av den enkelte avdeling. Uansett foretar avdelingene en innstilling av sine respektive søknader i henhold til fordelingskriteriene og redegjør for hvordan eventuelle vikarbehov vil bli løst. Det endelige vedtaket fattes av høgskolestyret, rektor, FoU/stipendutvalg eller av avdelingsstyret.

## **Fordelingskriterier**

Høgskolene anvender i henhold til sine retningslinjer et mangfold av kriterier ved fordeling av stipend og prosjektmidler. Det er imidlertid stor variasjon mellom de enkelte institusjonene med hensyn til hvor mange kriterier det skal tas hensyn til og hvilke kriterier det skal legges mest vekt på. Tildeling av stipend utelukker imidlertid lik fordeling, fordi denne tidsressursen i begrenset grad lar seg dele opp.

### *Kvalitet og relevans*

Flertallet av høgskolene oppgir at kvalitet er det kriteriet som tillegges størst vekt ved vurderinger av søknader om stipend. Ved vurdering av søknadens kvalitet legger de fleste høgskolene også vekt på kvaliteten på søkerens tidligere FoU-arbeider. Et eksempel er

Høgskolen i Telemark, hvor det heter at tildeling av FoU-ressurser skal bidra til å øke kvaliteten av FoU-aktivitetene og at faglig kvalitet i søknaden skal prioriteres. Videre heter det at søkers tidligere resultater innenfor FoU-virksomhet/kunstnerisk-kreativ virksomhet skal ha betydning ved tildeling. Enkelte høgskoler betrakter kvalitet som en forutsetning for i det hele tatt å komme i betraktning, mens andre oppgir at relevans er like viktig.

En søknad om et treårig doktorgradsstipend vil naturlig nok bli underlagt en strengere kvalitetsvurdering enn et stipend av et mer beskjedent omfang. Det synes imidlertid ikke å være noen vesentlig forskjell i hvilke kriterier som tillegges vekt ved fordeling av ulike typer stipend.

Det finnes imidlertid eksempler på tildelingskriterier som ikke nevner kvaliteten på søknaden eller søkeren. Et eksempel er tildeling av strategiske FoU-prosjekter ved Høgskolen i Nord-Trøndelag, hvor det skal legges vekt på følgende kriterier ved tildeling: Studentinvolvering, prosjektsamarbeid med eksterne miljøer, styrking av kompetansebasert utvikling i regionen, og prosjektsamarbeid på tvers av avdelinger.

#### *Behov for kompetanseheving*

Formålet med de fleste stipendtypene er å heve forskningskompetansen til søkerne. Det er derfor ikke alltid dette kriteriet er eksplisitt nevnt i retningslinjene for stipendtildeling fordi dette tas som gitt. Ved mange av høgskolene er imidlertid dette kriteriet framhevet. Som eksempler kan vi nevne Høgskolen i Finnmark hvor kompetanseheving er hovedkriteriet ved tildeling av vikarstipend for høgskolelektorer og amanuenser. Stipendet skal inngå i karriereplan og primært bidra til doktorgrad/førstekompetanse. Ved Høgskolen i Sør-Trøndelag gis støtte til FoU-prosjekter hvor et av formålene med støtten er kompetanseheving til førstelektornivå, førsteamanuensisnivå eller professornivå.

#### *Opptjente rettigheter*

I en tidligere undersøkelse oppga de fleste høgskolene at søkerens ansiennitet var uten betydning (Smeby 2002). Dette må tolkes slik at tildeling av vikar/FoU-stipend ikke er en rett en opparbeider seg slik tilfellet er for forskningspermisjon ved universitetene. Informantintervjuer tydet imidlertid på at selv om ansiennitet formelt sett ikke skulle tillegges vekt, ble det ofte trukket inn hvilke muligheter søkerne tidligere hadde hatt for å utføre forskningsprosjekter. I praksis kan derfor kriteriet om opptjente rettigheter gjennom ansiennitet ved høgskolen være utslagsgivende ved rangering av søkere.

