



Rapport
2019:2

Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademia

Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte



Silje Maria Tellmann, Marte Eline Ulvestad, Ingvild Reymert,
Hebe Gunnes og Even Hellan Larsen

NIFU

Rapport
2019:2

Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademia

Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte

Silje Maria Tellmann, Marte Eline Ulvestad, Ingvild Reymert,
Hebe Gunnes og Even Hellan Larsen

Rapport 2019:2

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)
Adresse Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.

Prosjektnr. 20755

Oppdragsgiver Forskerforbundet
Adresse Postadresse: Postboks 1025 Sentrum, 0104 Oslo.
Besøksadresse: Tullins gate 2, Oslo

Fotomontasje NIFU

ISBN 978-82-327-0375-3
ISSN 1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY-NC 4.0

www.nifu.no

Forord

NIFU er norsk partner i det internasjonale forskningsnettverket bak surveyen APIKS (Academic Professions In a Knowledge Society), som er sendt ut til vitenskapelig ansatte i akademia i 25 land i løpet av 2017/2018. Surveyen er en oppfølging av CAP (Changing Academic Profession) som NIFU deltok i for 10 år siden. I denne rapporten rapporteres noen sentrale funn fra surveyen som gikk ut til norske respondenter våren og sommeren 2018. Utsendingen av surveyen og denne rapporten er finansiert av Forskerforbundet, som også har bidratt med nyttige innspill og kommentarer underveis. Enkelte spørsmål er formulert i samarbeid med Forskerforbundet, ved Jorunn Dahl Norgård og Jon Iddeng. Prosjektet er ledet av Silje Maria Tellmann som har gjennomført det sammen med Ingvild Reymert og Marte Ulvestad. Marte Ulvestad har gjennomført de statistiske analysene og skrevet rapporten sammen med Silje Maria Tellmann. Uttrekk fra Forskerpersonalregisteret er gjennomført av Hebe Gunnes, og Even Helland Larsen har satt opp surveyen i SurveyXact og gjennomført utsendingen av surveyen. Vi takker også for god assistanse fra Erlend Langørgen, som samlet inn e-postadresser fra Cristin-databasen.

Oslo, 07.01.2019

Sveinung Skule
Direktør

Nicoline Frølich
Forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning.....	11
1.1 En internasjonal undersøkelse.....	13
2 Data og metode	15
2.1 Nettoutvalgets sammensetning.....	16
3 Faglige aktiviteter	18
3.1 Forskningsorientering.....	19
3.1.1 Tyngdepunkt i forskning.....	19
3.1.2 Forsknings samarbeid.....	22
3.1.3 Institusjonelle forventninger	25
3.1.4 Prestasjonsorientering	28
3.1.5 Endring i tidsbruk knyttet til å hente inn eksterne midler?	30
3.1.6 Deltakelse i fagfellevurdering og styrer/råd.....	31
3.2 Ekstern orientering.....	33
3.2.1 Samfunnsmessig betydning.....	34
3.2.2 Motivasjon.....	36
3.3 Undervisning.....	39
3.3.1 Forholdet mellom forskning og undervisning.....	39
3.4 Oppsummering: Faglige aktiviteter	42
4 Akademiske karrierer	44
4.1 Akademiske karrierer under press?	45
4.2 Forskere tidlig i karrieren	53
4.3 Oppsummering: akademiske karrierer	61
5 Organisasjon, ledelse og arbeidsmiljø	63
5.1 Tilhørighet og identitet.....	64
5.2 Medvirkning og innflytelse	67
5.3 Styring og ledelse	68
5.4 Omstillinger	72

5.5	Oppsummering: Organisasjon, ledelse og arbeidsmiljø	74
	Referanser	76
	Vedlegg 1.....	78
	Sammenlikning av utvalg og utgangspopulasjon.....	78
	Tabell- og figuroversikt.....	81

Sammendrag

Bakgrunn

Denne rapporten belyser hvordan vitenskapelig ansatte i universiteter og høyskoler og forskningsinstitutter opplever noen sentrale aspekter ved egen arbeidssituasjon og oppgaver, karrierestruktur og organisering og styring i egen forskningsinstitusjon. Spørreundersøkelsen er gjennomført blant vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren og i instituttsektoren. Den gir således ikke et utenfrablakk, men gir uttrykk for de ansattes egne vurderinger av disse forholdene. Undersøkelsen inngår i en internasjonal spørreundersøkelse under navnet APIKS (Academic Profession In a Knowledge Society) som er sendt til vitenskapelig ansatte i 30 land i løpet av 2018. Samme internasjonale undersøkelse, med til dels samme spørsmål, ble gjennomført i Norge av NIFU for 10 år siden, den gang under navnet CAP (Changing Academic Profession).

Rapporten dekker et mangfold av ulike sider ved den akademiske profesjonens virksomhet og organisering, og er delt inn i tre deler. Første del omhandler den akademiske profesjonen faglige aktiviteter; forskning, eksternt orienterte aktiviteter og undervisning. Del 2 omhandler den akademiske karrierestrukturen og særlig forskeres opplevelse av og forventinger til en karriere i academia. Siste del ser nærmere på hvordan vitenskapelig ansatte opplever organiseringen og styringen av sektoren, samt konsekvenser av omstillinger i sektoren.

Sentrale funn

Resultatene viser at rundt halvparten av de vitenskapelig ansatte er fornøyd med egne arbeidsvilkår og egen arbeidssituasjon, mens et betydelig mindretall – mellom en fjerdedel og en femtedel – er misfornøyd. Forskere opplever stor faglig frihet og oppgir at de har interessante arbeidsoppgaver, men en femtedel av de som enda ikke har nådd toppen av den akademiske karrierestigen opplever karrieremulighetene som dårlige. I lys av både den norske og den internasjonale debatten kan det synes overraskende lavt. Det er store forskjeller mellom ulike grupper. Gjennomgående viser undersøkelsen betydelige forskjeller mellom instituttsektoren og UH-sektoren når det gjelder forskningsaktiviteter, forventningene til de

ansatte, og deres vurderinger av arbeidssituasjon, medvirkning og ledelse. Der vi har sammenliknbare tall viser undersøkelsen høy grad av stabilitet sammenliknet med den tilsvarende undersøkelsen for ti år siden, men det er eksempelvis endringer når det gjelder fornøydhet med ledelsen: en noe høyere andel er fornøyd med kompetansen til ledelsen og kommunikasjonen med ledelsen nå sammenliknet med for ti år siden.

Ulik profil og organisering i universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren

Resultatene viser noen tydelige forskjeller mellom universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren. Ikke uventet viser dataene at forskningen innenfor de to sektorene har ulik profil og organisering. På tross av at de to sektorene er befolket av den samme profesjonen, ser vi derfor at forskerne i de to sektorene har ulik orientering for forskningen sin, og andre kontaktflater mot det øvrige samfunnet. Forskjellene reflekterer de ulike samfunnsoppdragene til UH-sektoren og instituttsektoren. Mens flere fra UH-sektoren oppgir å ha et tyngdepunkt i grunnforskning/teoretisk forskning, er det flere fra instituttsektoren som oppgir at de har en anvendt profil. Vi finner også at instituttforskerne i noe større grad samarbeider med andre i sine forskningsprosjekter, og at samarbeidet deres oftere involverer forskere fra andre fagområder og andre land. Innenfor begge sektorer samarbeider de aller fleste med andre forskere, og det er flere som deltar i internasjonalt eller tverrfaglig samarbeid enn de som ikke gjør det.

Eksternt orienterte aktiviteter er viktig også for forskerne selv

Et stort flertall oppgir å ha deltatt i eksternt orienterte aktiviteter, og de aller fleste vurderer at den eksternt orienterte aktiviteten er nyttig også for deres egen forskning og karriere. Dette taler imot myten om den tilbaketrunkne forskeren som helst kun kommuniserer med sine kollegaer i academia. Ikke uventet opplever instituttforskerne i større grad enn UH-forskerne at deres forskning har kommet ulike deler av samfunnet til gode, noe som kan tilskrives at mye forskning i instituttsektoren er oppdragsprosjekter fra ulike private og offentlige organisasjoner.

Mange er fornøyd med eget karrierevalg

Undersøkelsen viser at de fleste er fornøyd med eget valg av karriere, og de fleste ville valgt samme karriere om igjen. Når vi spør forskerne tidlig i karrieren, her operasjonalisert som alle de som ikke har nådd det øverste trinnet av karrierestigen de er inne i, finner vi også at deres valg av en karriere i academia i høy grad er motivert av ønsket om et interessant arbeid, og av stor faglig frihet i forskning og undervisning. Jobbsikkerhet og lønn har også betydning, men er mindre viktig enn

ønsket om interessant arbeid. Her finner vi imidlertid, kanskje noe overraskende når det gjelder betydningen av lønn, at disse forholdene vurderes som viktigere av kvinner enn for menn. Samtidig rapporterer flere kvinner enn menn at de opplever at nåværende lønn og jobbsikkerhet er dårlig eller noe dårlig.

De fleste ønsker kombinerte stillinger

De fleste vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren har delte/kombinerte stillinger, der de deler tiden mellom forskning og undervisning. APIKS viser at dette også er den type stilling de fleste ønsker å være i. Et stort flertall oppgir at deres interesser ligger i begge disse oppgavene, men med noe ulike tyngdepunkt, og de rapporterer samtidig at de ser på forskning og undervisning som komplementære oppgaver. Når forskere tidlig i karrieren blir spurt om hva slags stilling de håper å være i om 5 år, rapporterer de fleste at de ønsker å være i en kombinert stilling. Dette gjelder også en betydelig andel av forskerne fra instituttsektoren, noe som kan skyldes et ønske om å engasjere seg i undervisning i tillegg til forskning, men det kan også handle om at de ønsker å jobbe i UH-sektoren istedenfor i instituttsektoren, som har en annen profil og andre arbeidsbetingelser. Nesten ingen oppgir at deres primære interesse kun ligger i undervisning, eller at de håper å være i rene undervisningsstillinger om 5 år.

Mer medvirkning i instituttsektoren enn i universitets- og høyskolesektoren

Opplevelsen av innflytelse på institusjonens faglige strategier er ikke uventet større på institutt/avdelingsnivå enn på institusjonsnivå, både i instituttsektoren og i universitets- og høyskolesektoren. Men instituttforskerne opplever mer innflytelse på alle nivåer av organisasjonen. En mulig forklaring er ulike styringsstrukturer, organisasjons- og ledelsesformer og medvirkningsformer, men også at en høyere andel av instituttforskerne jobber i mindre organisasjoner, og at avstanden mellom ledelse og ansatte derfor oppleves som mindre. De fleste i begge sektorene er også fornøyde med ledelsen og med kommunikasjonen mellom ledelsen og de faglig ansatte, og også her ser vi at instituttforskerne er mest fornøyde.

Omstillinger har konsekvenser for medarbeiderne

Spørsmålene som handler om omstilling, inkludert fusjonsprosesser, viser at slike prosesser naturlig nok ikke skjer uten konsekvenser for de ansatte. Samtidig er det et stort spenn i hva slags endringer de opplever. Særlig mange oppgir at den administrative støtten har blitt dårligere, både for forskning- og utdanningsoppgavene. Det er også flere som opplever at relasjonen til nærmeste ledelse blir fjerne enn nærmere etter omstilling.

Metode

Spørreundersøkelsen ble sendt til et tilfeldig utvalg vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren. 1669 svarte på undersøkelsen, svarprosenten var på 21,5 prosent. Utvalget som svarte var representativt langs følgende dimensjoner: kjønn, stillingskategori, fagområde og institusjonstype. Det er imidlertid noen skjevheter i frafallet når det gjelder stillingskategori (professorer er overrepresentert), og når det gjelder institutt-type (samfunnsvitenskapelige institutter er overrepresentert, teknisk-industrielle institutter er underrepresentert). Det kan også være andre skjevheter i frafallet som vi ikke har bakgrunnsdata til å kontrollere. Den lave svarprosenten medfører at resultatene må brukes med forsiktighet. Stor grad av sammenfallende svarmønstre med CAP-undersøkelsen for 10 år siden bidrar til å styrke troverdigheten, våre funn synes relativt robuste på tvers av de to undersøkelsene. Svarprosenten er lavere enn tidligere undersøkelser i sektoren. Dette kan skyldes flere forhold, men vi vurderer at det særlig skyldes et omfattende skjema med om lag 350 variabler som er ment å treffe vitenskapelig ansatte innenfor mange ulike nasjonale kontekster, og som derfor kan ha blitt oppfattet som delvis irrelevante eller overflødige i en norsk kontekst.

1 Innledning

Forskning og høyere utdanning er politiske satsningsområder som er sentrale for å løse fremtidige samfunnsutfordringer. Et varmere klima, en aldrende befolkning og en ny digital hverdag er eksempler på utfordringer som krever ny kunnskap og nye teknologiske løsninger. Akademia står i sentrum for denne kunnskapsutviklingen, og i sentrum av akademia befinner den akademiske profesjonen seg. Den akademiske profesjonen i Norge utgjøres av alle de vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren og i instituttsektoren. De driver med kunnskapsutvikling gjennom forsknings- og innovasjonsvirksomhet, men også formidling gjennom ulike former for samarbeid og kommunikasjon med aktører utenfor akademia, og gjennom å utdanne kandidater til arbeidslivet.

Den akademiske profesjonens brede samfunnsmandat medfører at det knytter seg politisk og samfunnsmessig interesse til profesjonens karriereløp og arbeidsvilkår, så vel som hvilke aktiviteter og samfunnsmessige bidrag profesjonen yter. Den senere tiden har disse spørsmålene blitt aktualisert gjennom debatten om akademikernes karriereløp i kjølvannet av Underdal-utvalgets rapport (Kunnskapsdepartementet, 2018) om stillingsstrukturen ved universiteter og høyskoler. Den norske universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren har også vært igjennom en periode med store endringer som kan medføre endrede vilkår for den akademiske profesjonen. Både universiteter og høyskoler samt forskningsinstitutter har fusjonert, og høyskoler har oppnådd universitetsstatus. Også styringen av norske universiteter har endret seg; flere institusjoner har gått fra å ha valgt til ansatt ledelse, og institusjonene kjennetegnes av et sammensatt system for styring og ledelse med hybride styringsmodeller. Profesjonen har også vokst betydelig: i løpet av perioden 1997-2015 hadde antallet FoU-årsverk i universitets- og høyskolesektoren nær doblet seg, fra drøyt 7000 til nærmere 14000 (Solberg & Wendt, 2017). Men akademia er også preget av et større mangfold og mobilitet i dag enn tidligere (Gunnes, Nordby, Næsheim, & Wiig, 2017), og internasjonaliseringen av akademia har vært gjenstand for gjentatte debatter de senere årene. Dette er blant flere forhold som kan tenkes å påvirke den akademiske profesjonens arbeidsvilkår og karriereløp innenfor den norske konteksten.

Denne rapporten kan forhåpentligvis bidra til å belyse hvordan vitenskapelig ansatte selv opplever sin arbeidssituasjon og karriereforventninger i norsk akademia i dag. Rapporten bygger på en spørreundersøkelse gjennomført av NIFU våren og sommeren 2018 blant vitenskapelig ansatte i norsk akademia; universiteter og høyskoler, samt forskningsinstitutter. Undersøkelsen (APIKS) er en del av et internasjonalt samarbeid og gjennomføres samtidig i flere andre land. Formålet med undersøkelsen har vært å undersøke spørsmål som hvordan ansatte vurderer arbeidsvilkår og karrieremuligheter, forholdet mellom forskning og undervisning, oppfatninger av organisasjon og ledelse, samt deltakelse i eksternt orienterte aktiviteter. Undersøkelsen tar også opp spørsmål knyttet til hvordan de ansatte selv opplever attraktiviteten til en karriere i akademia, og hvilke forventninger forskere i begynnelsen av sin karriere har til fremtiden. Dette er spørsmål med høy aktualitet i en periode der flere har reist spørsmålet om en karriere i akademia er attraktiv nok til å tiltrekke seg og holde på 'de beste hodene'.¹

I rapporten blir særlig forskjellene mellom ansatte i universitets- og høyskolesektoren, og instituttsektoren diskutert. Akademia i Norge har tradisjonelt vært organisert som et binært system, med en utdanningsrettet høyskolesektor som har hatt ansvaret for de korte profesjonsutdanningene, og forskningsintensive universiteter som har dekket de lange profesjonsutdanningene og disiplinlagene. I tillegg befinner en vesentlig andel av vitenskapelig ansatte i Norge seg innenfor instituttsektoren, som har en anvendt forskningsprofil, og en finansieringsstruktur som i stor grad baserer seg på ekstern inntjening. Flertallet av disse er organisert som private stiftelser eller selskaper, og har derfor mer frihet til å selv definere forsknings- og rekrutteringsstrategier enn UH-sektoren som er underlagt statlig styring. Vitenskapelig ansatte innenfor de ulike systemene har derfor hatt ulike betingelser for forskning og undervisning, og de har også hatt til dels ulike karriereløp. De har også ulike arbeidsoppgaver; mens vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren i all hovedsak både forsker og underviser, driver forskere i instituttsektoren kun med forskning innenfor sin stilling, og de er derfor lite aktive i undervisning.

Denne institusjonelle differensieringen er imidlertid i endring. Som følge av akademisk drift og strukturreformen de senere årene er skillet mellom høyskoler og universiteter i ferd med å viskes ut. Antallet statlige høyskoler er sterkt redusert, samtidig som flere universiteter er kommet til som følge av fusjoner og/eller akkrediteringer. Også instituttsektoren har gjennomgått en bølge av omorganiseringer; flere forskningsinstitutter er fusjonert, og andre institutter er lagt inn under universiteter og høyskoler. Dette har blant annet vært motivert av den økte konkurransen om eksterne midler; UH-sektoren og instituttsektoren konkurrerer

¹ Dette var premissgivende spørsmål både for Underdal-utvalgets rapport (2018) og UHRs rapport om en karrieropolitikk for akademia (2015)

i stadig større grad på de sammen finansieringsarenaene. Samtidig er UH-sektoren og instituttsektoren fremdeles to distinkt forskjellige sektorer, selv om det er anseelig mobilitet av faglig personell mellom de to sektorene (Kunnskapsdepartementet, 2012)², og de utfører til dels mange av de samme arbeidsoppgavene.

1.1 En internasjonal undersøkelse

Undersøkelsen inngår i en internasjonal undersøkelse av den akademiske profesjonen; *the Academic Profession in a Knowledge-based Society* (APIKS). Den er en oppfølging av to tidligere internasjonale undersøkelser av forskningsvilkårene i forskjellige nasjonale systemer. Carnegie-undersøkelsen ble gjennomført i 14 land i 1992-93, og var den første internasjonale surveyen i sitt slag som undersøkte hvordan forskere selv vurderte sine aktiviteter og arbeidsvilkår på tvers av land. Den neste undersøkelsen, *Changing Academic Profession* (CAP) ble initiert mer enn et tiår senere, og gikk ut i 20 land i løpet av 2007, inkludert i Norge (Vabø & Ramberg, 2009). CAP inneholdt flere av de samme spørsmålene som den foregående undersøkelsen, men hadde også lagt til flere temaer eller utfordringer som ble vurdert som presserende for den akademiske profesjonen: relevans, internasjonalisering og styring og ledelse (Teichler & Höhle, 2013).

APIKS er en oppfølging og utvidelse av CAP-undersøkelsen. Det er det samme nettverket av forskere som står bak undersøkelsen og som har formulert spørsmålene i fellesskap. Men flere land er kommet til siden CAP, og undersøkelsen er sendt ut til totalt 30 land i løpet av 2017 og 2018. Undersøkelsen dekker flere av de samme spørsmålene med samme ordlyd som CAP, men inkluderer i tillegg spørsmål knyttet til forskernes eksterne aktiviteter, og inneholder også en egen seksjon som er rettet mot yngre forskeres forventninger til egen karriere. I den norske surveyen er det i tillegg lagt til enkelte spørsmål som er utarbeidet i samarbeid med Forskerforbundet. Disse omhandler konsekvenser av omstillinger i sektoren samt endring i forventninger knyttet til ekstern finansiering.

Totalt inneholder APIKS om lag 350 variabler fordelt på følgende temaer:

- Karriere og ansettelsesforhold
- Generelle arbeidsforhold og arbeidsoppgaver
- Undervisning
- Forskning
- Eksterne aktiviteter/samfunnsbidrag
- Styring og ledelse
- Forskere tidlig i karrieren

² Det er imidlertid en større andel som beveger seg fra UH-sektoren til instituttsektoren, enn andre veien (Kunnskapsdepartementet 2012).

- Personlig bakgrunn

Flere av disse temaene er normalt dekket av andre datakilder og registre innenfor den norske konteksten. Fordi en rekke andre land ikke har samme datatilgang som Norge på disse områdene har surveyen likevel tatt opp disse spørsmålene, for å legge til rette for komparative studier av eksempelvis karriereløp og tidsbruk. I denne rapporten har vi avgrenset oss til et utvalg av variabler som vi har gruppert under overskriftene faglige aktiviteter (inkludert forskning, undervisning og eksternt orienterte aktiviteter), akademiske karriere samt organisasjon, ledelse og arbeidsmiljø. Vi belyser disse temaene ved hjelp av enkle tabeller og figurer, der forskjeller mellom relevante grupper innenfor academia behandles. I den grad samme spørsmål er dekket av APIKS som av CAP, har vi sammenliknet svarene fra de to undersøkelsene, med referanse til rapporten «Arbeidsvilkår i norsk forskning» (Vabø & Ramberg, 2009).

Konsortiet bak APIKS vil bearbeide øvrige data i løpet av de kommende årene. Konferanser vil avholdes jevnlig, og flere bøker er under planlegging. Dataene vil derfor inngå i internasjonale komparative analyser av den akademiske profesjonen, og inngå som grunnlag for videre vitenskapelige publikasjoner.

2 Data og metode

APIKS-undersøkelsen i Norge ble gjennomført i perioden mai til august 2018 i et tilfeldig trukket utvalg ansatte i vitenskapelige stillinger ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. Mens den internasjonale APIKS-undersøkelsen har vitenskapelig ansatte ved offentlige, høyere utdanningsinstitusjoner som tilbyr minst bachelorgrad som målgruppe, har vi i den norske surveyen også inkludert vitenskapelig ansatte ved institutter som mottar statlig basisfinansiering fordi vi vurderer at disse utgjør en betydningsfull del av akademia i Norge. Ifølge Forskerpersonaleregisteret ved NIFU (2016) er det ansatt 4054 forskere i den delen av instituttsektoren som mottar statlig basisfinansiering, og 21007 vitenskapelig ansatte i de offentlige høyere utdanningsinstitusjonene som tilbyr minst bachelorgrad (heretter kalt UH-sektoren).

Målgruppen i Norge har også inkludert stipendiater. Mens stipendiater regnes som studenter i en del andre land, er stipendiatene tilsatte ved norske UH-institusjoner og forskningsinstitutter, og gir et viktig bidrag til den norske forskningsinnsatsen. Stipendiatene utgjør 21,9 % av forskerne i Forskerpersonaleregisteret (2016).

Bruttoutvalget på totalt 10000 personer ble trukket fra Forskerpersonaleregisteret, og fordelingen av respondenter fra henholdsvis instituttsektoren (1600) og UH-sektoren (8400) var representativt for den relative fordelingen av disse i utgangspopulasjonen. Fra hver av disse populasjonene ble det trukket et tilfeldig utvalg, og vi undersøkte i ettertid hvorvidt utvalget var tilnærmet representativt for utgangspopulasjonen langs følgende dimensjoner:

- Kjønn
- Fagområde
- Stillingstype
- Institusjonstype/sektor

Kontrollen av utvalget viste at utvalget ligger tett opp til utgangspopulasjonen på de nevnte kategoriene (se vedlegg 1).

Ettersom Forskerpersonalregisteret ikke inneholder kontaktopplysninger, måtte vi gå via CRISTin-databasen for å finne e-postadresser. CRISTin (Current research information system in Norway) er et nasjonalt forskningsinformasjonssystem som blant annet samler og tilgjengeliggjør informasjon om norsk forskning. CRISTin inneholder også kontaktopplysninger, og e-postadresser til utvalget ble hentet ut i april 2018. Vi fant at det var en del personer som ikke var registrert, eller som ikke hadde korrekt kontaktinformasjon. Dette kan skyldes flere faktorer. Forskerpersonalregisteret ble sist oppdatert i oktober 2016, og i perioden fra siste oppdatering til uttrekket ble gjort, forventer vi at det har vært en del naturlig avgang som følge av at folk har byttet jobb, pensjonert seg m.m. Det har også vært en periode med mange fusjoner i sektoren, og enkelte adresser kan derfor ha falt ut. Vi endte med en liste på totalt 6752 adresser for UH-sektoren, og 1021 fra instituttsektoren; totalt 7773.

Undersøkelsen ble sendt ut første gang per e-post i medio mai. E-posten inneholdt en unik lenke til skjemaet i SurveyXact, og respondentene kunne velge om de ville besvare undersøkelsen på norsk eller engelsk.³ Det ble sendt to påminnelser om å besvare undersøkelsen før sommerferien, og en siste påminnelse ble sendt etter sommerferien, i medio august.

I rapporten sammenlikner vi svar fra ulike grupper etter for eksempel sektortilhørighet eller kjønn. Vi bruker da et signifikansnivå på 5 %, som vil si at forskjeller mellom grupper som rapporteres og omtales som signifikante, er signifikante på minst 5 %-nivå.

2.1 Nettutvalgets sammensetning

Svarandelen i undersøkelsen er 21,5 % når vi justerer for avgangen av respondenter, det vil si personer som ikke lenger er i målgruppen for undersøkelsen, eller der kontaktinformasjon ikke var tilgjengelig gjennom CRISTin-databasen. Til grunn for denne beregningen ligger også en forutsetning om at kun respondenter som både har svart på variabelen kjønn og på hvilken stilling de var tilsatt i er inkludert. Mens spørsmålet om stilling var helt i starten av skjemaet, var spørsmålet om kjønn blant de siste spørsmålene i skjemaet som respondentene besvarte. Kjønn er også en sentral variabel i undersøkelsen, og derfor viktig å ha med, selv om dette betyr at vi har endt opp med en noe lavere svarandel enn vi ellers kunne gjort.

³ APIKS-spørsmålene er formulert på engelsk, og vi oversatte derfor spørsmålene til norsk for å gjøre terskelen for å svare lavere. Respondentene kunne derfor velge om de ville svare på norsk eller engelsk. Der spørsmålene var de samme som i CAP-undersøkelsen, brukte vi samme oversettelse som ble brukt den gang.

Tabell 1: Andel respondenter fra henholdsvis instituttsektoren og UH-sektoren.

	Institutt	UH	Svarprosent	N
Uttrekk			16,7 %	9 998
Mottatt survey			21,5 %	7 773
Gjennomført	231	1 447		1 737
Gjennomført og svart på kjønn	230	1 439		1 669

Svarprosenten er lavere enn det vi har sett fra tidligere spørreundersøkelser blant vitenskapelig ansatte. Den siste store spørreundersøkelsen NIFU gjennomførte blant vitenskapelig ansatte i UH-sektoren hadde en svarprosent på 52,5 (Waagene og Reymert 2015). Dette stemmer imidlertid med det vi opplever som en generell tretthet og slitasje i sektoren når det gjelder å svare på spørreundersøkelser. Selve spørreskjemaet er svært omfattende, og flere enn normalt kan derfor ha valgt å ikke fullføre hele besvarelsen. NIFU ønsket derfor å redusere legden, noe som kunne ha økt svarprosenten, men dette er ikke mulig da skjema ble bestemt i fellesskap mellom de andre 30 landene der det var nødvendig at alle brukte det samme skjema. Vi ser også at det er en lavere andel svar fra instituttsektoren enn fra UH-sektoren. Dette kan skyldes at deler av skjemaet primært er innrettet mot de som jobber i UH-sektoren (dette gjelder spørsmål om undervisning).

Selv om det totale antallet svar er brukbart, i den betydningen at vi har nok variasjon til å analysere svar på tvers av grupper, er det viktig å kontrollere om respondentene er skjevfordelt sammenliknet med utgangspopulasjonen på sentrale faktorer.

For å undersøke i hvilken grad vår gruppe av respondenter er representativ for populasjonen som helhet, har vi sammenliknet respondentene med utvalget og utgangspopulasjonen når det gjelder sektor, kjønn, fagområde, og stillingskategori innenfor UH- og instituttsektoren (se vedlegg 1). Vi finner at det er skjevheter; respondentene fordeler seg noe ulikt på variablene sektor, kjønn, fagområde og stillingskategori sammenliknet med utgangspopulasjonen. Skjevhetene er imidlertid ikke veldig store. De er klart størst i instituttsektoren, noe som ikke er overraskende da populasjonen er liten og antallet respondenter er lavt. I UH-sektoren finner vi de største skjevhetene for variabelen stillingskategori. Sammenliknet med utgangspopulasjonen er det flere i de høyeste stillingskategoriene i UH-sektoren som har svart på undersøkelsen.

Vår vurdering er at respondentene generelt fordeler seg relativt likt som utgangspopulasjonen på de områdene vi har undersøkt, men med større avvik for instituttsektoren. Vår vurdering er videre at skjevhetene ikke er tilstrekkelig betydelige til at det bør innføres vektorer i analysene.

3 Faglige aktiviteter

Arbeidsoppgavene til den akademiske profesjonen bygger tradisjonelt på et tredelt mandat, som inkluderer henholdsvis forskning, undervisning og samspill med samfunnet utenfor academia. Disse aktivitetene finner vi igjen i det tredelte samfunnsmandatet for universiteter og høyskoler, som definert i den norske universitets- og høyskoleloven: institusjonene skal tilby høyere utdanning på høyt internasjonalt nivå, utføre forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå, samt formidle kunnskap om virksomheten.

Samtidig har ulike institusjoner og stillingskategorier ulik profil og ulike vilkår for forskning og undervisning. Dette blir ytterligere forsterket når man inkluderer instituttsektoren i academia. Likevel er det norske karrieresystemet er relativt egalitært sammenliknet med andre land, og doble stillinger er utbredt (Frølich et al., 2018). Det er også forventede forskjeller mellom fagområdene. Hvert fagområde har sine logikker som gir seg utslag i ulike praksiser knyttet til eksempelvis forskningssamarbeid og publisering. Samtidig har myndighetene og institusjonene lagt mer vekt på forskningsorganisering og forskningssamarbeid senere år, og forskningsmiljøenes størrelse er vurdert som en sentral faktor for å heve kvaliteten og produktiviteten i forskning og høyere utdanning. Dette har vært blant drivkreftene bak strukturreformen som har resultert i et nytt institusjonslandskap i Norge.

I dette kapittelet vil vi ta for oss en rekke funn fra surveyen som knytter seg til de vitenskapelig ansattes faglige aktiviteter, især knyttet til forskning. Vi vil belyse hvordan forskerne organiserer forskningsaktiviteten sin; hva slags samarbeidsrelasjoner de inngår i, og hvilke forventninger de opplever at institusjonen retter mot forskningsvirksomheten deres, samt hva som kan sies å være tyngdepunktet i forskningen deres. Vi spør også om profesjonsinterne aktiviteter, som inkluderer fagfelleverdinger og deltakelse i vitenskapelig styrer og liknende. Vi vil også diskutere den eksterne orienteringen til forskningen.

Spørsmålene er relevante for å belyse arbeidsdelingen i den norske forskningssektoren med en universitets- og høyskolesektor med et differensiert samfunnsoppdrag, og en instituttsektor med en anvendt profil og antatt tette koblinger til

aktører utenfor academia. Men det er også interessant å belyse om det er vesentlige fagforskjeller og kjønnsforskjeller i forskernes svar.

3.1 Forskningsorientering

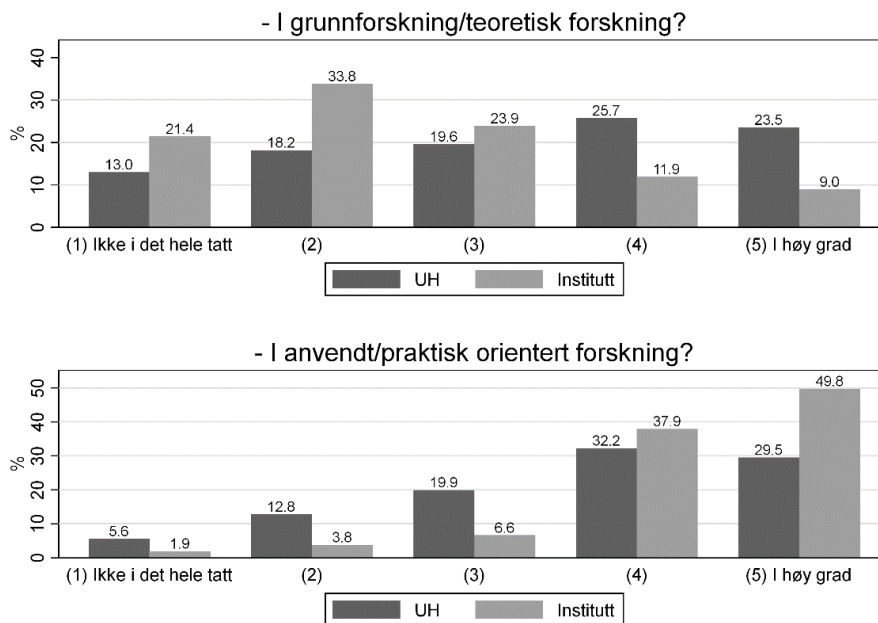
Respondentene ble innledningsvis bedt om å svare på hvorvidt de hadde forsket aktivt inneværende og/eller forrige akademiske år. Nær samtlige, 91,4 %, svarte positivt på dette spørsmålet. Forskjellene mellom respondenter fra de to sektorene og fra hvert kjønn er små og ikke signifikante.

Tabell 2: Har forsket aktivt inneværende og/eller forrige akademiske år

	Jeg har forsket aktivt inneværende og/eller forrige akademiske år				
	Ja Antall	Ja %	Nei Antall	Nei %	Totalt Antall
Sektor					
UH	1312	91,2	127	8,8	1439
Institutt	213	92,6	17	7,4	230
Kjønn					
Mann	781	92,5	63	7,5	844
Kvinne	744	90,2	81	9,8	825
Totalt	1525	91,4	144	8,6	1669

3.1.1 Tyngdepunkt i forskning

Respondentene ble også bedt om å oppgi hvor tyngdepunktet for deres forskning ligger. Svarmønstrene i figur 1 viser, ikke overraskende, at respondentene fra universitets- og høyskolesektoren er mer grunnforskningsorienterte enn respondentene fra instituttsektoren. 5 av 10 fra UH-sektoren svarer at de i noen grad eller i høy grad har sitt tyngdepunkt i grunnforskning/teoretisk forskning, mens 2 av 10 fra instituttsektoren svarer det samme. Samtidig svarer

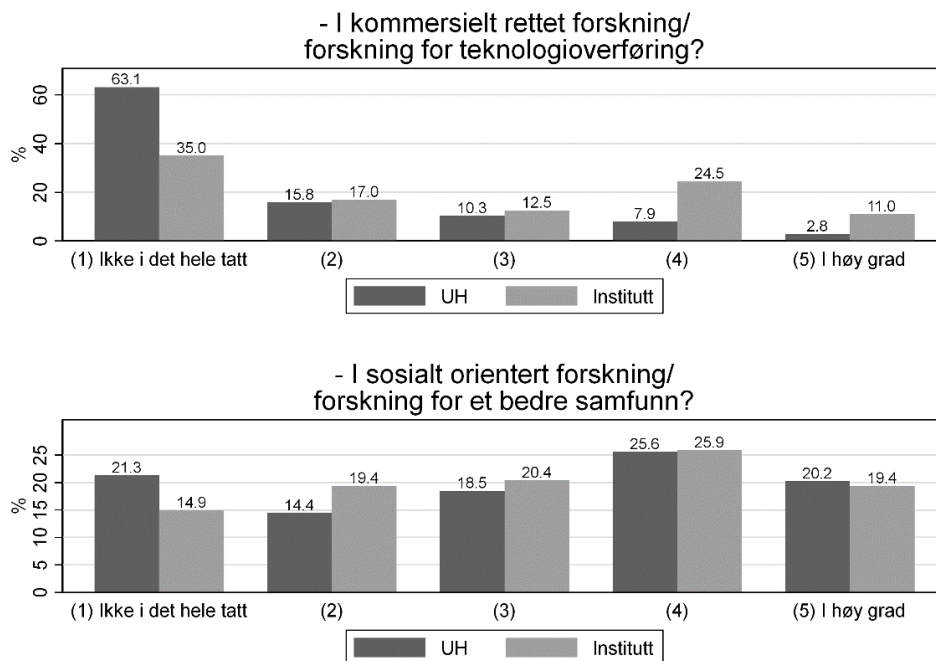


Figur 1: Tyngdepunkt i forskning: Grunnforskning/teoretisk forskning versus anvendt/praktisk orientert forskning

flertallet fra både UH-sektoren og fra instituttsektoren at de har sitt tyngdepunkt i anvendt/praktisk orientert forskning.