#### *Mottakernes status*

Søkernes formelle status er i noen tilfeller avgjørende for tildeling av stipend, som ved søknad om professorstipend (førsteamanuensis, høgskoledosent) og stipend for kvalifisering til førstelektor (høgskolelektor).



Ved enkelte høgskoler er dessuten kjønn et tildelingskriterium. Høgskolen i Narvik har eksempelvis igangsatt et program for professorkvalifisering av kvinnelige førsteamanuenser. Ved Høgskolen i Telemark heter det eksempelvis i retningslinjene for tildeling av FoU-ressurser at under ellers like vilkår skal kvinner prioriteres for å øke likestilling mellom kjønnene.

Gjennomgangen av retningslinjene for tildeling av stipend og prosjektmidler ved høgskolene viser at det legges vekt på et mangfold av kriterier. På den måten tilgodeses ulike *strategiske* hensyn. Mangfoldet kan også bidra til å ivareta hensynet til en *rettferdig* fordeling ved at en rekke ulike hensyn veies mot hverandre i en helhetlig vurdering. Et slikt mangfold av kriterier gir imidlertid stort rom for skjønn. Med utgangspunkt i kriteriene kan det argumenteres for ulike rangeringer av søknadene. På den måten kan et mangfold av kriterier skjule hvilke hensyn som i praksis tillegges størst vekt.

## 4.6 Konklusjon

Departementet har delegert til høgskolene å fastsette egne bestemmelser for fordelingen av arbeidstiden til undervisning, FoU og andre aktiviteter. Storting, regjering og departement har likevel formulert en rekke retningslinjer om hvordan tidsressurser til FoU bør fordeles, og som høgskolene må ta hensyn til. Gjennomgangen av høgskolenes strategiplaner viser at institusjonene i stor grad søker å følge opp disse retningslinjene. De statlige retningslinjene gir imidlertid høgskolene stort rom for hvordan tidsressursene til FoU skal fordeles, blant annet fordi retningslinjene legger vekt på flere og til dels motstridende kriterier.

Erfaringsmessig er det ofte uklart hvilke kriterier som blir anvendt ved fordeling av knappe goder på institusjonsnivå. Selv i tilfeller der kriteriene er klare, er de faktiske tildelingene i stor utstrekning 'made up of compromises, exceptions, and idiosyncratic features that can be understood only by reference to historical accidents' (Elster 1992:15). Distributøren befinner seg ofte i en krysspress-situasjon mellom statlige retningslinjer og krav fra potensielle mottakere. Et eksempel på dette er uenigheten mellom staten og Forskerforbundet om hvordan tidsressurser til FoU skal fordeles blant de faglig tilsatte ved høgskolene. Selv om Kunnskapsdepartementet har gjort det klart at FoU-arbeid verken er en individuell plikt eller rettighet ved de statlige høgskolene, har Forskerforbundet lenge krevd at alle må kunne få bruke minst 25 prosent av arbeidstiden til FoU eller andre oppgaver som styrker den faglige virksomheten (Forskerforbundet 1998). Tidligere studier av FoU-virksomheten ved høgskolene viser at ledelsen ved mange av høgskolene har ønsket at FoU-ressursene i større grad burde konsentreres om færre personer i stedet for å spres jevnest mulig utover (Skodvin og Kyvik 1994, Kyvik og Skodvin 1998). En slik konsentrasjon har imidlertid vært vanskelig å få til ved mange høgskoler på grunn av motstand fra arbeidstakerorganisasjonene på lokalt plan.

Høgskolene fordeler tidsressurser til FoU gjennom fastsettelse av hvor stor andel av arbeidstiden som kan brukes til dette formålet og i form av ulike typer FoU-stipend og prosjektstøtte. Disse tidsressursene fordeles gjennom to helt forskjellige prosedyrer. De ulike typene FoU-stipend og prosjektmidler fordeles etter søknad, mens andelen av arbeidstiden som kan brukes til FoU er fastsatt i et regelverk eller som en del av de individuelle arbeidsplanene (bortsett fra ved Høgskolen i Oslo hvor FoU-tid fordeles etter søknad). Mottakerkretsen varierer noe mellom de ulike stipendene; doktorgradsstipend tildeles normalt bare søkere som er tatt opp på et doktorgradsprogram. Høgskolelærere kan vanligvis ikke søke de ulike typene FoU-stipend, men i en del tilfeller settes det av midler til mastergradsstipend til denne gruppen.