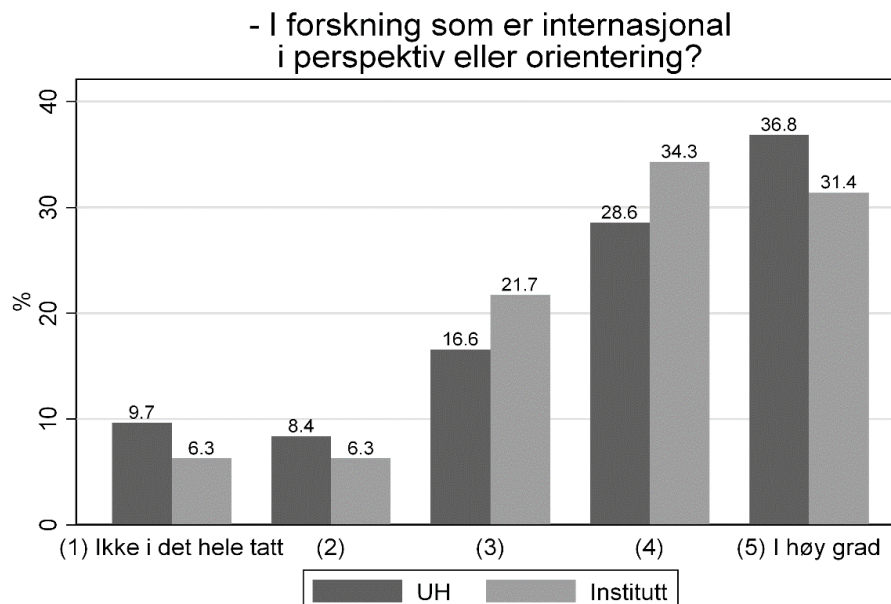
Forskningens nytteverdi har fått økt forskningspolitisk oppmerksomhet senere tiår, og kommersialisering/teknologioverføring er blant indikatorene som brukes for å måle dette. Spørsmålet om hvorvidt man har sitt tyngdepunkt i kommersielt rettet forskning/teknologioverføring ble også stilt i CAP-undersøkelsen for 10 år siden og tendensen er den samme nå som den gang: Det er få av respondentene som oppgir å ha sitt tyngdepunkt innenfor denne forskningen, men også her er det ikke overraskende flere som svarer positivt fra instituttsektoren. 8 av 10 fra UH-sektoren, og 5 av 10 fra instituttsektoren svarer at dette ikke er et tyngdepunkt for deres forskning.

Derimot er det flere som svarer at deres tyngdepunkt ligger i sosialt orientert forskning/forskning for et bedre samfunn, selv om spredningen mellom de som har sitt tyngdepunkt her og de som ikke har det er relativt jevn (se figur 2). Her er det få forskjeller mellom de to sektorene.



Figur 2: Tyngdepunkt i forskning: Kommercielt rettet forskning/forskning for teknologioverføring versus sosialt orientert forskning/forskning for et bedre samfunn

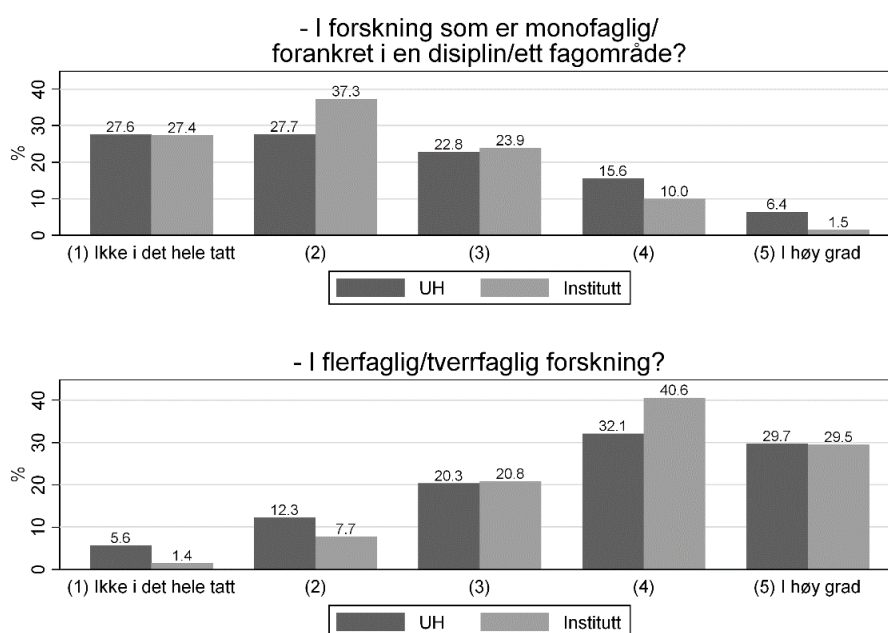
På spørsmålet om forskningen er internasjonal i perspektiv eller orientering ser vi heller ikke store forskjeller mellom de to sektorene.



Figur 3: Tyngdepunkt i forskning: Internasjonalt orientert forskning

Flertallet av respondentene oppgir at forskningen deres er internasjonal i perspektiv eller orientering.

Når det gjelder disiplinorientering og tverrfaglighet ser vi heller ikke store forskjeller mellom de to sektorene, men det er ikke overraskende noen flere respondenter fra instituttsektoren som har sitt tyngdepunkt i flerfaglig/tverrfaglig forskning. Mens 6 av 10 fra UH-sektoren oppgir at deres tyngdepunkt ligger i flerfaglig/tverrfaglig forskning, oppgir 7 av 10 fra instituttsektoren det samme. Denne forskjellen kommer vi tilbake til i spørsmålet om forskningssamarbeid.



Figur 4: Tyngdepunkt i forskning: Monofaglig eller flerfaglig/tverrfaglig?

3.1.2 Forskningssamarbeid

De som svarte positivt på at de hadde forsket aktivt inneværende og/eller forrige akademiske år ble spurt om hva slags samarbeidsrelasjoner de inngikk i. Forskningssamarbeid regnes som vesentlig for å sikre kvaliteten på forskning, og inngår også som en kvalitetsindikator når forskning evalueres.

Tabell 3 viser at det å inkludere samarbeidspartnere er regelen snarere enn unntaket i organiseringen av forskningsprosjekter. Det er kun 9,4 % av respondentene som svarer at de ikke har samarbeidspartnere i noen av prosjektene sine, og av disse befinner nesten alle seg i universitets- og høyskolesektoren. Kun 0,9 % av respondentene fra instituttsektoren oppgir at de ikke har samarbeidspartnere i sine prosjekter, noe som reflekterer den teambaserte organiseringen av

forskningen i denne sektoren. Respondentene i CAP-undersøkelsen for 10 år siden ble stilt samme spørsmål, og den gang var det 11,5 % av respondentene fra universitets- og høyskolesektoren som svarte at de ikke hadde hatt samarbeidspartnere i sine prosjekter, og 3,2 % av respondentene fra instituttsektoren som svarte det samme. Forskjellen mellom sektorene er derfor nær uendret, mens begge sektorer har en liten økning i samarbeidet sammenliknet med for 10 år siden.

Selv om det store flertallet av de som oppgir at de har forsket aktivt inneværende og/eller forrige akademiske år har samarbeidspartnere i prosjektene sine, ser vi at dette er mer utbredt blant respondentene fra de såkalte STEM-fagene (her kategorisert som matematikk og naturvitenskap, teknologi, og medisin og helsefag) enn blant respondentene fra humaniora og samfunnsvitenskap. Nær alle fra matematikk og naturvitenskap har samarbeidspartnere i forskningsprosjektene sine. Forskningen innenfor humaniora og samfunnsvitenskap har tradisjonelt vært mer individorientert, men vi ser at 'gapet' mellom fagområdene er i ferd med å tettes igjen.

Tabell 3: Utbredelse av samarbeidspartnere i prosjekter

	Har du samarbeidspartnere i noen av dine prosjekter?				
	Ja Antall	Ja %	Nei Antall	Nei %	Totalt Antall
Sektor					
UH	1159	89,2	140	10,8	1299
Institutt	211	99,1	2	0,9	213
Kjønn					
Mann	714	92,1	61	7,9	775
Kvinne	656	89,0	81	11,0	737
Fagområde					
Humaniora	165	84,2	31	15,8	196
Samfunnsvitenskap	396	86,7	61	13,3	457
Matematikk og naturvitenskap	323	96,7	11	3,3	334
Teknologi	184	91,5	17	8,5	201
Medisin og helsefag	288	92,9	22	7,1	310
Total	1370	90,6	142	9,4	1512

Tabell 4 viser hvor mange av respondentene som svarte at de hadde samarbeidet med kollegaer i utlandet, og da observerer vi at det er signifikante forskjeller mellom respondenter fra ulike sektorer. Respondentene fra instituttsektoren samarbeider i større grad med kollegaer fra utlandet enn respondentene fra universitets- og høyskolesektoren: mens 71,8 % av sistnevnte oppgir at de samarbeider med kollegaer i utlandet, oppgir 86,2 % av respondentene fra instituttsektoren det samme. Forskjellen mellom kjønnene er også signifikant: om lag 10 prosentpoeng flere av de mannlige respondentene oppgir å ha samarbeidet med kollegaer i

utlandet. Denne forskjellen er ikke vesentlig endret i løpet av de ti årene siden forrige survey; den gang var forskjellen på 8,4 prosentpoeng.

Også her ser vi at det er forskjeller mellom fagområdene: matematikk og naturvitenskap skiller seg ut som klart mest internasjonalt orientert. Totalt sett er det likevel verdt å merke seg at andelen som oppgir at de ikke samarbeider med kollegaer i utlandet er relativt lav: det er kun 1 av 4 som svarer dette. Dette bryter med forestillingen om en utbredt 'akademisk nasjonalisme' (Knutsen & Wig, 2018), og antyder derimot at internasjonalt forskningssamarbeid er normen snarere enn unntaket selv om vi ikke får vite hvor tett samarbeidet er.

Tabell 4: Samarbeid med kollegaer i utlandet

	Samarbeider du med kollegaer i utlandet?				
	Ja Antall	Ja %	Nei Antall	Nei %	Totalt Antall
Sektor					
UH	917	71,8	361	28,2	1278
Institutt	181	86,2	29	13,8	210
Kjønn					
Mann	602	78,5	165	21,5	767
Kvinne	496	68,8	225	31,2	721
Fagområde					
Humaniora	141	71,9	55	28,1	196
Samfunnsvitenskap	304	67,9	144	32,1	448
Matematikk og naturvitenskap	288	86,7	44	13,3	332
Teknologi	147	73,5	53	26,5	200
Medisin og helsefag	208	69,6	91	30,4	299
Total	1098	73,8	390	26,2	1488

Tverrfaglig forskning er løftet frem som en sentral innsatsfaktor for å løse de store samfunnsutfordringene verden står ovenfor, og en rekke forskningsprogrammer både i Norge og internasjonalt har tverrfaglighet som et av sine kvalitetskriterier når søknader om forskningsmidler vurderes. Tabell 5 beskriver andelen som oppgir at de samarbeider med forskere fra andre disipliner og/eller fagområder enn deres egen. Også her observerer vi signifikante forskjeller mellom de to sektorene, og at flere respondenter fra instituttsektoren oppgir å ha deltatt i slikt samarbeid. Mens nær 90 % av respondentene fra instituttsektoren har samarbeidet med forskere fra andre disipliner/fagområder enn sin egen, svarer om lag to tredjedeler av respondentene fra universitets- og høyskolesektoren at de har deltatt i tverrfaglig samarbeid. Dette kan være en refleksjon av at de fleste forskningsinstituttene er preget av en tverrfaglig organisering, mens mange av respondentene fra universitets- og høyskolesektoren arbeider i en-faglige enheter.

Det er ingen signifikante forskjeller mellom kjønnene. Det er heller ikke betydelige forskjeller mellom fagområdene, men færre av respondentene fra humaniora, samfunnsvitenskap og teknologi oppgir at de samarbeider med forskere fra andre disipliner/fagområder enn respondentene fra matematikk og naturvitenskap, samt medisin og helsefag.

Tabell 5: Tverrfaglig samarbeid

	Samarbeider du med forskere fra andre disipliner/fagområder enn din egen?				
	Ja Antall	Ja %	Nei Antall	Nei %	Totalt Antall
Sektor					
UH	887	68,5	408	31,5	1295
Institutt	190	89,6	22	10,4	212
Kjønn					
Mann	556	71,7	219	28,3	775
Kvinne	521	71,2	211	28,8	732
Fagområde					
Humaniora	128	65,3	68	34,7	196
Samfunnsvitenskap	315	69,5	138	30,5	453
Matematikk og naturvitenskap	246	74,1	86	25,9	332
Teknologi	141	69,5	62	30,5	203
Medisin og helsefag	236	76,4	73	23,6	309
Total	1077	71,5	430	28,5	1507

3.1.3 Institusjonelle forventninger

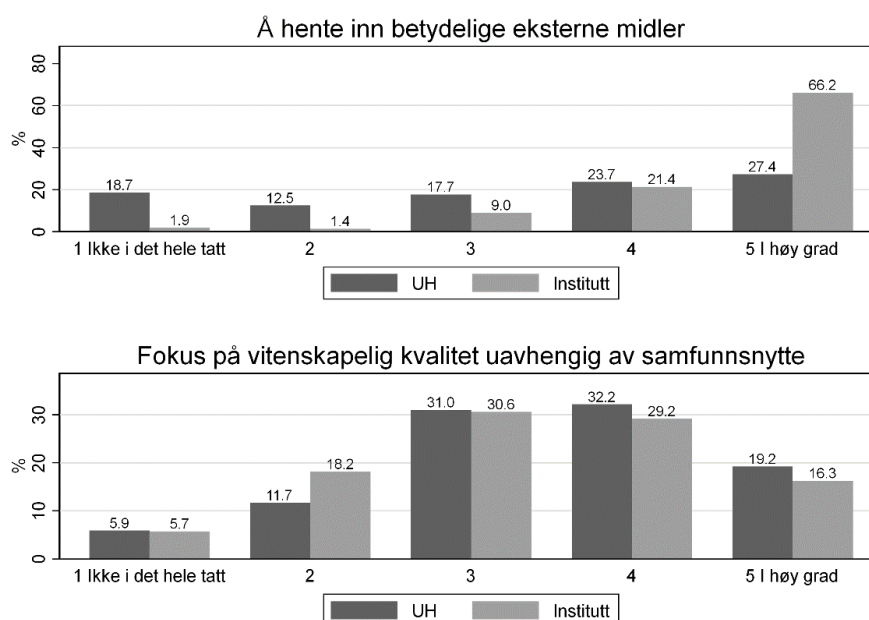
Respondentene er bedt om å svare i hvilken grad de opplever at de er gjenstand for ulike former for forventninger fra institusjonen de arbeider ved, samt fra de som finansierer forskningen deres. Svarene går fra 1 – ikke i det hele tatt – til 5 – i høy grad. Vi har fokusert på forskjellene mellom henholdsvis institutt og UH-sektoren, og vi finner at respondentene fra instituttsektoren samlet sett opplever at de i høyere grad er utsatt for institusjonelle forventninger enn respondentene i UH-sektoren. Dette gjelder, ikke overraskende, å hente inn betydelige eksterne midler og å gjennomføre anvendt (og kommersielt rettet) forskning, samt å formidle forskningen til et eksternt publikum.

Hele 9 av 10 forskere fra instituttsektoren opplever en forventning om å hente inn betydelige eksterne midler, noe som reflekterer finansieringsstrukturen i instituttsektoren.⁴ Men også forskere fra UH-sektoren opplever disse

⁴ I følge Årsrapport for instituttsektoren (Forskningsrådet 2017) ligger gjennomsnittlig basisbevilgning i instituttsektoren på i overkant av 10 prosent av driftsinntektene.

forventningene, om enn i mindre grad enn instituttforskerne. Halvparten av forskerne fra UH-sektoren oppgir at de er utsatt for forventninger om å hente inn betydelige eksterne midler. Dette til tross for at vi kan anta at mange av disse ikke har dette som en del av sin arbeidsbeskrivelse, ettersom en betydelig del av forskningen i UH-sektoren allerede er finansiert av basisbevilgningen. Snarere kan vi anta at dette er en refleksjon av strategier og finansieringsinsentiver på institusjonsnivå, ettersom graden av ekstern finansiering inngår som beregningsgrunnlag i institusjonenes resultatbaserte overføringer.

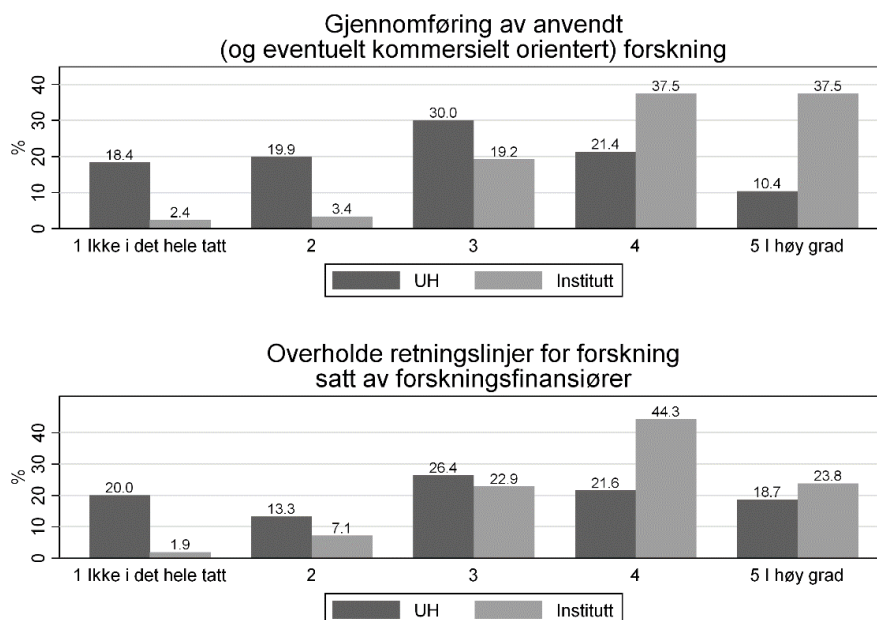
Det eneste spørsmålet der UH-ansatte i noe høyere grad enn respondenter fra instituttsektoren opplevde at de var gjenstand for institusjonelle forventninger gjaldt fokus på vitenskapelig kvalitet uavhengig av samfunnsnytte. Men forskjellen mellom sektorene er liten og ikke signifikant.



Figur 5: Forventning om å hente inn eksterne midler versus fokus på vitenskapelig kvalitet uavhengig av samfunnsnytte

Instituttforskere opplever også i større grad enn forskere fra UH-sektoren forventninger om å gjennomføre anvendt og/eller kommersielt orientert forskning. Svært få instituttforskere oppgir at de ikke opplever en forventning om dette, noe som henger sammen med finansieringsstrukturen i instituttsektoren. Tilsvarende opplever instituttforskere også i høyere grad enn ansatte i UH-sektoren å måtte overholde retningslinjer for forskning satt av forskningsfinansiører, noe som kan være en konsekvens av at en større del av forskningen i instituttsektoren er finansiert av eksterne finansiører. Men også 4 av 10 fra UH-sektoren oppgir at de må overholde slike retningslinjer. Vi kan anta at dette inkluderer eksempelvis

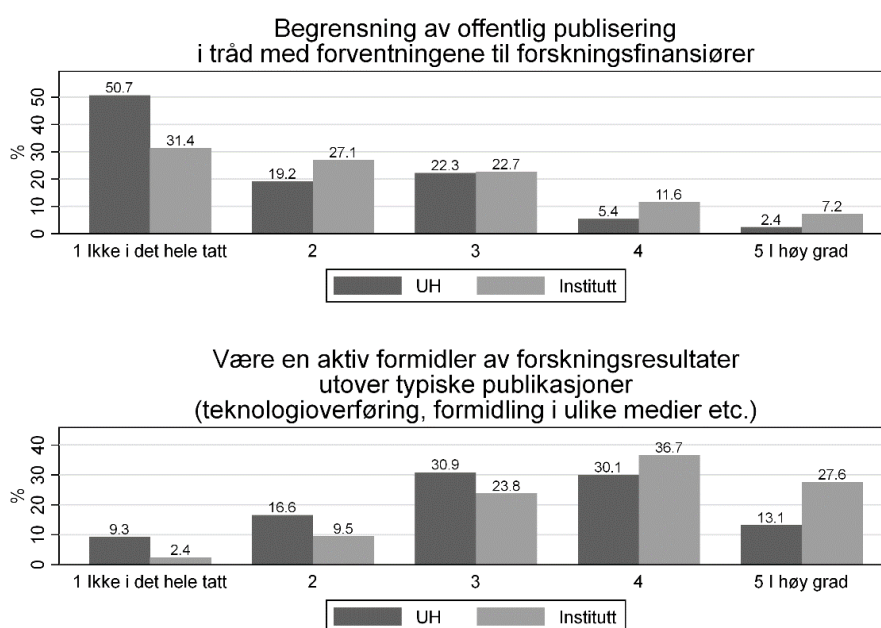
Forskningsrådet, som har retningslinjer knyttet til kjønnsperspektiver og data-håndtering og personvern for prosjekter de finansierer.



Figur 6: Gjennomføring av anvendt forsknings, samt overholde retningslinjer for forskning satt av forskningsfinansiører.

Instituttforskere opplever også i høyere grad å måtte begrense offentlig publisering av forskningsresultater i tråd med forventninger fra forskningsfinansiører. Begrensninger på publisering av forskningsresultater er ikke utbredt, og flertallet sier seg ikke utsatt for dette. Men det er likevel verdt å legge merke til at nær 2 av 10 fra instituttsektoren har opplevd dette. Vi vet ikke hva som legges i slike begrensninger; det kan spenne fra utsettelse av publisering til utelatelse av forskningsfunn eller at resultater presenteres på en bestemt måte. En årsak til at flere instituttforskere opplever dette kan også være at flere instituttforskere er involvert i forskning som støtter teknologi- og produktutvikling som er knyttet til forretningshemmeligheter i bedrifter. Samtidig er offentliggjøring av forskningsresultater en viktig del av forskning, og begrensninger på publisering aktiverer sentrale forskningsetiske problemstillinger knyttet til tilgjengeliggjøring av resultater og forskningens autonomi.

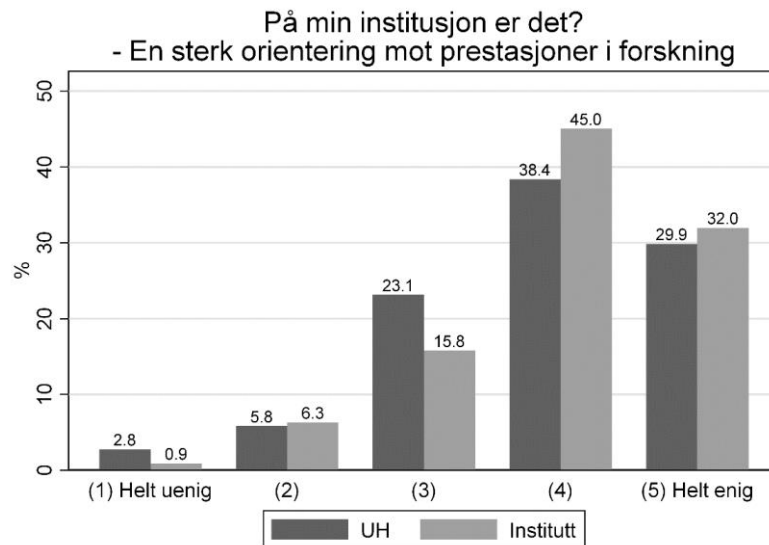
Formidling av forskning er også en forventning som særlig Forskningsrådet og EU som forskningsfinansiører knytter til sine forskningsmidler. Vi ser også her at instituttforskerne i større grad opplever forventninger om å være en aktiv formidler av forskningsresultater utover typiske, vitenskapelige publikasjoner. Mens om lag 65% av instituttforskerne oppgir at de opplever forventninger om dette, er det om lag 44% av forskerne fra UH-sektoren som oppgir dette. Det er ingen insentiver knyttet til formidlingsvirksomhet på institusjonsnivå innenfor UH-sektoren.



Figur 7 Begrensning av offentlig publisering versus formidling av forskning

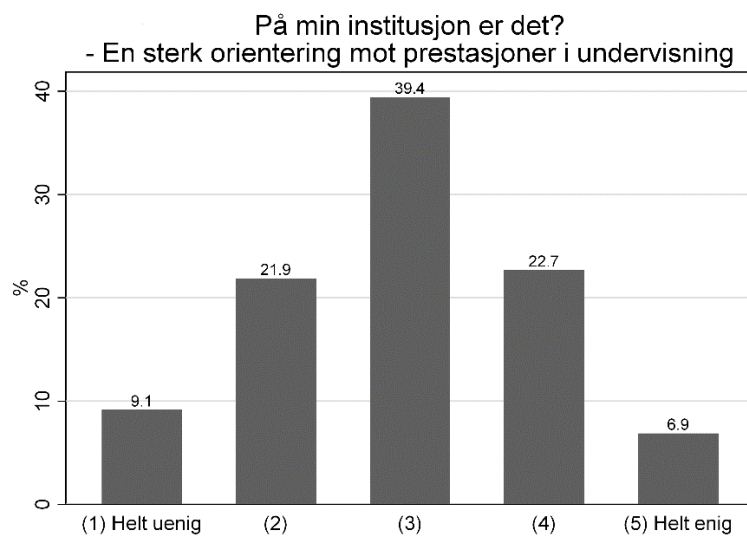
3.1.4 Prestasjonsorientering

Respondentene er også bedt om å oppgi hvorvidt de er enige i påstanden om at det ved deres institusjon er en sterk orientering mot prestasjoner i forskning. Mens nær 7 av 10 fra UH-sektoren er enige i denne påstanden, svarer nær 8 av 10 fra instituttsektoren det samme. Alt i alt viser figuren at det er en relativt sterk prestasjonsorientering i forskningen i begge sektorene, men at dette er enda større i instituttsektoren. En forklaring på dette kan være at man i instituttsektoren i enda større grad er avhengig av å hente inn eksterne forskningsmidler, som forutsetter at man kan dokumentere prestasjoner i forskning overfor oppdragsgivere/finansiører, men også at man i UH-sektoren har store undervisningsoppgaver som konkurrerer med forskningsinnsatsen.



Figur 8: Prestasjonsorientering i forskning

Respondentene ble også bedt om å ta stilling til hvorvidt det er en sterk orientering mot prestasjoner i undervisning ved institusjonen de arbeider (inkluderer ikke ansatte i instituttsektoren). Figur 9 illustrerer at det like mange er enige som uenige i denne påstanden, mens 4 av 10 er hverken enige eller uenige. Dette skiller seg klart fra prestasjonsorienteringen som rapporteres innen forskning. Dette kan være en refleksjon av indikatorsystemene innen henholdsvis forskning og undervisning, der forskningsprestasjoner i større grad er målbare enn undervisningsprestasjoner, samt at prestasjoner innen forskning av mange vurderes som mer prestisjefylt.



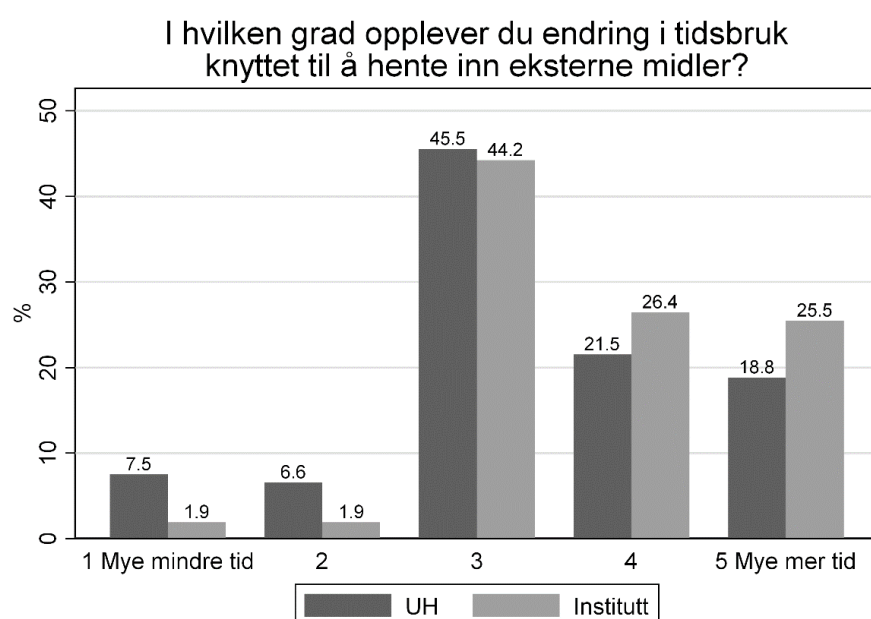
Figur 9: Prestasjonsorientering innen undervisning

3.1.5 Endring i tidsbruk knyttet til å hente inn eksterne midler?

I takt med at det stilles økende forventninger også til universitets- og høyskolesektoren om å hente inn eksterne forskningsmidler fra blant annet Forskningsrådet og europeiske forskningsprogrammer, er også forventningen til at den enkelte forsker skal søke om eksterne midler økt. Vi har spurt om i hvilken grad vitenskapelige ansatte opplever endring i tidsbruk knyttet til å hente inn eksterne midler. Måling av tidsbruk er krevende, og tidligere norske undersøkelser av tidsbruk har i liten grad sett eksplisitt på tidsbruk knyttet til søknadsskriving. Et unntak er Ramberg (2016), som undersøkte tidsbruken bak søknader til Forskningsrådet. Selv om det understrekes at det er mye usikkerhet knyttet til tallene, anslås det at det ligger om lag 5 ukesverk bak en søknad til Forskningsrådet. Men undersøkelsen sier ingenting om endring i tidsbruk. I 'Tidsbruksundersøkelsen for universiteter og høyskoler' (Gunnæs, 2018) sammenliknes tidsbruk i 2010 og 2016, men tidsbruk knyttet til søknadsskriving er lagt sammen med andre administrative oppgaver, og det er derfor vanskelig å si noe eksplisitt om søknadsskrivingen. Men undersøkelsen viser at andel av arbeidstid brukt på administrasjon har økt noe, men ikke mer enn 1-2 prosentpoeng, for ansatte i førstestillinger i denne perioden.

Spørsmålet i APIKS er stilt mer åpent, og respondentene rapporterer på opplevd endring i tidsbruk knyttet til å hente inn eksterne midler. Selv om mer enn 4 av 10 ikke har opplevd endring, svarer en nesten like stor andel fra UH-sektoren at de bruker noe mer eller mye mer tid på dette nå sammenliknet med tidligere, og 1 av 5 svarer at de bruker mye mer tid på dette nå. Dette betyr ikke nødvendigvis at det brukes mer tid på hver enkelt søknad (som Ramberg (2016) undersøkte), men kan bety at den enkelte er involverte i flere søknader nå enn tidligere. Dette kan både skyldes økte institusjonelle forventninger knyttet til å hente inn eksterne midler (som diskutert i tilknytning til figur 5), men også at konkurransen om forskningsmidler har tiltatt, og at man derfor må delta i flere søknadsrunder før man lykkes. Begge disse forholdene henger sammen med innretningen av finansieringssystemet for forskning.

I instituttsektoren svarer 5 av 10 at de opplever at de bruker mer tid på dette enn tidligere. Dette er mer overraskende enn at de som jobber i UH-sektoren opplever å bruke mer tid på å hente inn eksterne midler. Mens forventningen om at ansatte i UH-sektoren skal hente inn eksterne midler har tiltatt, har de som jobber i instituttsektoren alltid vært avhengig av å hente inn eksterne midler til sin virksomhet. At de bruker mer tid på dette nå enn indikerer at konkurransen om de eksterne midlene, ikke minst i Norges Forskningsråd, har økt. Dette kan være en refleksjon av at den totale innretningen av finansieringssystemet for forskning har dreid i retning av økt konkurranseutsetting som følge av en større andel resultatfinansiering av forskning i universitets- og høyskolesektoren.



Figur 10: Endring i tidsbruk knyttet til å hente inn eksterne midler

I CAP-surveyen for 10 år siden ble respondentene spurt om forventningene til å skaffe ekstern finansiering hadde økt siden de ble ansatt. Den gang var 8 av 10 helt enig eller noe enig i denne påstanden, og det var ingen forskjeller mellom respondentene fra henholdsvis UH-sektoren og instituttsektoren.

3.1.6 Deltakelse i fagfelleevaluering og styrer/råd

Ordningen med fagfelleevaluering – peer review – i academia er en sentral, men lite synlig, del av det akademiske arbeidet. Fagfelleevaluering innebærer at forskere leser og vurderer andres akademiske arbeider før publisering, og er en viktig form for kvalitetssikring av forskning. Det inkluderer også at forskere vurderer søknader til forskningsmidler eller deltar i evalueringer av fag og

institusjoner. Det er en sentral aktivitet som må gjøres for å holde hjulene i akademia i gang, men er som regel hverken meritterende eller betalt. På den annen side blir det gjerne trukket frem at deltakelse i fagfellevurderingsprosesser er en anledning til å avgjøre hva som regnes som god forskning og 'excellence', og innebærer derfor betydelig definisjonsmakt (Lamont, 2009). I et kjønnsperspektiv er det derfor relevant å spørre om hvorvidt kjønnsfordelingen av fagfeller har betydning for kjønnsfordelingen av publikasjoner og forskningsprosjekter, som begge er avhengig av fagfellenes vurderinger (Vabø, Gunnes, Tømte, Bergene, & Egeland, 2012).

I surveyen er respondentene spurt om de har deltatt i peer review siste år, og vi ser at 6 av 10 ikke har deltatt i peer review. Dette er en relativt stor endring siden CAP-undersøkelsen for 10 år siden. Den gang svarte kun 3 av 10 at de ikke hadde deltatt i fagfellevurdering. Vi ser også at andelen som ikke har deltatt i fagfellevurdering er signifikant høyere blant de som jobber i instituttsektoren enn blant de som jobber i UH-sektoren. Også fordelingen av deltakelse i fagfellevurdering mellom kjønnene er endret siden forrige undersøkelse. Den gang var det 14 prosentpoeng flere menn enn kvinner som hadde deltatt i fagfellevurdering. I tabell 6 ser vi derimot at signifikant flere kvinner enn menn har deltatt i fagfellevurdering. Dette kan tyde på at det er blitt en større konsentrasjon av forskere som deltar i fagfellearbeid i dag sammenliknet med tidligere.

Tabell 6: Deltakelse i peer review

	Har du deltatt i peer review ⁵ ?				Totalt Antall
	Ja Antall	Ja %	Nei Antall	Nei %	
Sektor					
UH	604	42,0	835	58,0	1439
Institutt	75	32,6	155	67,4	230
Kjønn					
Mann	279	33,1	565	66,9	844
Kvinne	400	48,5	425	51,5	825
Total	679	40,7	990	59,3	1669

Også deltakelse i vitenskapelige komiteer/styrer/organer er et viktig bidrag til å holde hjulene i akademia i gang. Dette er imidlertid en mer synlig aktivitet enn fagfellevurderinger, og regnes også som en arena for nettverksbygging med kollegaer fra andre land og institusjoner. Deltakelse i slike organer kan derfor være viktig for å posisjonere seg innenfor et felt. Tabell 7 viser at flertallet fra begge sektorene har vært medlem av slike organer siste år. Men også her ser vi at noen flere kvinner enn menn har engasjert seg i slike organer. At flere kvinner enn menn

⁵ (f.eks. for tidsskrifter, forskningssponsorere/forskningsfinansiering, evaluering av institusjoner)

svarer at de har deltatt i slike organer, kan skyldes behovet for representasjon av begge kjønn, samtidig som det fremdeles er færre kvinner enn menn i høyere akademiske stillinger.

Tabell 7 Deltakelse i vitenskapelige komiteer, styrer og organer

	Har du vært medlem av nasjonale/internasjonale vitenskapelige komiteer/styrer/organer?				
	Ja Antall	Ja %	Nei Antall	Nei %	Totalt Antall
Sektor					
UH	888	61,7	551	38,3	1439
Institutt	153	66,5	77	33,5	230
Kjønn					
Mann	499	59,1	345	40,9	844
Kvinne	542	65,7	283	34,3	825
Total	1041	62,4	628	37,6	1669

3.2 Ekstern orientering

Vitenskapelig ansattes eksternt orienterte aktiviteter, det vil si den delen av arbeidet deres som ikke regnes som forskning og/eller undervisning, er den delen av virksomheten deres som man vet minst om. For UH-ansatte er denne ikke regulert gjennom arbeidstid og i mindre grad enn publisering målt og stimulert på individuelt nivå. Man kan derfor anta at denne aktiviteten i større grad avhenger av de ansattes egne initiativer eller institusjonenes prioriteringer enn det henholdsvis forskning og undervisning er.

Vi spurte om respondentene hadde deltatt i noen eksterne aktiviteter i dette eller foregående år, og flertallet svarte bekreftende på dette. Det legges et bredt begrep om eksterne aktiviteter til grunn, og eksempelvis inkluderes både evalueringer, samarbeid om patentering, spin off selskaper m.m, offentlige forelesninger og taler, deltakelse i styrer, råd og utvalg, samt etter- og videreutdanning. Alle disse aktivitetene forutsetter samspill med aktører utenfor akademia.

Mens over 90 % fra instituttsektoren hadde deltatt i slike aktiviteter, hadde om lag 75 % av respondentene fra UH-sektoren deltatt i eksterne aktiviteter. Svarmønstrene indikerer at det ikke er store forskjeller mellom respondentene fra ulike fagområder. Dette er et rent deltakelsesmål, med beskjedne krav til deltakelse. Hadde undersøkelsen målt omfanget av deltakelse for eksempel i form av tidsbruk kan det tenkes at forskjellene mellom sektorer og fagområder hadde vært større. Det er noen flere menn enn kvinner som har deltatt i eksterne aktiviteter, og forskjellen er signifikant.