I retningslinjene for stipendtildeling legges det ofte vekt på et mangfold av kriterier som skal veies opp mot hverandre. Størst vekt legges på forventet kvalitet og relevans av FoU-arbeidet, men også søkerens behov for kompetanseutvikling tillegges betydning. Dette bidrar til å ivareta ulike strategiske hensyn, og mangfoldet er en måte å imøtekomme i alle fall noen rettferdighetsargumenter. I hvilken grad et slikt mangfold av kriterier ivaretar praktiske hensyn kan diskuteres. Det gir dem som skal vurdere søknadene liten hjelp i rangeringen, samtidig som det gir et stort rom for skjønn. Det å tildele en del av tidsressursene til FoU i form av stipend kan imidlertid sies å være en praktisk måte å implementere høgskolens FoU-strategi på.

Prosedylene for tildeling av tid til FoU som andel av ordinær arbeidstid er svært forskjellige fra prosedyrene for stipendtildeling. I prinsippet er det riktignok ikke noe i veien for at også denne tidsressursen kunne fordeles etter søknad (som ved Høgskolen i Oslo). Men en slik søknadsbehandling kan være svært arbeidskrevende, særlig ved store avdelinger. Et relativt enkelt differensieringskriterium, som de fleste avdelinger legger til grunn er personalets stillingsnivå (status). I mange fagmiljøer er det tradisjon for å anse tidsressurser til FoU som en individuell rettighet som har karakter av opptjent rettighet. Det å differensiere med utgangspunkt i formell FoU-kompetanse er derfor en enkel måte å gi dem som tidligere har vist at de er skikket til å gjennomføre kvalitativt gode FoU prosjekter mer ressurser til dette. Kriteriet ivaretar således både rettferdighetshensyn og praktiske hensyn.

Det er imidlertid mer tvilsomt om tildeling i henhold til status ivaretar strategiske hensyn, fordi mottakerne ikke er bundet til å gjennomføre prosjekter i tråd med høgskolens prioriteringer. Dette blir da også oppfattet som et problem ved enkelte høgskoler, for eksempel ved Høgskolen i Finnmark. FoU-utvalget foreslo her i sitt innspill til strategi for forskning og utvikling for perioden 2007-2009 at høgskolen burde gå over til et *'system der forskningsressurser i større grad tildeles ut fra konkrete planer om forskning og evne til å gjennomføre FoU, ikke mekanisk ut fra stillingskategori.'* Et annet eksempel på den problematiske avveiningen mellom strategiske hensyn og andre hensyn i fordelingen av FoU-tid kan hentes fra Høgskolen i Tromsø. I en høringsuttalelse i 2007 fra Avdeling fra helsefag til fremtidig organisering av FoU-arbeidet ved høgskolen heter det:

*'En satsning på større prosjekter vil rokke ved dagens retningslinjer for tildeling av FoU-ressurs på avdelingsnivå, der FoU-ressursene er sett på som en individuell rettighet så lenge man har en prosjektbeskrivelse og produserer et resultat. Ved satsning på større prosjekter er det naturlig å tenke at kompetanseheving hos ansatte også blir et mål i prosjektaktiviteten (stipendiater, post.doc, dosent, professoropprykk osv). Dette vil kunne medføre at det må gjøres en omfordeling av FoU-ressurser, slik at færre ansatte til enhver tid deltar i forskningsaktivitet. Noen ansatte vil kunne oppleve dette som problematisk. Andre ansatte vil trolig oppleve ordningen som ryddig og mye enklere å forholde seg til.*

*Definerte forskningsområder, selv om de har en bredde, vil kunne virke begrensende for noen ansatte med argument om mangel på akademisk frihet. Avdeling for helsefag mener likevel det er viktig å avgrense og samle forskningsfokuset noe hvis høgskolen skal kunne oppnå en profil.'*

I denne typen beslutninger, der skjønn har en sentral plass, kan det være forskjell på hvilke kriterier som formelt skal tillegges størst vekt og hva som i praksis er utslagsgivende. Ved tildeling av stipend på høgskolene sentralt er det for eksempel grunn til å anta at fordelingen mellom avdelingene vies oppmerksomhet, selv om dette ikke inngår i de formelle fordelingskriteriene. Det er derfor mulig at de statlige retningslinjene i mindre grad følges opp i praksis enn det vårt materiale kan gi inntrykk av.