Tabell 8: Deltakelse i eksterne aktiviteter inneværende og/eller foregående akademiske år

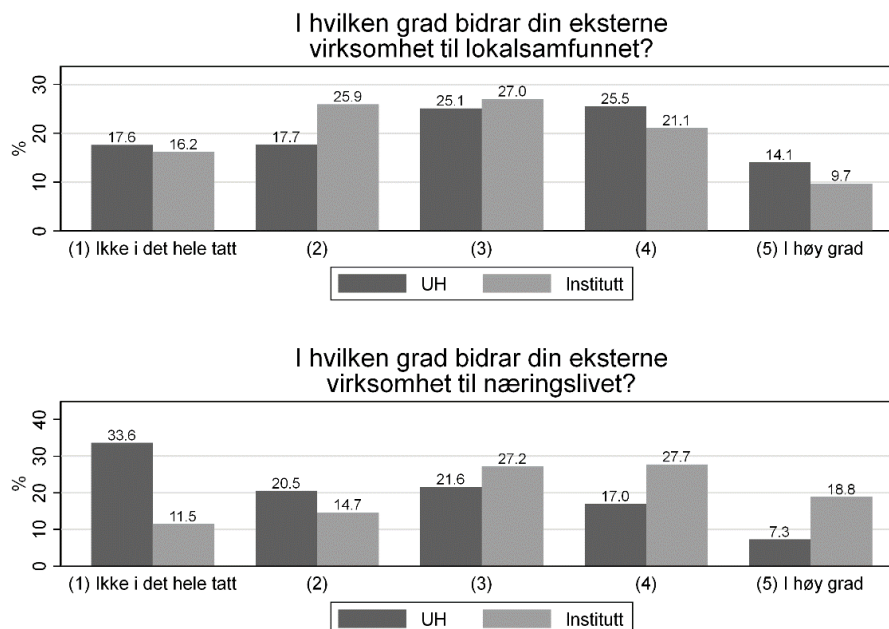
	Hvor mange av respondentene har ikke deltatt i noen eksterne aktiviteter i dette eller foregående akademiske året?				
	Deltatt Antall	Deltatt %	Ikke deltatt Antall	Ikke deltatt %	Totalt Antall
Sektor					
UH	1077	74,8	362	25,2	1439
Institutt	210	91,3	20	8,7	230
Kjønn					
Mann	680	80,6	164	19,4	844
Kvinne	607	73,6	218	26,4	825
Fagområde					
Humaniora	177	79,4	46	20,6	223
Samfunnsvitenskap	403	80,6	97	19,4	500
Matematikk og naturvitenskap	274	78,3	76	21,7	350
Teknologi	172	74,8	58	25,2	230
Medisin og helsefag	247	70,4	104	29,6	351
Total	1287	77,1	382	22,9	1669

3.2.1 Samfunnsmessig betydning

Forskningens samfunnsmessige betydning, gjerne kalt impact, har fått økt oppmerksomhet senere år. Impact handler om hvorvidt forskningen bidrar til endring i samfunnet utenfor akademien. Måling av forskningens impact har blitt inkludert i indikatorsystemet for forskningssektoren i flere land, og forskere forventes også i større grad enn tidligere å gjøre rede for hvordan forskningen kan bidra til endring i samfunnet i sine forskningssøknader.

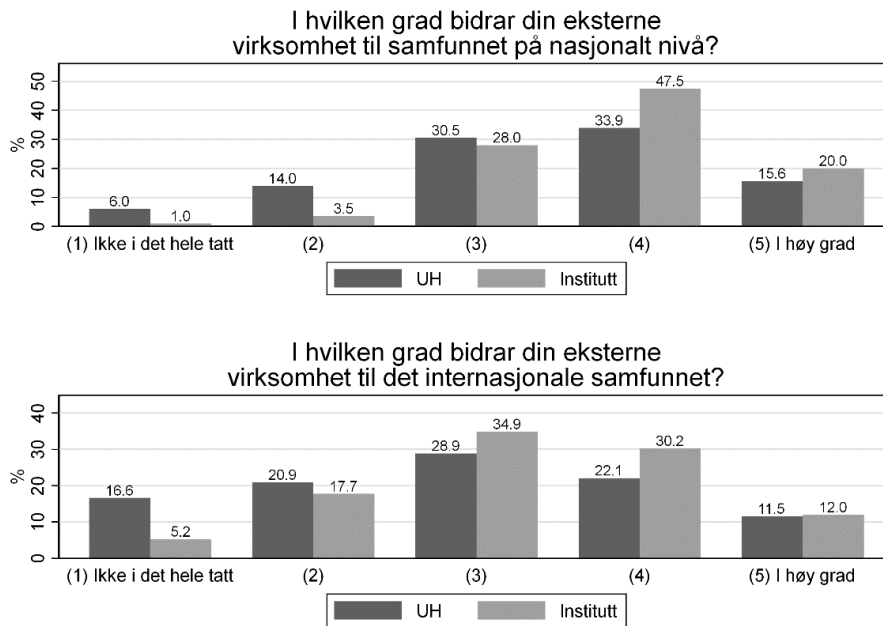
Eksternt orienterte aktiviteter som skaper produktive samspill med omverdenen antas å være en sentral forutsetning for at forskningen skal oppnå samfunnsmessig impact (Spaapen og van Drooge 2011). Respondentene er bedt om å vurdere i hvilken grad deres eksterne virksomhet bidrar til ulike deler av samfunnet. Svarmønstrene viser at respondenter fra UH-sektoren og fra instituttsektoren har ulike vurderinger av i hvilke deler av samfunnet som deres eksterne virksomhet bidrar til. Mens noe flere fra UH-sektoren enn fra instituttsektoren mener at deres eksterne virksomhet bidrar til lokalsamfunnet, mener respondenter fra instituttsektoren i større grad at deres eksterne virksomhet bidrar til næringslivet. Dette kan reflektere ulike samarbeidsmønstre mellom de to sektorene. Mens mange fra UH-sektoren har institusjonaliserte praksissamarbeid med kommuner eller

helseforetak, er det flere fra instituttsektoren som har samarbeid med aktører i næringslivet.



Figur 11: Bidrag til lokalsamfunnet og til næringslivet

Når det gjelder bidrag til samfunnet forøvrig, ser vi at respondentene fra instituttsektoren i større grad vurderer at deres eksterne virksomhet har bidratt: 7 av 10 fra instituttsektoren opplever at deres eksterne virksomhet i noen grad eller høy grad bidrar til samfunnet på nasjonalt nivå, mens 5 av 10 fra UH-sektoren svarer det samme. Det er verdt å merke seg at det er få fra både instituttsektoren og fra UH-sektoren som opplever at deres eksterne virksomhet *ikke* bidrar til samfunnet på nasjonalt nivå. 4 av 10 fra instituttsektoren opplever at deres eksterne virksomhet bidrar til det internasjonale samfunnet, mens drøye 3 av 10 fra UH-sektoren opplever dette.

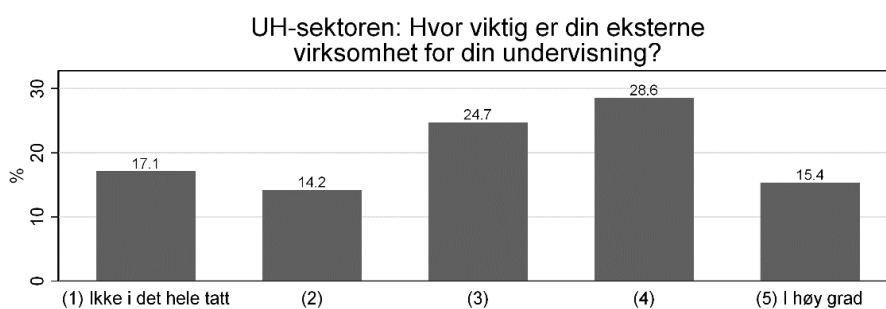
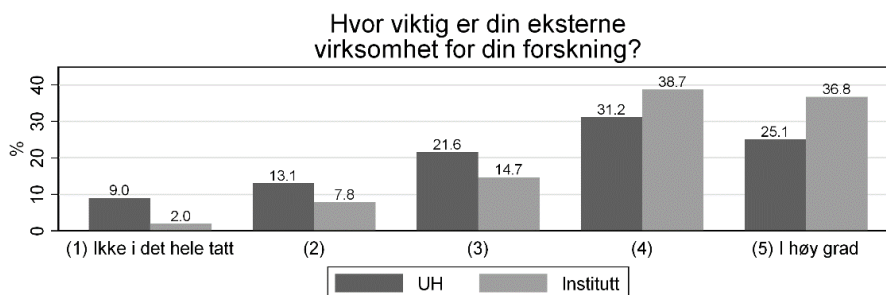


Figur 12: Bidrag til samfunnet på nasjonalt og internasjonalt nivå

3.2.2 Motivasjon

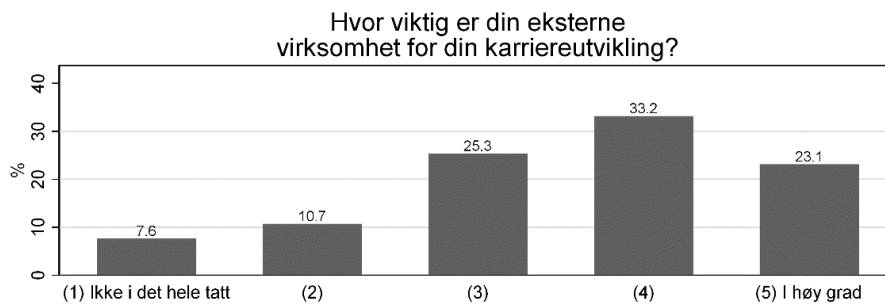
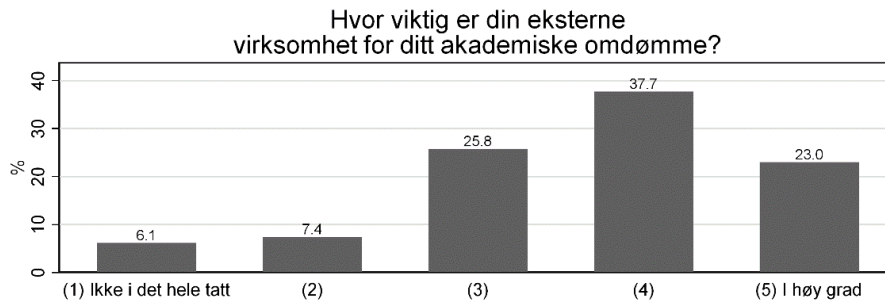
Mens det er en uttalt forventning om at forskernes eksterne virksomhet skal komme samfunnet til gode, vet vi mindre om hva forskerne selv får igjen for denne virksomheten. Vi har stilt respondentene noen spørsmål om hvilken betydning den eksterne virksomheten har for de andre faglige aktivitetene deres, og for faget og institusjonen respondentene representerer.

Svarene viser at respondentene vurderer at den eksterne virksomheten er viktig også for deres egen faglige virksomhet: 6 av 10 blant de som har ekstern virksomhet bekrefter at den eksterne virksomheten er viktig for forskningen deres. Her ser vi også at det er vesentlige, signifikante forskjeller mellom respondentene fra de ulike sektorene: mens 3 av 4 fra instituttsektoren oppgir at den eksterne virksomheten er viktig for deres forskning, oppgir knappe 6 av 10 fra UH-sektoren det samme. En viss andel – 4 av 10 - fra UH-sektoren oppgir også at den eksterne virksomheten er viktig for undervisningen deres, men det er samtidig 3 av 10 som oppgir at den ikke er viktig for undervisningen deres, så her er bildet mer sammensatt.

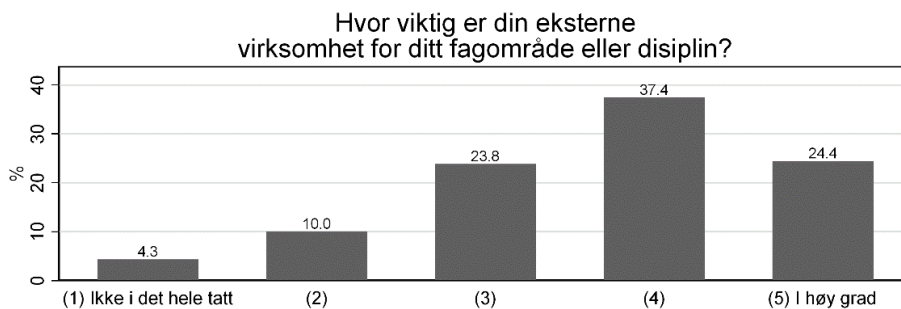


Figur 13: Betydningen av ekstern virksomhet for forskning og for undervisning

Respondentene er også bedt om å oppgi hvor viktig den eksterne virksomheten er for henholdsvis respondentenes akademiske omdømme, karriereutvikling, fagområde/disiplin, samt institusjonens mandat. Vi ser av figurene 14 og 15 at respondentene vurderer disse forholdene relativt likt, og at det er få som vurderer at dette ikke er viktig. Figurene kan i så måte tolkes som støtte til forståelsen av at eksterne aktiviteter er en integrert del av institusjonenes og den akademiske profesjonens samfunnsmandat.



Figur 14: Betydningen av ekstern virksomhet for akademisk omdømme og for karriereutvikling



Figur 15: Betydningen av ekstern virksomhet for fagområde og for institusjonens mandat

3.3 Undervisning

Undervisning er en arbeidsoppgave som er regulert gjennom arbeidstiden til vitenskapelig ansatte i UH-sektoren; avhengig av arbeidsavtalen ved den enkelte institusjonen og for den enkelte stillingskategorien⁶, er det vanligvis normert at en viss andel av arbeidstiden skal brukes til undervisningsrelaterte arbeidsoppgaver. Øvrig arbeidstid skal brukes på forskning/utvikling og administrasjon. Stillinger som inkluderer både forskning og undervisning, omtales som kombinerte stillinger, og er hovedregelen for vitenskapelig ansatte i UH-sektoren. Dette reflekterer en målsetting i norsk høyere utdanning om at undervisning skal være forskningsbasert, blant annet ved at undervisere har forskningskompetanse.

Ansatte i instituttsektoren har ikke undervisningsoppgaver innenfor sine stillinger. På spørsmål om hvorvidt man har undervist inneværende/forrige akademiske år, svarer imidlertid 1 av 4 fra instituttsektoren at de har undervist. Dette kan skyldes at noen har delte stillinger, men også at vitenskapelig ansatte fra instituttsektoren er veiledere eller bidrar med sin kompetanse på timebasis. 8 av 10 fra UH-sektoren svarer at de har undervist.

Tabell 9: Andel som har undervist inneværende/forrige akademiske år

	Hvor mange av respondentene hadde undervist inneværende/forrige akademiske år?				
	Undervist Antall	Undervist %	Ikke undervist Antall	Ikke undervist %	Totalt Antall
Sektor					
UH	1183	82,2	256	17,8	1439
Institutt	58	25,2	172	74,8	230
Kjønn					
Mann	633	75,0	211	25,0	844
Kvinne	608	73,7	217	26,3	825
Total	1241	74,4	428	25,6	1669

3.3.1 Forholdet mellom forskning og undervisning

Prinsippet om forskningsbasert undervisning er nedfelt i universitets- og høyskoleloven, og reguleres blant annet gjennom akkrediteringsordningen som krever at en viss andel av vitenskapelig ansatte ved universitet og høyskoler skal ha forskningskompetanse. Hva som menes med forskningsbasert undervisning er imidlertid ikke entydig gitt. Spørsmålet om hvorvidt alle som forsker også skal undervise, eller om man heller skal åpne for en sterkere arbeidsdeling i sektoren mellom de som primært underviser og de som primært forsker er aktualisert etter at mange

⁶ Alle stillinger i UH-sektoren har ikke undervisningsrelaterte arbeidsoppgaver, som eksempelvis forskerstillinger.

av de som tidligere var ansatt i undervisningsstillinger i høyskolesektoren nå arbeider ved universiteter som følge av fusjoner og endrede institusjonsstatuser. Samtidig er det en bekymring for at den ensidige vurderingen av forskningskompetanse ved rekruttering og opprykk i academia fører til at undervisningsoppgaver ikke blir tilstrekkelig prioritert av vitenskapelig ansatte selv. For å stimulere til økt interesse for undervisning er UH-institusjoner blant annet pålagt å introdusere meritteringsordninger for undervisere.

I surveyen blir respondentene bedt om å oppgi hvorvidt interessene deres ligger primært i undervisning eller i forskning, eller begge steder. 74,7 % av respondentene fra UH-sektoren svarer at preferansene deres ligger begge steder, men flertallet heller mot forskning. Dette reflekterer at flertallet ønsker seg kombinerte stillinger, som legger til rette for at man både underviser og forsker innenfor stillingen sin. 20,5 % svarer at interessen deres ligger primært i forskning, mens kun 4,8 % svarer at interessen deres ligger primært i undervisning. Sammenliknet med CAP-undersøkelsen for 10 år siden, er det noe mer interesse for utdanningsoppgavene nå; den gang svarte 1,5 % at de var primært interessert i undervisning, mens 28,7 % svarte at de var primært interessert i forskning. Mønsteret er likevel det samme den gang som nå: Flertallet av respondentene viser interesse for både forskning og undervisning, men interessen for forskning er størst når denne er satt opp mot undervisning.

Tallene reflekterer også kjønnsforskjeller: det er noe større interesse for undervisning blant kvinner enn blant menn, og forskjellen er signifikant.

Tabell 10: Preferanser – primært i forskning eller i undervisning?

Kun UH-sektoren	Med hensyn til dine egne preferanser; ligger dine interesser primært i undervisning eller i forskning?				
	Primært i undervisning %	Begge steder, men heller mot undervisning %	Begge steder, men heller mot forskning %	Primært i forskning %	Totalt antall respondenter
Kjønn					
Mann	3,1	22,9	51,4	22,6	708
Kvinne	6,5	26,5	48,6	18,4	722
Total	4,8	24,7	50,0	20,5	1430

Respondentene ble også spurt om de var enige i påstanden om at forskning og undervisning vanskelig lar seg kombinere, og flertallet av respondentene var uenige i denne påstanden. Men her ser vi at noen færre kvinner enn menn er uenige i denne påstanden, noe som kan antyde at flere kvinner opplever balansen mellom forskning og undervisning som krevende.

Tabell 11: Kombinere undervisning og forskning

Kun UH-sektoren	Hva er din holdning til følgende påstand? - Undervisning og forskning lar seg vanskelig kombinere.					
	1 Meget uenig %	2 %	3 %	4 %	5 Meget enig %	Totalt antall respondenter
Kjønn						
Mann	23,7	29,8	27,3	14,8	4,4	704
Kvinne	19,7	26,9	29,3	19,2	4,9	720
Total	21,7	28,4	28,3	17,0	4,6	1424

Tabell 12 viser også at det er stor støtte til påstanden om at egen forskning styrker undervisningen deres: 8 av 10 er delvis eller helt enig i denne påstanden. Dette gjenspeiler trenden fra CAP-undersøkelsen 10 år tilbake, der 85 % var enige i denne påstanden. Dette bekrefter tendensen fra de to foregående tabellene; vitenskapelig ansatte opplever at forskning og undervisning er komplementære oppgaver, og kan leses som støtte til prioritering av kombinerte stillinger som legger til rette for forskningsbasert undervisning.

Tabell 12: Styrker forskningen undervisningen?

Kun UH-sektoren	Hva er din holdning til følgende påstand? - Forskningen din styrker undervisningen din					
	1 Helt uenig %	2 %	3 %	4 %	5 Helt enig %	Totalt antall respondenter
Kjønn						
Mann	3,4	5,5	12,5	33,2	45,4	584
Kvinne	3,0	4,0	12,4	27,6	53,1	573
Total	3,2	4,8	12,4	30,4	49,2	1157

Halvparten av respondentene uttrykker også støtte til påstanden om at deres eksterne virksomhet styrker undervisningen deres.

Tabell 13: Styrker den eksterne virksomheten undervisningen?

Kun UH-sektoren	Hva er din holdning til følgende påstand? - Din eksterne virksomhet styrker undervisningen din					
	1 Helt uenig %	2 %	3 %	4 %	5 Helt enig %	Totalt antall respondenter
Kjønn						
Mann	10,8	9,7	24,1	27,1	28,4	557
Kvinne	12,2	6,6	26,9	23,9	30,5	532
Total	11,5	8,2	25,4	25,5	29,4	1089

3.4 Oppsummering: Faglige aktiviteter

Tema for kapittelet har vært ulike spørsmål knyttet til kjerneaktivitetene til vitenskapelig ansatte i akademia, henholdsvis forskning, eksternt orientert aktiviteter samt undervisning. I kapittelet har vi i sær løftet frem forskjellene mellom UH-sektoren og instituttsektoren, som er organisert på ulike måter, særlig med hensyn til finansieringsstruktur og -kilder, men også hva som er de etablerende prinsippene for hvordan de organiserer kjerneaktivitetene sine. På tross av at de to sektorene er befolket av den samme profesjonen, ser vi derfor at forskerne i de to sektorene har ulik orientering for forskningen sin, og andre kontaktflater mot det øvrige samfunnet. Dette reflekterer også de ulike samfunnsoppdragene til henholdsvis UH-sektoren og instituttsektoren.

Flere fra UH-sektoren oppgir å ha et tyngdepunkt i grunnforskning/teoretisk forskning, mens det er flere fra instituttsektoren som oppgir at de har en anvendt profil. Vi finner også at instituttforskerne i større grad samarbeider med andre i sine forskningsprosjekter, og at samarbeidet deres oftere involverer forskere fra andre fagområder og fra andre land. Men det er viktig å påpeke at tendensen er den samme innenfor begge sektorene; det er langt flere som samarbeider med andre enn de som ikke gjør det, og det er flere som deltar i internasjonalt eller tverrfaglig samarbeid enn de som ikke gjør det. Der vi har kunnet sammenlikne med CAP-undersøkelsen fra ti år tilbake, ser vi få endringer i svarmønstre.

Vi finner den samme trenden når vi ber forskerne oppgi hva slags institusjonelle forventninger de er utsatt for. Selv om forskere fra både UH-sektoren og instituttsektoren er utsatt for en rekke av de samme institusjonelle forventningene, synes forventningene generelt sett å være sterkere i instituttsektoren enn i UH-sektoren. Dette gjelder både forhold som at det er en større forventning til at de må hente inn eksterne midler og at de må overholde retningslinjer satt av de finansierer, men også at det er en sterk forventning om prestasjoner i forskning, og at de skal være aktive formidlere av forskningen sin.

Forskningens samfunnsmessige betydning har møtt økt forskningspolitisk interesse senere år, og vi finner også at forskerne aktivt engasjerer seg i ulike eksternt orienterte aktiviteter som kommer ulike deler av samfunnet til gode. Det er svært få som oppgir at de ikke har deltatt i eksterne orienterte aktiviteter siste året. Det er interessant å se at forskere i stor grad vurderer at den eksternt orienterte aktiviteten er nyttig også for deres egen virksomhet, inkludert undervisningen. Dette taler imot myten om den tilbaketrunkne forskeren som helst kun kommuniserer med sine kollegaer i akademia. Ikke uventet opplever instituttforskerne i større grad enn UH-forskerne at deres forskning har kommet ulike deler av samfunnet til gode, noe som antakeligvis kan tilskrives at mye forskning i instituttsektoren er oppdragsprosjekter fra private og offentlige organisasjoner.

Undervisning er en oppgave som i utgangspunktet er forbeholdt UH-sektoren, men vi ser at 1 av 4 fra instituttsektoren også har bidratt til undervisning/veiledning/sensurering i løpet av det siste året, noe som kan illustrerer samspillet mellom instituttsektoren og UH-sektoren også om undervisningsrelaterte arbeidsoppgaver. For de som jobber i UH-sektoren, er de fleste stillinger delt mellom forskning og undervisning, og de fleste oppgir også at deres interesse ligger i skjæringspunktet mellom disse aktivitetene. Det er svært få som oppgir at de bare er interesserte i undervisning, mens noen flere oppgir at de kun er interessert i forskning. Dette reflekterer en sterk støtte blant respondentene til forestillingen om forskningsbasert undervisning, forstått som at egen forskning understøtter undervisningen deres.

4 Akademiske karrierer

Vitenskapelig ansattes karrierer og arbeidsbetingelser er hyppig debattert i Norge, så vel som i Europa. Akademia kjennetegnes av karrierestrukturer som er strengt hierarkiske, med definerte karriereveier og meritokratiske kriterier for opprykk fra en posisjon til neste. Samtidig er det en sektor med høy konkurranse og høy midlertidighet. Universitets- og høyskolesektoren i Norge har tradisjonelt hatt en lav andel midlertidig ansatte i vitenskapelige stillinger sammenliknet med andre land, men andelen midlertidige er i vekst, og usikkerheten knyttet til fremtidige karrieremuligheter regnes som en større utfordring i dag enn tidligere. Samspillet mellom karrierestrukturen og graden av konkurranse bidrar til at karrierestigens kritiske overganger – særlig fra midlertidig til fast stilling – skaper utfordringer for forutsigbarheten til de som velger en karriere i universitets- og høyskolesektoren (Frølich et al 2018). Dette har også bidratt til at flere uttrykker bekymring for at en vitenskapelig karriere ikke lenger er like attraktiv som før.

Karrierestrukturen i instituttsektoren har flere likhetstrekk med UH-sektoren, men instituttene har større autonomi til å selv bestemme kriterier for ansettelse og opprykk. Det finnes ikke en felles stillingsstruktur for instituttsektoren, men den likner karrierestigen i UH-sektoren i vesentlige trekk, og beveger seg vanligvis i en stige fra forsker 3 for dem som ikke har PhD via forsker 2 for de som har avlagt PhD/kompetanse tilsvarende PhD til forsker 1, som er høyeste stillingsnivå.⁷ Opprykkskriteriene er imidlertid tilpasset arbeidsoppgavene i instituttsektoren. Graden av midlertidighet regnes også for å være lavere i instituttsektoren, på tross av en høyere andel eksternt finansiering.

Denne delen av rapporten er viet ulike spørsmål knyttet til forskernes karrierer og opplevelse av egen arbeidssituasjon, samt motivasjon for karrierevalg. Undersøkelsen belyser blant annet hvordan spørsmålet om tilfredshet og opplevelse av egen arbeidssituasjon avhenger av hvor i den akademiske karrierestigen man befinner seg. Også CAP-surveyen fra ti år siden inneholdt flere spørsmål knyttet til karrieresituasjonen i akademia inkludert instituttsektoren, men denne delen av undersøkelsen er utvidet i APIKS. Dette skyldes blant annet økende bekymring for

⁷ I tillegg opererer flere institutter med andre stillinger som forskningsassistent, rådgiver, seniorrådgiver avhengig av instituttets personalpolitikk.

at arbeidssituasjonen til unge akademikere er blitt mer uforutsigbar senere år. I et rekrutteringsperspektiv er det derfor interessant å diskutere hvilke faktorer som motiverer unge forskere når de velger en karriere i akademia, inkludert instituttsektoren. Det er imidlertid verdt å påpeke at APIKS gjennom denne undersøkelsen kun når ut til de som (enn så lenge) har valgt å bli i akademia, og vi får derfor ikke vite om motivasjonen til de som har forlatt akademia.

4.1 Akademiske karrierer under press?

Respondentene er bedt om å ta stilling til en rekke utsagn knyttet til karrierevalg og karriereutsikter i akademia.

Konfrontert med påstanden om at «dette er et dårlig tidspunkt å starte en karriere innenfor forskning og høyere utdanning», svarer 5 av 10 fra UH-sektoren at de er uenige i påstanden, mens 2 av 10 er enige. Fra instituttsektoren er 6 av 10 uenige i påstanden, og 15 % er enige i at dette er et dårlig tidspunkt å starte en karriere i akademia.

Tabell 14: Hvorvidt er dette et dårlig tidspunkt å starte en karriere innen forskning og høyere utdanning? Etter sektor.

	Hva er din holdning til følgende påstand? - Dette er et dårlig tidspunkt å starte en karriere innen forskning og høyere utdanning					
	1 Meget uenig %	2 %	3 %	4 %	5 Meget enig %	Totalt antall respondenter
Sektor						
UH	23,9	25,0	28,4	13,3	9,4	1429
Institutt	29,4	30,3	25,4	11,0	3,9	228
Total	24,6	25,7	28,0	13,0	8,7	1657

Tabell 15 viser at holdningen til påstanden i noen grad avhenger av hvilken stilling respondenten er ansatt i. Flere postdoktorer og forskere med doktorgrad er enige i påstanden, enn professorer og førsteamanuenser/førstelektorer. Dette kan skyldes at førstnevnte gruppe befinner seg i en mer usikker situasjon med tanke på karriereutsikter enn sistnevnte gruppe, som allerede har passert flere kritiske overganger i karrierestigen.

Tabell 15: Hvorvidt er dette et dårlig tidspunkt å starte en karriere innen forskning og høyere utdanning? Etter stillingskategori.

	Hva er din holdning til følgende påstand? - Dette er et dårlig tidspunkt å starte en karriere innen forskning og høyere utdanning					
	1 Meget uenig %	2 %	3 %	4 %	5 Meget enig %	Totalt antall respondenter
Stillingsnivå UH-sektoren						
Professor (og do-sent)	25,7	24,2	30,1	11,6	8,5	389
Førsteamanuensis	20,0	30,3	30,0	12,4	7,2	290
Førstelektor	31,4	20,9	30,2	9,3	8,1	86
Øvrig vit. stilling ⁸	27,7	22,6	26,4	10,7	12,6	159
Postdoktor	11,6	22,1	32,6	19,8	14,0	86
Forsker med dr.grad	16,2	18,1	25,7	22,9	17,1	105
Forsker uten dr.grad	0,0	33,3	22,2	22,2	22,2	9
Stipendiat	27,6	25,9	25,6	13,7	7,2	293
Annen stilling/ikke spesifisert ⁹	33,3	33,3	16,7	8,3	8,3	12
Total	24,6	25,7	28,0	13,0	8,7	1657

Respondentene ble også konfrontert med påstanden «Hvis jeg skulle valgt om igjen, ville jeg ikke valgt en karriere i academia». Enda flere er uenige i denne påstanden; drøye 65 % fra både UH-sektoren og instituttsektoren er uenige. 2 av 10 er hverken enige eller uenige.

Tabell 16: Hvorvidt ville respondentene valgt en karriere om igjen? Etter sektor.

	Hva er din holdning til følgende påstand? - Hvis jeg skulle valgt om igjen, ville jeg ikke valgt en karriere i academia					
	1 Meget uenig %	2 %	3 %	4 %	5 Meget enig %	Totalt antall respondenter
Sektor						
UH	38,8	26,7	17,8	9,7	6,9	1429
Institutt	35,7	30,0	20,3	10,1	4,0	227
Total	38,4	27,2	18,1	9,8	6,5	1656

⁸ Amanuensis, universitets- og høgskolelektor

⁹ Stilling oppgitt som «Høgskolelærer», «Annen stilling», eller stilling ikke spesifisert.

Når vi ser hvordan svarene fordeler seg i forhold til stillingskategorien til respondentene, ser vi imidlertid igjen at de som har passert de kritiske overgangene i karrieren er mer fornøyde med sitt eget valg. Særlig professorene skiller seg ut. Dette antyder at de fleste som jobber i sektoren er fornøyde med eget karrierevalg, men at dette i noen grad bør sees i lys av ansattssituasjonen. Kontrollert for hvorvidt respondentene har oppgitt at de er i fast eller midlertidig stilling, finner vi at 69% av de med fast stilling er fornøyde med eget karrierevalg, mens 59% av de med midlertidig stilling er fornøyde med eget karrierevalg. Flertallet er altså fornøyde, men andelen er noe lavere for de med midlertidig stilling.

Tabell 17: Hvorvidt ville respondentene valgt en karriere om igjen? Etter stillingskategori.

	Hva er din holdning til følgende påstand? - Hvis jeg skulle valgt om igjen, ville jeg ikke valgt en karriere i akademia					Totalt antall respondenter
	1 Meget uenig %	2 %	3 %	4 %	5 Meget enig %	
Stillingsnivå UH-sektoren						
Professor (og do-sent)	48,7	24,9	13,6	7,2	5,6	390
Førsteamanuensis	38,1	29,4	16,3	9,0	7,3	289
Førstelektor	37,6	32,9	15,3	11,8	2,4	85
Øvrig vit. stilling ¹⁰	31,9	31,9	21,9	8,8	5,6	160
Postdoktor	36,0	20,9	17,4	17,4	8,1	86
Forsker med dr.grad	35,6	18,3	25,0	11,5	9,6	104
Forsker uten dr.grad	0,0	22,2	22,2	11,1	44,4	9
Stipendiat	33,7	26,5	21,1	10,9	7,8	294
Annen stilling/ikke spesifisert ¹¹	41,7	33,3	8,3	8,3	8,3	12
Total	38,4	27,2	18,1	9,8	6,5	1656

Respondentene ble bedt om å ta stilling til påstanden om at «min jobb er en kilde til betydelig personlig belastning». På tross av at mange er fornøyde med sitt karrierevalg, er det flere som sier seg enige i denne påstanden. Om lag 3 av 10 fra begge sektorene sier seg enige i dette, mens 4 av 10 er ikke enige i påstanden.

¹⁰ Amanuensis, universitets- og høyskolelektor

¹¹ Stilling oppgitt som «Høgskolelærer», «Annen stilling», eller stilling ikke spesifisert.

Tabell 18: Hvorvidt er jobben en kilde til personlig belastning? Etter sektor.

	Hva er din holdning til følgende påstand? - Min jobb er en kilde til betydelig personlig belastning					Totalt antall respondenter
	1 Meget uenig %	2 %	3 %	4 %	5 Meget enig %	
Sektor						
UH	20,7	22,6	25,5	20,0	11,2	1422
Institutt	23,0	20,9	28,3	19,1	8,7	230
Total	21,0	22,4	25,9	19,9	10,8	1652

Igjen ser vi at respondentene som har passert de kritiske overgangene på karrierestigen er mindre tilbøyelige til være enige i påstanden om at jobben er en kilde til betydelig personlig belastning enn respondentene som er tidlig i karrieren. Flere professorer/dosenter, men også lektorer er uenige i at jobben er en kilde til personlig belastning, mens igjen skiller postdoktorene, men også stipendiatene og forskere med doktorgrad seg ut som en gruppe som mer bekymret. Dette mønsteret er interessant sett i forhold til tidsbruksundersøkelser (Gunnæs, 2018), der hovedmønsteret er at professorene er de som arbeider mest utover vanlig arbeidstid. Tabellen nedenfor indikerer at professorene likevel i mindre grad enn de fleste andre stillingskategorier opplever arbeidet som personlig belastende. I tillegg til at jobbsikkerhet kan være av betydning for å forstå dette mønsteret, kan også graden av autonomi i stillingen være en relevant faktor. Autonomi regnes som en sentral determinant for jobbtilfredshet (Spector, 1997).

Tabell 19: Hvorvidt er jobben en kilde til betydelig personlig belastning? Etter stillingskategori.

	Hva er din holdning til følgende påstand? - Min jobb er en kilde til betydelig personlig belastning					Totalt antall respondenter
	1 Meget uenig %	2 %	3 %	4 %	5 Meget enig %	
Stillingsnivå UH-sektoren						
Professor (og dosent)	24,6	26,9	24,6	17,1	6,7	386
Førsteamanuensis	20,9	18,5	28,9	20,2	11,5	287
Førstelektor	28,7	26,4	21,8	17,2	5,7	87
Øvrig vit. stilling ¹²	25,0	22,5	26,9	18,8	6,9	160
Postdoktor	14,0	25,6	15,1	26,7	18,6	86
Forsker med dr.grad	17,6	17,6	26,5	23,5	14,7	102
Forsker uten dr.grad	0,0	11,1	44,4	22,2	22,2	9
Stipendiat	13,3	21,5	25,9	22,2	17,1	293
Annen stilling/ikke spesifisert ¹³	41,7	16,7	25,0	8,3	8,3	12
Total	21,0	22,4	25,9	19,9	10,8	1652

¹² Amanuensis, universitets- og høyskolelektor

¹³ Stilling oppgitt som «Høyskolelektor», «Annen stilling», eller stilling ikke spesifisert.

Skiller vi mellom fast og midlertidig ansatte finner vi at 26,6 % av de med fast stilling opplever jobben som en kilde til betydelig personlig belastning, mens 39,3 % av ansatte med midlertidig stilling oppgir det samme. Det er altså en høy andel midlertidig ansatte som opplever jobben som belastende, men andelen er også relativt høy blant de fast ansatte.

Tabell 20 viser at respondentene stort sett også er fornøyde med sitt nåværende ansettelsesforhold. Her er det imidlertid større forskjeller mellom respondentene fra de to sektorene: mens nær 5 av 10 fra UH-sektoren er ganske fornøyde eller svært fornøyde med sitt ansettelsesforhold, er 7 av 10 fra instituttsektoren fornøyde med sitt ansettelsesforhold. På andre siden av skalaen finner vi at 25,4 % av respondentene fra UH-sektoren er lite eller meget lite fornøyde med sitt nåværende ansettelsesforhold; 12,8 prosentpoeng flere enn fra instituttsektoren.

Tabell 20: Fornøyde med nåværende ansettelsesforhold? Etter sektor.

	I hvilken grad er du fornøyd med følgende? - Mitt nåværende ansettelsesforhold					Totalt antall respondenter
	1 Meget lite fornøyd %	2 %	3 %	4 %	5 Svært fornøyd %	
Sektor						
UH	8,2	17,2	26,9	35,1	12,6	1434
Institutt	3,5	9,1	16,5	47,4	23,5	230
Total	7,6	16,0	25,5	36,8	14,1	1664

Vi ser også her, jf tabell 21, at de som har passert de kritiske overgangene i karrierestigen er mest fornøyde med sitt ansettelsesforhold.

Tabell 21: Fornøyde med nåværende ansettelsesforhold? Etter stillingskategori.

	I hvilken grad er du fornøyd med følgende? - Mitt nåværende ansettelsesforhold					Totalt antall respondenter
	1 Meget lite fornøyd %	2 %	3 %	4 %	5 Svært fornøyd %	
Stillingsnivå UH-sektoren						
Professor (og dosent)	4,1	11,6	18,8	45,5	20,1	389
Førsteamanuensis	6,2	16,3	33,9	34,6	9,0	289
Førstelektor	2,3	19,5	23,0	47,1	8,0	87
Øvrig vit. stilling ¹⁴	11,1	19,8	37,7	25,9	5,6	162
Postdoktor	11,6	20,9	25,6	33,7	8,1	86
Forsker med dr.grad	18,1	21,9	31,4	18,1	10,5	105
Forsker uten dr.grad	11,1	22,2	44,4	11,1	11,1	9
Stipendiat	11,2	20,0	24,7	31,2	12,9	295
Annen stilling/ikke spesifisert ¹⁵	8,3	25,0	16,7	16,7	33,3	12
Total	7,6	16,0	25,5	36,8	14,1	1664

Forskjellene mellom respondentene fra de to sektorene blir mindre når de blir spurt om hvor fornøyde de er med nåværende arbeidssituasjon, sammenliknet med spørsmålet om ansettelsessituasjon. Men tabell 22 viser at det fremdeles er totalt sett flere som er fornøyd enn ikke fornøyd med sin arbeidssituasjon: Mens 48,2 % fra UH-sektoren er fornøyd med sin arbeidssituasjon, svarer 54,7 % fra instituttsektoren at de er fornøyd med sin arbeidssituasjon. At 23 prosent er lite fornøyd med arbeidssituasjonen synes relativt høyt, men vi har ikke sammenlikningstall fra andre deler av arbeidslivet. Også her er det flere fra UH-sektoren enn fra instituttsektoren som er lite eller meget lite fornøyd, men differansen er kun på 4,1 prosentpoeng.