Et annet og kanskje vel så viktig spørsmål er om tildelte tidsressurser til FoU brukes i henhold til intensjonene. Vi tenker her på to forhold: For det første om ressursinnsatsen resulterer i faglige arbeider, og for det andre om forskningens innhold kan styres gjennom denne typen ressursallokering.

Når det gjelder det første forholdet viser undersøkelsen blant lærerpersonalet at 83 prosent av de ansatte i høgskolelektorstillinger og høyere brukte tid til FoU i 2005, mens andelen som oppga at de hadde publisert faglige/vitenskapelige arbeider i den foregående treårsperioden var 57 prosent (Larsen & Kyvik 2006). En rekke av høgskolene er oppmerksomme på dette forholdet og peker i sine strategiplaner på at resultatene av tildelte FoU-ressurser må følges bedre opp. I strategiplanen til Høgskolen i Oslo heter det eksempelvis: *'Tildeling av FoU-ressurser til individuelle eller gruppebaserte FoU- prosjekter forutsetter vurdering og oppfølging av ressursbruk og FoU-resultater.'*

Når det gjelder det andre forholdet tyder studier av universitetsforskere på at oppdrags- og programfinansiering i liten grad påvirker personalets valg av problemstillinger. Forskerne forfølger i all hovedsak sine egne forskningsinteresser også i slike prosjekter (Mathisen 1994, Smeby 1996). Selv om høgskolene legger vekt på strategiske hensyn ved tildeling av tid til FoU, legger de seg neppe opp i hvordan disse hensynene ivaretas i selve forskningen. Også

fagpersonalet ved høgskolene vil derfor ha store muligheter til å dyrke egne faglige interesser. Dersom det i hovedsak er grunnforskning og vitenskapelig publisering rettet mot nasjonale og internasjonale fagkolleger som gir størst uttelling i form av faglig status og stillingsopprykk, vil det for mange være liten grunn til å fokusere på relevans for profesjonsfagene eller regionen. Selv om høgskolene legger vekt på strategiske hensyn ved fordeling av tidsressursene, er det derfor ikke sikkert at summen av de mange individuelle faglige prioriteringene vil samsvare med de statlige retningslinjene og høgskolenes strategiplaner.

## 5 Oppsummering og diskusjon

Formålet med denne rapporten er å gi en samlet oversikt over de statlige høgskolenes sentrale strategi for forskning og utvikling (FoU) slik den framstår i strategidokumentene. Høgskolene bruker om lag 1.000 årsverk per år til denne type virksomhet, og det er derfor av stor samfunnsmessig interesse hvordan disse ressursene blir brukt. Det forventes at høgskolene har evne til å opptre strategisk, omfordele ressurser og profilere sin virksomhet. Vi har skilt mellom tre hovedelementer i en forskningsstrategi: (a) Formulering av hva som skal være formålet med og innholdet i FoU-arbeidet, (b) fastsettelse av prinsipper for hvordan FoU-virksomheten skal styres og organiseres, og (c) utforming av kriterier og regler for fordeling av forskningsressurser.

I det følgende skal vi først gi en oppsummering av rapporten, for deretter å gi en kort vurdering av høgskolenes strategi for forskning og utvikling.