Tabell 22: Fornøyde med nåværende arbeidssituasjon? Etter sektor.

	I hvilken grad er du fornøyd med følgende? - Min nåværende arbeidssituasjon					Totalt antall respondenter
	1 Meget lite fornøyd %	2 %	3 %	4 %	5 Svært fornøyd %	
Sektor						
UH	6,9	16,3	28,6	36,8	11,4	1433
Institutt	5,2	13,9	26,1	41,7	13,0	230
Total	6,7	16,0	28,3	37,5	11,6	1663

¹⁴ Amanuensis, universitets- og høyskolelektor

¹⁵ Stilling oppgitt som «Høgskolelektor», «Annen stilling», eller stilling ikke spesifisert.

Når vi bryter respondentenes vurdering av nåværende arbeidssituasjon ned på stillingsnivå, ser vi at særlig postdoktorene er fornøyde. Dette skiller seg noe fra de foregående spørsmålene, og kan skyldes at de som postdoktorer har mye sammenhengende tid til å kvalifisere seg, og at dette vurderes som viktig, selv om ansettelsesforholdet ellers er preget av usikkerhet.

Tabell 23: Fornøyde med arbeidssituasjon? Etter stillingskategori.

	I hvilken grad er du fornøyd med følgende? - Min nåværende arbeidssituasjon					Totalt antall respondenter
	1 Meget lite fornøyd %	2 %	3 %	4 %	5 Svært fornøyd %	
Stillingsnivå UH-sektoren						
Professor (og do-sent)	4,6	15,4	30,8	37,8	11,3	389
Førsteamanuensis	5,6	20,8	32,6	31,3	9,7	288
Førstelektor	9,2	19,5	25,3	39,1	6,9	87
Øvrig vit. stilling ¹⁶	11,1	17,9	31,5	30,2	9,3	162
Postdoktor	10,5	4,7	15,1	52,3	17,4	86
Forsker med dr.grad	7,6	15,2	21,9	38,1	17,1	105
Forsker uten dr.grad	0,0	33,3	22,2	33,3	11,1	9
Stipendiat	7,5	14,6	27,1	39,7	11,2	295
Annen stilling/ikke spesifisert ¹⁷	0,0	16,7	41,7	16,7	25,0	12
Total	6,7	16,0	28,3	37,5	11,6	1663

Flertallet av respondentene fra begge sektorene svarer også at de er fornøyde med eget fagmiljø. 6 av 10 fra UH-sektoren er fornøyde med fagmiljøet, mens nær 7 av 10 fra instituttsektoren er fornøyde med fagmiljøet. Det er svært få som er meget lite fornøyde med fagmiljøet i begge sektorene.

I forrige undersøkelse for 10 år siden, ble respondentene spurt om hvor fornøyde de var, alt i alt, med deres daværende jobb. Den gang var det ingen signifikante forskjeller hverken mellom sektorer, fagområder eller kjønn, og 7 av 10, fra begge sektorene, svarte at de alt i alt var ganske eller svært fornøyde med jobben. Svært få, under 2 %, svarte at de var svært misfornøyde. Selv om det ikke er mulig å sammenlikne disse svarene direkte med nåværende undersøkelse, ser det ut som om spredningen i respondentenes vurderinger av jobben er noe større nå sammenliknet med for 10 år siden.

¹⁶ Amanuensis, universitets- og høyskolelektor

¹⁷ Stilling oppgitt som «Høyskolelektor», «Annen stilling», eller stilling ikke spesifisert.

Tabell 24: Fornøyde med nåværende fagmiljø? Etter sektor.

	I hvilken grad er du fornøyd med følgende? - Mitt nåværende fagmiljø					Totalt antall respondenter
	1 Meget lite fornøyd %	2 %	3 %	4 %	5 Svært fornøyd %	
Sektor						
UH	4,1	10,3	26,7	38,9	20,0	1433
Institutt	3,0	9,1	19,6	43,5	24,8	230
Total	4,0	10,2	25,7	39,6	20,6	1663

Også her ser vi at postdoktorene skiller seg ut ved at de er mer fornøyde med sitt fagmiljø.

Tabell 25: Fornøyde med eget fagmiljø? Etter stillingskategori.

	I hvilken grad er du fornøyd med følgende? - Mitt nåværende fagmiljø					Totalt antall respondenter
	1 Meget lite fornøyd %	2 %	3 %	4 %	5 Svært fornøyd %	
Stillingsnivå UH-sektoren						
Professor (og do-sent)	3,6	9,0	27,1	35,3	25,0	388
Førsteamanuensis	3,1	13,1	28,4	43,9	11,4	289
Førstelektor	3,4	10,3	28,7	42,5	14,9	87
Øvrig vit. stilling ¹⁸	3,1	11,7	29,6	38,3	17,3	162
Postdoktor	4,7	8,1	25,6	32,6	29,1	86
Forsker med dr.grad	4,8	8,6	20,0	46,7	20,0	105
Forsker uten dr.grad	0,0	33,3	11,1	44,4	11,1	9
Stipendiat	6,4	9,5	26,1	36,3	21,7	295
Annen stilling/ikke spesifisert ¹⁹	0,0	0,0	8,3	58,3	33,3	12
Total	4,0	10,2	25,7	39,6	20,6	1663

¹⁸ Amanuensis, universitets- og høyskolelektor

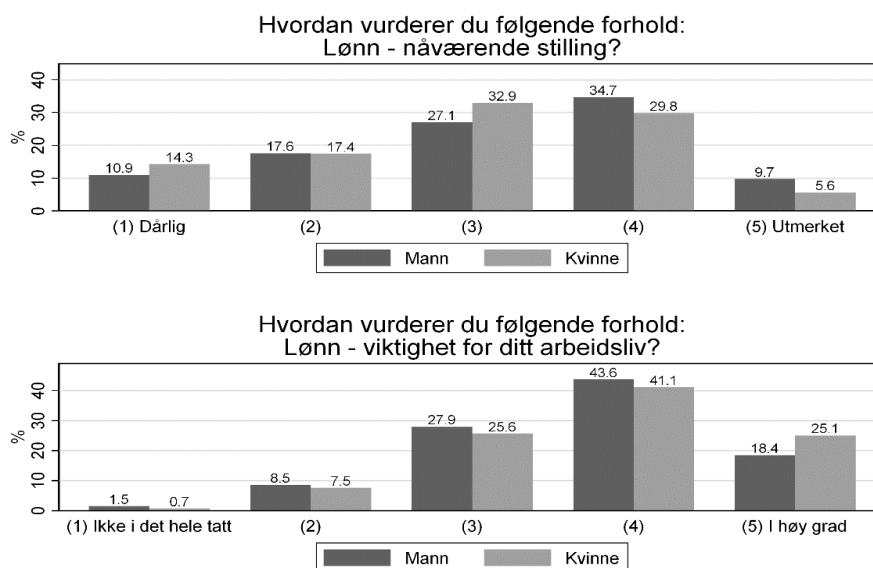
¹⁹ Stilling oppgitt som «Høgskolelektor», «Annen stilling», eller stilling ikke spesifisert.

4.2 Forskere tidlig i karrieren

Enkelte av spørsmålene i undersøkelsen var spesielt rettet mot de som er tidlig i karrieren. Vi har her operasjonalisert dette som de som ikke har nådd det øverste trinnet i karrierestigen (professorer/dosenter/forsker 1), og disse er derfor ikke inkludert. Spørsmålene gikk imidlertid til forsker 2-gruppen og førsteamanuensisgruppen, det vil si at mange relativt erfarne forskere også har fått disse spørsmålene. Det er viktig å ha dette in mente når vi nedenfor bruker uttrykket tidlig i karrieren. Formålet med spørsmålene som er stilt særskilt til de som er tidlig i karrieren, er å fange opp hva som motiverer karrierevalgene deres, samt hvordan de vurderer sin nåværende arbeidssituasjon. Spørsmålene er derfor stilt parvis ved at de for hver påstand både svarer hvordan de vurderer sin nåværende stilling med hensyn til ulike forhold, samt hvor viktig de mener at disse forholdene er for deres arbeidsliv. Spørsmålene dekker sentrale temaer som er av relevans for karrierevalg i academia, inkludert lønn og jobbsikkerhet, faglig frihet og interessant arbeid.

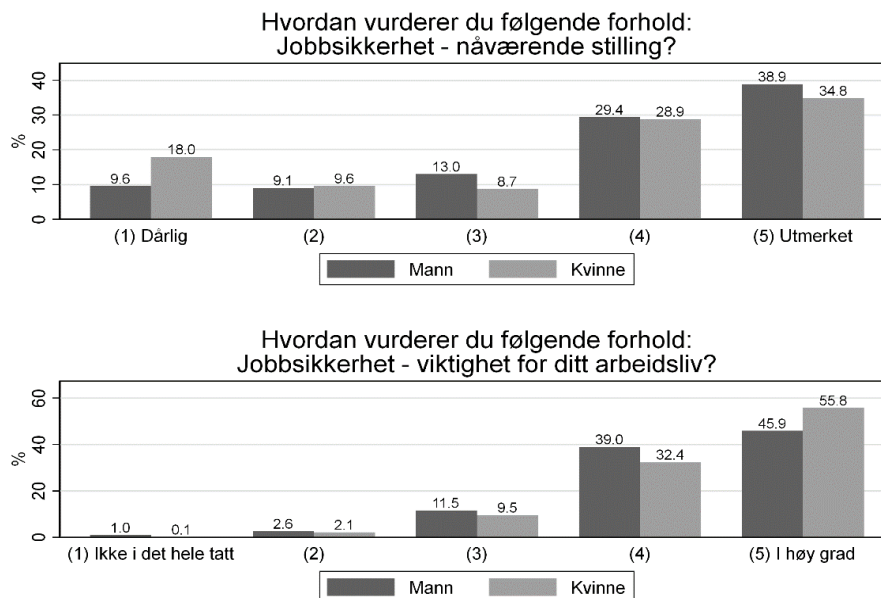
Figur 16, del 1, viser respondentenes vurdering av lønn på en skala fra 1 (dårlig) til 5 (utmerket). Det er svært få som mener at lønnen er utmerket, mens vi finner at flertallet av respondentene plasserer seg i kategorien 3 eller 4 på skalaen. Det er verdt å merke seg at menn oppgir å være noe mer fornøyde enn kvinner med lønnen i sin nåværende stilling, og denne forskjellen er signifikant. Om lag 3 av 10 oppgir at lønnen er dårlig eller ganske dårlig.

Figur 16, del 2, viser hvor viktig respondentene vurderer at lønn er for deres arbeidsliv, og vi ser at lønn vurderes som relativt viktig av de fleste, det er nesten ingen som mener at lønn ikke er viktig i det hele tatt. Flere kvinner enn menn svarer at lønn i høy grad er viktig for deres arbeidsliv. Forskjellen er signifikant.



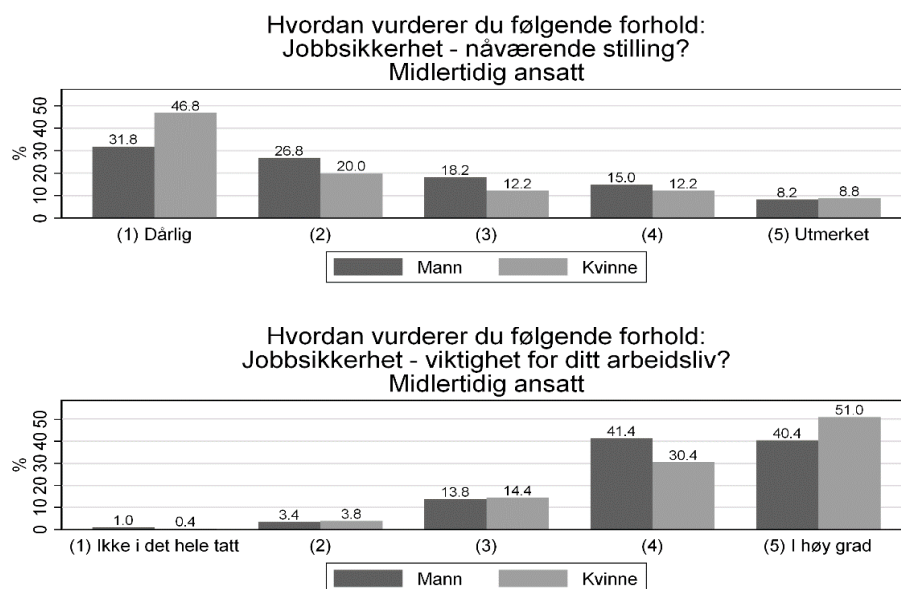
Figur 16: Betydning av lønn for arbeidsliv.

Figur 17, del 1, viser hvordan forskere tidlig i karrieren vurderer sin jobbsikkerhet i deres nåværende stilling. Flertallet er fornøyde med egen jobbsikkerhet, men vi ser at mens kun 1 av 10 menn vurderer jobbsikkerheten som dårlig (1), svarer nær 2 av 10 kvinner at den er dårlig (1). Figur 17, del 2, viser videre at forskere tidlig i karrieren er samstemte i vurderingen av at jobbsikkerhet er viktig for deres arbeidsliv. Svært få svarer at dette ikke er viktig (1 og 2).

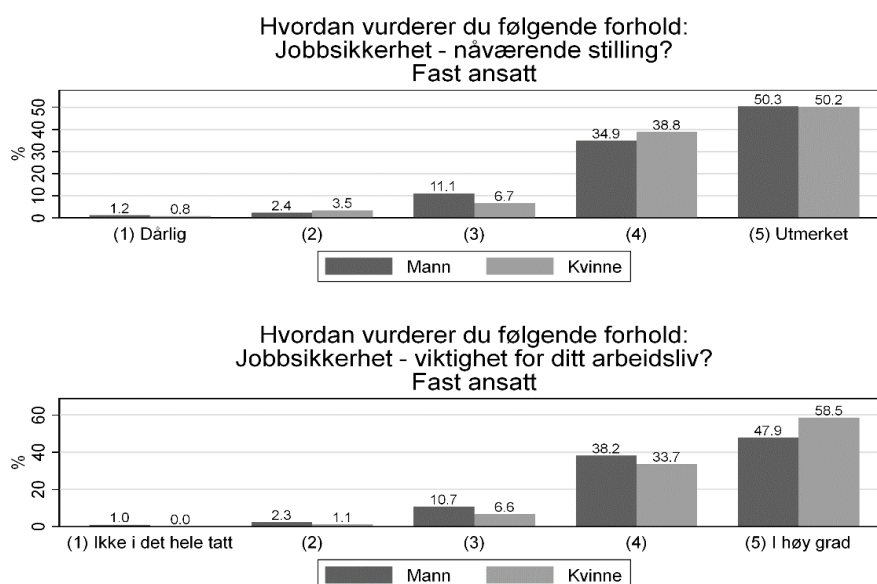


Figur 17: Vurdering av jobbsikkerhet

Samtidig ser vi av figur 19 at blant de med fast stilling vurderer kvinner i høyere grad enn menn jobbsikkerhet som viktig for deres arbeidsliv. Når det gjelder midlertidig ansatte (figur 18), ser vi at de opplever jobbsikkerheten i deres nåværende stilling som dårlig, og at kvinner rangerer jobbsikkerheten som dårlig i noe større grad enn menn. Samtidig vurderer også midlertidig ansatte jobbsikkerhet som viktig for sitt arbeidsliv.

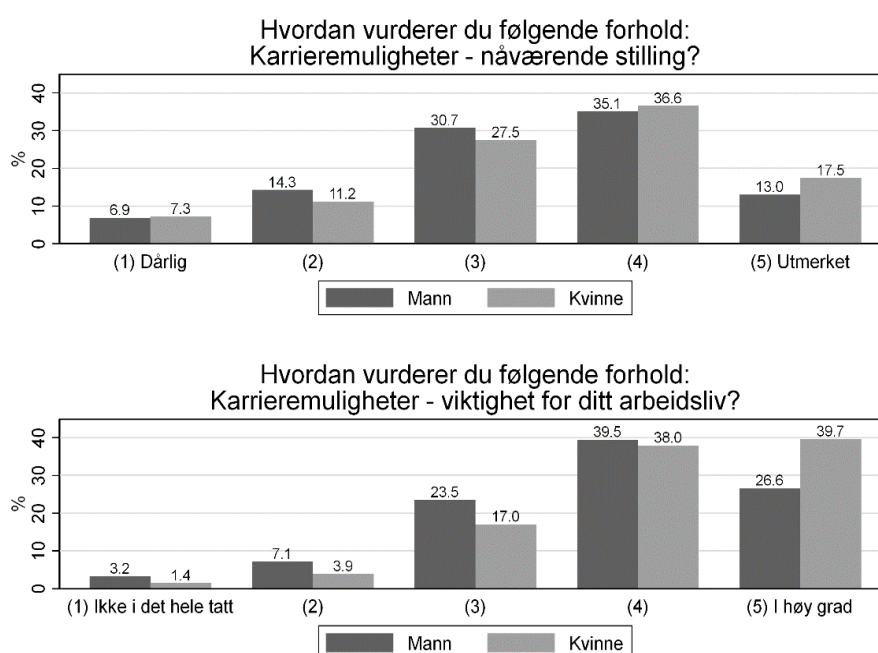


Figur 18: Betydning av jobbsikkerhet. Midlertidig ansatte.



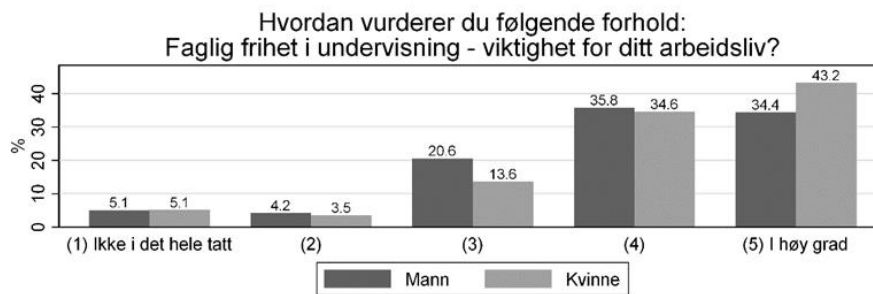
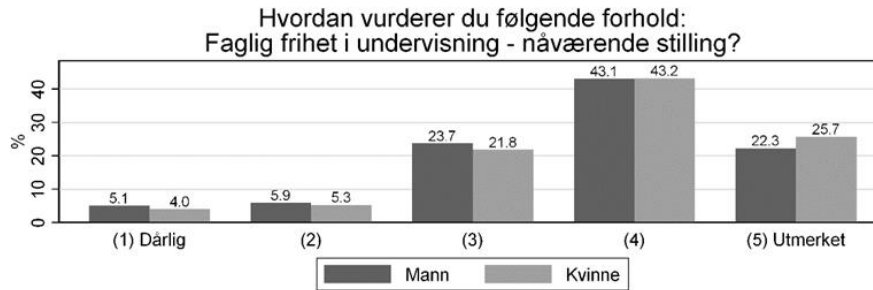
Figur 19: Betydning av jobbsikkerhet. Fast ansatte.