### 5.1 Sammendrag

#### **Samsvar mellom statlige mål og høgskolenes formelle FoU-strategi**

Statlige myndigheter har formulert en rekke mål og retningslinjer for høgskolenes FoU-virksomhet; bidra til utvikling og innovasjon i næringsliv og offentlig forvaltning i regionen, styrke praksisfeltet for profesjonsutdanningene, forbedre undervisningen/utdanningen, utpeke prioriterte forskningsfelt, styrke forskningskompetansen blant personalet, i større grad delta i internasjonalt forskningssamarbeid, i større grad delta i oppdragsforskning og programforskning, og legge større vekt på å formidle resultatene fra FoU-arbeidet. Gjennomgangen av de strategiske planene viser at høgskolene i stor utstrekning har fulgt opp statlige mål og retningslinjer for FoU i sine strategidokumenter. Det er i det store og hele svært lite i disse dokumentene som eventuelt kan sies å bryte med statlige føringer for denne virksomheten.

#### **Store forskjeller mellom høgskolene i utformingen av strategidokumentene**

Oppbyggingen og innholdet i strategidokumentene varierer svært mye mellom høgskolene. De fleste høgskolene har utarbeidet egne FoU-strategiske dokumenter, men noen høgskoler har nøydt seg med et avsnitt i den generelle strategiplanen. Det er også svært store forskjeller mellom høgskolene i omfang og detaljeringsgrad av FoU-strategier. Dette skyldes dels ulikheter i tradisjoner for FoU-arbeid, dels forskjeller i administrativ kompetanse og ressurser, og dels ulik prioritering av strategiarbeid. I tillegg er det ulikheter mellom høgskolene når det gjelder graden av sentralisering av FoU-politikken. Mens noen høgskoler har utarbeidet relativt detaljerte institusjonelle retningslinjer for enkelte sider ved FoU-arbeidet, har andre lagt hovedansvaret for FoU-strategien til avdelingsnivået.

### **Stor grad av differensiering i høgskolenes prioritering av forskningsfelt**

Majoriteten av høgskolene har foretatt faglige prioriteringer på sentralt nivå. Høgskolene bruker ulike betegnelser på sine prioriteringer: forskningsprogrammer, spissingsområder, prioriterte områder, strategiske / faglige satsingsområder, innsatsområder, tematiske innsatsområder, etc. Ved mange av høgskolene har de enkelte avdelingene i tillegg sine egne prioriterte forskningsområder. Gjennomgangen av strategidokumentene viser at de enkelte høgskolenes faglige prioriteringer har resultert i stor grad av differensiering i FoU-strategiske prioriteringer i høgskolesektoren som helhet.

### **Styring og ledelse av FoU-virksomheten varierer mellom høgskolene**

Det er både klare likhetstrekk og store variasjoner mellom de enkelte høgskolene når det gjelder styring og ledelse av FoU-virksomheten. Nesten alle høgskolene har opprettet et FoU-utvalg eller forskningsutvalg, hvor rektor eller prorektor i de fleste tilfellene er leder. De fleste høgskolene har også opprettet faglig/administrative stillinger på sentralt nivå med FoU-ansvar, men ansvarsområde og stillingstitler varierer: FoU-direktør, forskningsdirektør, FoU-leder, FoU-koordinator, FoU-rådgiver, forskningsleder. Det er imidlertid store forskjeller mellom høgskolene når det gjelder formell ledelse av FoU-arbeidet på avdelingsnivå. Ved store avdelinger er det ofte både FoU-utvalg, forskningsleder og / eller FoU-administrativ stilling, mens dette ansvaret oftest ivaretas av dekan på mindre avdelinger.

### **Store forskjeller i formell organisering av FoU-virksomheten**

Ved de fleste høgskolene er deler av FoU-virksomheten organisert innenfor forskningsprogrammer, FoU-sentre eller formelle forskningsgrupper for å profilere og spisse forskningsaktiviteten på utvalgte områder. På dette feltet er det imidlertid store forskjeller mellom de enkelte høgskolene. Ved noen av lærestedene er disse måtene å organisere forskningsvirksomheten på relativt utbredt, ved andre høgskoler relativt fraværende.

### **Ulik praksis mellom høgskolene i tildeling av tidsressurser til FoU**

Det er store forskjeller mellom høgskolene med hensyn til mål for andel av arbeidstid som bør brukes til FoU og på hvilket styringsnivå fordelingen av arbeidstiden til FoU blir foretatt. Noen høgskoler har gitt relativt detaljerte retningslinjer for hvordan tidsressursene til FoU skal fordeles, andre har gitt generelle retningslinjer for fordelingen, mens den konkrete tildelingen skjer på avdelings-, institutt- eller seksjonsnivå, og mange institusjoner har helt overlatt fordelingspolitikken til de enkelte avdelingene, instituttene eller seksjonene. Også prosedyrene ved fordeling av arbeidstid til FoU varierer mye mellom høgskolene og ofte også mellom avdelingene ved høgskolene. Vi kan skille mellom tildeling av FoU-tid på grunnlag av fastsatte standarder, tildeling på grunnlag av søknader, og tildeling foretatt i årlige medarbeidersamtaler.

### **Stillingsnivå er det mest utbredte fordelingskriteriet**

De mest aktuelle fordelingskriteriene ved tildeling av arbeidstid til FoU er *mottakernes status* i form av stillingsnivå, *behov for kompetanseheving* og *opptjente rettigheter*. *Forventet*

*kvalitet* på FoU-arbeidet er ikke et eksplisitt fordelingskriterium, men er en implisitt begrunnelse for å differensiere tidsbruken mellom ulike typer stillinger. *Forventet relevans* av FoU-arbeidet er heller ikke et tildelingskriterium i seg selv, men blir tatt i betraktning ved avdelinger som fordeler tid til FoU på grunnlag av søknad. *Like mye til hver* er ikke nedfelt som et fordelingskriterium ved noen høgskole, men det kan ikke ses bort fra at et slikt fordelingskriterium i praksis blir anvendt ved enkelte avdelinger eller seksjoner. Av disse kriteriene er stillingsnivå mest utbredt ved differensiering av arbeidstiden som kan brukes til FoU. Flertallet av høgskolene har utviklet normer for hvor stor andel av arbeidstiden ansatte innenfor ulike stillingskategorier kan bruke.

### **Stor variasjon mellom høgskolene når det gjelder type stipend det kan søkes om støtte til**

I tillegg til å fordele tidsressurser til FoU som andel av arbeidstiden fordeler samtlige høgskoler slike ressurser i form av ulike typer stipend og prosjektstøtte. Det er stor variasjon mellom høgskolene når det gjelder hvilke typer stipend og prosjekter det kan søkes om støtte til. En del høgskoler tildeler bare en type stipend som ivaretar ulike formål, mens andre skiller formelt mellom ulike typer stipend. De vanligste stipendtypene er vikar-/FoU-stipend, doktorgradsstipend, og kvalifiseringsstipend, men det finnes også publiseringsstipend, avslutningsstipend og stipend for forskningsopphold i utlandet.

## **5.2 Diskusjon**

### **Høgskolenes FoU-strategidokumenter – symbolsk funksjon eller redskap for handling?**

Selv om de fleste høgskolene har utarbeidet egne FoU-strategidokumenter og de resterende har et avsnitt om FoU i den generelle strategiplanen, kan det stilles spørsmål ved hvor forpliktende mange av disse dokumentene er. FoU-strategi – i den forstand at det finnes en plan for utvikling av FoU-arbeidet som består av både klart definerte mål og et sett av virkemidler som skal bidra til å realisere målene – eksisterer ikke ved alle høgskolene. Ofte har strategidokumentene form av visjoner (som er i tråd med statlige mål), hvor målene er relativt generelle og lite konkrete, og dokumentene mangler anvisninger til hvordan høgskolen har tenkt å gå fram for å realisere målsettingen. Noen høgskoler har riktignok formulert en rekke kvantitative mål som resultatene kan måles opp mot, men det mest vanlige er formuleringer om at høgskolen skal 'forbedre seg' på de samme områder som departementet har påpekt at høgskolene bør gjøre en større innsats.

Slik sett kan vi tenke oss at mange høgskoler har betraktet utarbeidelsen av en FoU-strategi som en obligatorisk øvelse som det ikke burde legges for mye arbeid i, og som først og fremst har hatt som oppgave å tilfredsstillte departementets forventninger. Strategiplanen har i større grad en symbolsk funksjon enn å være et redskap for handling. Det er likevel vanskelig å forestille seg at ledelsen ved høgskolene ikke tar sine egne strategidokumenter alvorlig, i den forstand at den er uenig i eller likegyldig til de mål og visjoner for FoU-virksomheten som er

nedfelt i dokumentet. Det synes relativt lite kontroversielt at høgskolene skal bidra til utvikling og innovasjon i næringsliv og offentlig forvaltning i regionen, styrke praksisfeltet for profesjonsutdanningene, forbedre undervisningen/utdanningen, utpeke prioriterte forskningsfelt, styrke forskningskompetansen blant personalet, i større grad delta i internasjonalt forskningssamarbeid, i større grad delta i oppdragsforskning og programforskning, og legge større vekt på å formidle resultatene fra FoU-arbeidet. Det er liten grunn til å anta annet enn at høgskolene ønsker å forbedre seg på disse feltene.

Det kan derimot stilles spørsmål ved realismen i en del av de formulerte målene sett i forhold til de økonomiske og faglige ressurser høgskolene rår over. Slik sett får en del målene ved enkelte høgskoler mer preg av langsiktige visjoner, som det kan være verd å strekke seg mot, enn som mål det kan være realistisk å oppnå innenfor den definerte planperioden. Den manglende spesifiseringen av hvordan mange høgskoler har tenkt å oppnå de formulerte målene kan dessuten tyde på at strategien er lite gjennomtenkt som redskap for handling.

### **Høgskolenes innsatsområder – faglig prioritering eller synliggjøring av faglig bredde?**

Majoriteten av høgskolene har foretatt faglige prioriteringer på sentralt nivå. Høgskolene bruker ulike betegnelser på sine prioriteringer: forskningsprogrammer, spissingsområder, prioriterte områder, strategiske / faglige satsingsområder, innsatsområder, tematiske innsatsområder, etc. Ved mange av høgskolene har de enkelte avdelingene i tillegg sine egne prioriterte forskningsområder.

Ved en del av høgskolene er ikke de utpekte faglige satsingsområdene primært definert som FoU-strategiske prioriteringer, men som felt høgskolen vil markere seg på både med hensyn til utdanning og forskning. Dette gjelder blant annet felt høgskolen ønsker å bygge opp som utdanningstilbud på doktorgradsnivå. Høgskoler som tar sikte på å utvikle seg til universiteter må som kjent utvikle minst fire satsingsområder som hver for seg oppfyller kravene til doktorgradsrett for å oppfylle akkrediteringskravene.

Ved enkelte høgskoler har de faglige prioriteringene som kommer til uttrykk i strategidokumentene imidlertid mer preg av profilering av bredden i høgskolens faglige virksomhet enn prioritering av knappe ressurser mellom fagfelt. Innsatsområdene tilsvarer i store trekk de felt hvor høgskolen har et undervisningstilbud.

Det varierer også i hvilken grad de enkelte høgskolene i sine strategiplaner har synliggjort virkemidler for å kunne gjennomføre sine planer om større konsentrasjon og spissing av FoU-virksomheten. Formuleringene i strategidokumentene kan være avgrenset til '*Avsette tilstrekkelige ressurser til forskningsprogrammene*' eller '*Stimulere ansatte til å velge tema innenfor tematiske satsingsområder*'. Ved enkelte høgskoler kan derfor satsingsområdene ha større grad av symbolsk enn praktisk betydning med hensyn til ressurskonsentrasjon.



### **Hvilken betydning har FoU-strategien for resultatene av FoU-virksomheten?**

Innledningsvis stilte vi spørsmålet om det er samsvar mellom strategiformuleringer, den politikk som blir ført, og resultatene av FoU-virksomheten. Denne rapporten gir ikke svar på dette spørsmålet. Formålet med dette arbeidet har vært avgrenset til å gi en oversikt over og en sammenligning av de enkelte høgskolenes FoU-strategi sett i forhold til statlige retningslinjer og føringer. Det ligger vel i sakens natur at utformingen av og iverksettingen av en strategi for forskning og utvikling har en viss betydning for faglige prioriteringer og fordeling av ressurser mellom fagfelt og enkeltpersoner. Men hvor stor denne betydningen er for relevansen og kvaliteten på FoU-arbeidet er mer uklart. For å kunne svare på dette spørsmålet må det foretas mer inngående studier av forholdet mellom FoU-strategi og FoU-resultater ved den enkelte høgskole.

## Litteratur

- Bernt, J.F. (2006). *Universitets- og høyskoleloven av 2005 – med kommentarer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Eckhoff, T. (1971). *Rettferdighet ved utveksling og fordeling av verdier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Elster, J. (1992). *Local Justice: How Institutions Allocate Scarce Goods and Necessary Burdens*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Forskerforbundet (1998). *Tid til FoU ved universiteter og høyskoler*. Oslo: Forskerforbundet.
- Frølich, N. (2007). *Iverksetting av insentivbasert finansiering. Utviklingstrekk i lys av den nye finansieringsmodellen*. NIFU STEP Rapport 13/2007.
- Kyvik, S. & O.J. Skodvin (1998). *FoU ved statlige høyskoler*. NIFU Rapport 10/98.
- Kyvik, S. & J.C. Smeby (2002). Tidsressurser til FoU. Statlige retningslinjer og høyskolenes fordelingspraksis. I H. Gammelsæter (red.) *Høyskoler til besvær. Når statlige reformer møter lokale institusjoner og ambisjoner* (s. 117-135). Fagbokforlaget 2002.
- Larsen, I.M. & L. Langfeldt (2004). *Profilerte breddeuniversiteter? Formulering, organisering og iverksetting av strategiske satsinger ved norske universiteter*. NIFU Rapport 3, 2004.
- Larsen, I.M. & T.S. Prøitz (2005). *Strategiske høyskoleprosjekter – en underveisevaluering*. Norges forskningsråd.
- Larsen, I.M. & S. Kyvik (2006): *Tolv år etter høyskolereformen – en statusrapport om FoU i statlige høyskoler*. NIFU STEP Rapport 7/2006.
- Larsen, I.M., K. Heggen, T.C. Carlsten, B. Karseth (2007). *Praksisrettet FoU? En undersøkelse av høyskolesektorens forsknings- og utviklingsarbeid innen helse- og sosialfag*. NIFU STEP Rapport 25/2007.
- Mathisen, W.C. (1994). *Universitetsforskernes problemvalg – akademisk autonomi og styring gjennom forskningsprogrammer*. Utredningsinstituttet for forskning og høyere utdanning. Rapport 7/94.
- Norges forskningsråd (1998). *FoU-politikk for de statlige høyskolene*. Notat Strategiområdet.
- OECD (2002). *The Measurement of Scientific and Technological Activities*. Paris: OECD.
- OECD (2006). *Thematic Review of Tertiary Education. Norway*. Paris: OECD.
- Presely, J.B. & D.W. Leslie (1999). Understanding strategy: An assessment of theory and practice. I J.C. Smart (red.) *Higher Education: Handbook of Theory and Research* (s. 201-239). New York: Agathon Press.

- Remme, J.A. (1997). *Organisering av FoU-verksemda ved dei statlege høgskulane*. NIFU skriftserie nr. 31/1997.
- Skodvin, O.J. & S. Kyvik (1994). *Forskning og annen faglig aktivitet i den regionale høgskolesektoren*. NIFU Rapport 4/94.
- Smeby, J.C. (1996). *Oppdrags- og programforskning ved universitetene. Konsekvenser for forskernes problemvalg og forskningens kvalitet*. NIFU Rapport 6/96.
- Smeby, J.C. (2001). *Forskningsvilkår ved universiteter og vitenskapelige høgskoler*. NIFU skriftserie nr. 16/2001).
- Smeby, J.C. (2002). *Fordeling av tidsressurser til FoU ved statlige høgskoler*. NIFU skriftserie nr. 7/2002.