Figur 20, del 1, viser til hvordan respondentene vurderer sine karrieremuligheter i nåværende stilling langs en skala fra 1 (dårlig) til 5 (utmerket). Mens henholdsvis 13 % av mennene og 17,5 % av kvinnene svarer at karrieremulighetene i deres nåværende stilling er utmerkede, plasserer flertallet av respondentene seg i kategorier 4 etterfulgt av 3 (midt på treet). Kvinnene er noe mer fornøyde enn mennene. Vi ser av figur 20, del 2, at karrieremuligheter også vurderes viktig for både kvinner og menn, men at det er enda viktigere for kvinner enn for menn. 4 av 10 kvinner, 13,1 prosentpoeng flere enn mennene, svarer at karrieremuligheter i høy grad er viktig for deres arbeidsliv. Det er svært få som oppgir at karrieremuligheter ikke er viktig for deres arbeidsliv.



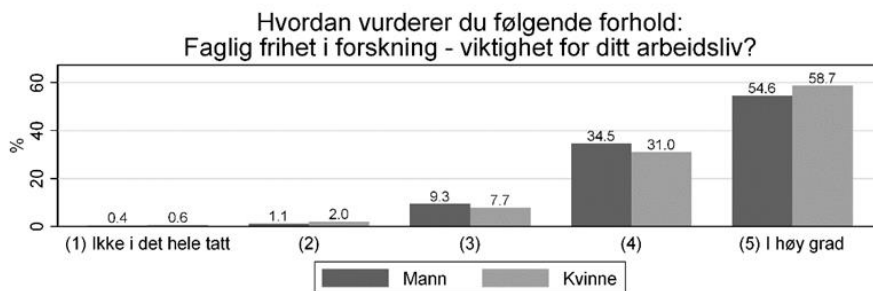
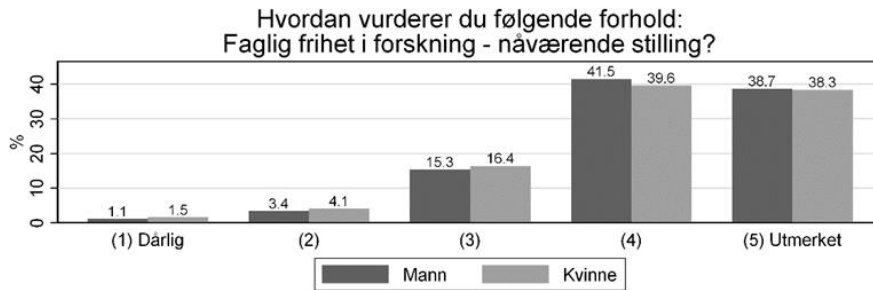
Figur 20: Betydning av karrieremuligheter

Figur 21 viser at også forskere tidlig i karrieren stort sett opplever stor faglig frihet i undervisningen i sin nåværende stilling; det er kun 1 av 10 som svarer at den er ganske dårlig eller dårlig. Tendensen er den samme når respondentene oppgir hvor viktig faglig frihet i undervisningen er: mindre enn 1 av 10 svarer at den ikke er viktig (1 eller 2 på skalaen). Her ser vi imidlertid at flere kvinner enn menn vurderer faglig frihet i undervisningen som svært viktig.



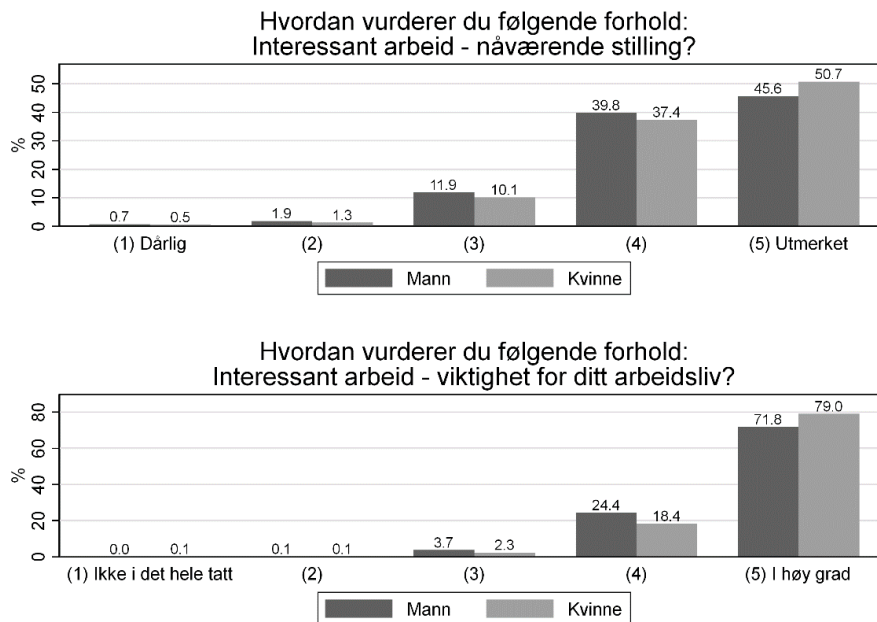
Figur 21: Betydning av faglig frihet - undervisning

Figur 22 viser imidlertid at den faglige friheten i forskningen oppleves som enda større enn den faglige friheten i undervisningen. Om lag 8 av 10 svarer at de opplever at den faglige friheten i forskningen er ganske god eller utmerket. Nesten ingen svarer at den er dårlig, og kjønnsforskjellene er små og ikke signifikante. Enda flere oppgir at den faglige friheten i forskning er viktig for deres arbeidsliv: 9 av 10 forskere svarer at faglig frihet i forskning er ganske viktig eller i høy grad viktig for deres arbeidsliv. Det er nesten ingen som har svart at det ikke er viktig for dem.



Figur 22: Betydning av faglig frihet - forskning

Figur 23 viser betydningen av et interessant arbeid, og her er svarene mest entydige: Nær 9 av 10 svarer at de synes arbeidet i deres nåværende stilling er interessant (4 eller 5 på skalaen), og nesten 8 av 10 svarer at et interessant arbeid i høy grad (5) er viktig for deres arbeidsliv. Sammenliknet med forhold som lønn og jobbsikkerhet, som også vurderes som viktig av flertallet blant respondentene, viser disse tallene at et interessant arbeid likevel er enda viktigere. Det er så å si ingen som svarer at det ikke er viktig for dem.

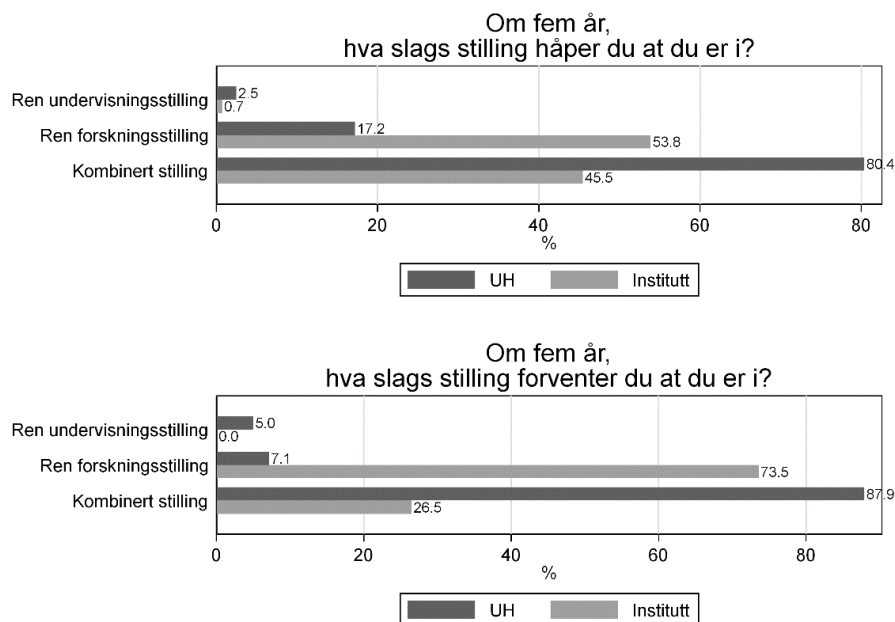


Figur 23: Betydning av et interessant arbeid

Resultatene, som indikerer at lønn er viktig, men at jobbsikkerhet, faglig frihet, karriereutsikter, og ikke minst et interessant arbeid, er enda viktigere, er i tråd med tidligere undersøkelser av karriereforventninger hos forskere tidlig i karrieren. En internasjonal survey fra 2013 (Janger, 2013) viste blant annet at forhold som autonomi og frihet til å styre egne forskningsvalg, samt karriereutsikter, var viktigere enn lønn og andre materielle forhold.

Til sist er respondentene spurt om hva slags stilling de ønsker å være i, og hva slags stilling de forventer å være i om fem år. Figur 24 viser forskjellene mellom sektorene. Flertallet av de som jobber i UH-sektoren – 8 av 10 – svarer at de håper å være i en kombinert stilling, og enda flere – nær 9 av 10 av disse - forventer å være i kombinert stilling. Diskrepansen ser vi skyldes at noen av de som ønsker å være i en ren forskerstilling, antar at de må være i en kombinert stilling. Trenden er motsatt for de som jobber i instituttsektoren. Der ser vi at 45,5% av de som jobber i instituttsektoren håper at de er i en kombinert stilling om fem år, mens kun 26,5% forventer at de vil være i en. Omvendt svarer 73,5% av instituttforskere at de regner med å være i en ren forskerstilling, mens kun 53,8% håper at de skal være i en ren forskerstilling. Det er svært få, både fra UH-sektoren og fra instituttsektoren, som ønsker en ren undervisningsstilling. Dette er i tråd med svarene respondentene ga da de ble spurt om hvorvidt deres interesse lå i forskning eller undervisning eller begge deler, og viser at det er nesten ingen som velger en karriere i academia fordi de kun er interessert i å undervise. Dette indikerer at det er liten støtte blant forskerne selv til at man skal utvikle karrierestiger i academia

der man går inn i et løp som enten er forsknings- eller undervisningsorientert, slik som Underdal-utvalget (2018) har skissert. Snarere er kombinerte stillinger ideallet for de fleste.



Figur 24: Forhåpninger og forventninger til fremtidig stilling

Figuren er interessant, også fordi den forteller noe om hvilke karriereforventninger forskere har. Flertallet ønsker å forbli i den typen stilling de har. 17% av universitets- og høgskoleansatte ønsker en ren forskerstilling, men vi vet ikke i hvilken sektor. Mer slående er det at et betydelig antall – 46 % – av instituttforskere i tidlig karriere ønsker en kombinert stilling, og andelen holder seg dersom vi kun ser på de med fast stilling. Kombinerte stillinger finnes primært i universitets- og høgskolesektoren, og tallene indikerer derfor at det særlig for instituttforskere i denne karrierefase er et ønske om å jobbe i UH-sektoren istedenfor i instituttsektoren. Dette er litt overraskende på bakgrunn av at instituttforskere generelt sett er mer fornøyd med arbeidssituasjon og ansettelsesforhold enn universitets- og høgskoleansatte. Ønsket om en kombinert stilling kan skyldes et ønske om å undervise, eller det kan skyldes et ønske om å endre forskningen i mer grunnforskningsorientert retning eller på annen måte få bedre betingelser for forskningsaktiviteten. Med bakgrunn i den store vekten som legges på betydningen av faglig frihet for arbeidslivet (figur 23) kan det være nærliggende å tro at dette kan bidra til at UH-sektoren, på tross av dårligere vurdering av arbeidsforhold, er attraktiv for mange instituttforskere.

4.3 Oppsummering: akademiske karrierer

Kapittelet har vært viet ulike spørsmål knyttet til forskernes karrierer og opplevelse av egen arbeidssituasjon, samt motivasjon for karrierevalg. Vi finner at respondentene stort sett er fornøyde med egne karrierevalg og sin egen arbeidssituasjon, men at dette i noe grad betinges av hvor i karrierestigen man befinner seg; de som har passert flere kritiske overganger, og befinner seg øverst i det akademiske karrierhierarkiet, er mer fornøyde enn de som er i begynnelsen av en karriere etter avlagt doktorgrad. Vi finner samtidig at de som jobber i instituttsektoren generelt er noe mer fornøyde med egen arbeidssituasjon og ansettelsesforhold enn de som jobber i UH-sektoren.

En del av spørsmålene i kapittelet var viet forskere tidlig i karrieren, som vi her har operasjonalisert som alle de som ikke har nådd toppstillingene i det akademiske karrierhierarkiet. Formålet med spørsmålene som er rettet til denne gruppen er å få mer kunnskap om hvordan de vurderer forskjellige forhold knyttet til sin nåværende stilling, samtidig som de oppgir hvor viktige disse forholdene er for dem. Svarene gir klart uttrykk for at et interessant arbeid er det klart viktigste for respondentenes arbeidsliv, tett etterfulgt av faglig frihet i forskning og i undervisning. Her er det også størst samsvar mellom hvordan de vurderer viktighet, og hvordan de vurderer at de har det i sin nåværende stilling.

Langs forhold som knytter seg til goder som lønn, jobbsikkerhet og karrieremuligheter, er svarene mindre entydige. Men samme tendensen går igjen for alle tre dimensjonene; både lønn, jobbsikkerhet og karrieremuligheter vurderes som ganske viktig eller viktig av langt de fleste, og nesten ingen vurderer det som ikke viktig. De fleste er også relativt fornøyde med disse forholdene i sin nåværende stilling, men for alle tre dimensjonene er det 2-3 av 10 som mener at det er dårlig eller ganske dårlig i deres nåværende stilling. Et signifikant funn som gjelder for dimensjonene lønn, jobbsikkerhet og karrieremuligheter, er at disse forholdene vurderes som viktigere av kvinner enn for menn. Samtidig rapporterer flere kvinner enn menn at de opplever lønn og jobbsikkerhet dårlig eller noe dårlig. Dette kan tolkes på ulike vis. Det kan skyldes at kvinner er mer opptatt av trygghet i arbeidslivet enn det menn er, og at ulike verdier bidrar til at de rapporterer ulikt om hvordan de vurderer nåværende stilling og hva de vurderer som viktig for deres arbeidsliv. En annen tolkning kan være at flere kvinner enn menn står i dårlig lønnete og usikre stillinger, og derfor er mer opptatt av disse forholdene. Uavhengig av tolkning, er imidlertid funnene viktige å ha med seg når man skal utforme en rekrutteringspolitikk som sikrer likestilling i akademia.

Et siste funn gjelder hva slags stilling respondentene ser for seg å være i om 5 år, og hva slags stilling de håper at de er i. De fleste håper at de skal være i kombinerte stillinger om 5 år. Det interessante er at dette også gjelder forskerne fra instituttsektoren, noe som kan skyldes et ønske om å engasjere seg i undervisning i

tillegg til forskning, men det kan også handle om at de ønsker å jobbe i UH-sektoren istedenfor i instituttsektoren, som har en annen profil og andre arbeidsbetingelser. Nesten ingen ønsker å være i rene undervisningsstillinger.

5 Organisasjon, ledelse og arbeidsmiljø

UH-sektoren har gjennomgått vesentlige organisatoriske endringer det siste tiåret ved at mange institusjoner har fusjonert og blitt større enheter spredd over flere campuser. Parallelt med dette har flere høyskoler oppnådd akkreditering som universitet, noe som signaliserer en generell akademisk drift i sektoren. I 2009, da CAP-undersøkelsen ble publisert, var det 25 statlige høyskoler, 5 statlige vitenskapelige høyskoler og 7 universiteter i Norge.²⁰ I 2018 har Norge 10 universiteter, 6 høyskoler og 5 vitenskapelige høyskoler. Også instituttsektoren har vært preget av fusjoner og omorganiseringer; sist ut er opprettelsen av NORCE, som er resultatet av en fusjon av 5 forskningsinstitutter gjennomført i 2018.²¹ Endringene i landskapet for forskning og høyere utdanning har vært motivert av et ønske om å skape kvalitet i forskning og høyere utdanning gjennom å bygge større og sterkere fagmiljøer, blant annet varslet i den såkalte Strukturmeldingen (Meld. St. 18 (2014-2015)).

Også styringen av institusjoner i UH-sektoren har gjennomgått større endringer i løpet av det siste tiåret. Tradisjonelt har den kollegiale styringsformen stått sterkt i UH-sektoren. Kollegiale strukturer kjennetegnes av relativt flate hierarkier og inkluderende beslutningsprosesser, og kombineres gjerne med en utvelgelsesprosess av rektor der denne er valgt av de ansatte, og derfor står ansvarlig ovenfor disse. Dette har gjerne vært i kombinasjon med en delt styringsform, der rektor har det faglige ansvaret, mens en universitetsdirektør har det administrative ansvaret. Rektor er også styreleder, mens direktør er styrets sekretær og øverste administrative leder. Etter at Universitets- og høyskoleloven fra 2005 åpnet for at institusjonene selv kan velge styringsform, har imidlertid flere institusjoner gått over til at rektor er ansatt. Dette har også implisert en overgang til en enhetlig styringsmodell der rektor har både et overordnet faglig og administrativt ansvar. Innenfor denne modellen er rektor styrets sekretær, og ansvarlig ovenfor styret. Styreleder er utpekt av Kunnskapsdepartementet blant styrets eksterne medlemmer. Etter revideringen av Universitets- og høyskoleloven i 2016 legges det til grunn at ansatt rektor og ekstern styreleder skal være normalordningen.

²⁰ I tillegg var det en rekke private høyskoler.

²¹ En sjettede institusjon, NORUT, skal innfusjoneres i NORCE i 2019.

Tidlige studier av overgangen til enhetlig ledelse viser imidlertid at en overgang til ansatt ledelse ikke har medført vesentlige endringer i de strategiske valgene og beslutningsprosessene ved institusjonene (Stensaker et al 2013). Derimot har styring og ledelse i sektoren endret seg generelt, uavhengig om ledelsen er valgt eller tilsatt, og oppmerksomheten om strategiske beslutninger og resultatansvar har økt. Mens enkelte institusjoner har videreført modellen med enhetlig ledelse på alle nivåene i institusjonen, har andre institusjoner valgt å ha valgt ledelse på enkelte nivåer, og ansatt ledelse på andre nivåer i organisasjonen.

Selv om vi ikke har hatt mulighet til å bryte ned svarene på institusjonsnivå, er begge disse forholdene, strukturendringene i sektoren og innføringen av nye ledelsesformer, av relevans når respondentene i APIKS er spurt om forhold som handler om deres medvirkning på ulike nivåer og i beslutningsprosesser, eller hvordan de opplever avstandene til ledelsen. Enkelte spørsmål handler også direkte om konsekvenser av omstillingene i sektoren for den enkelte. Også i dette kapitlet er det sammenlikningen mellom respondenter fra UH-sektoren og instituttsektoren som står sentralt.

5.1 Tilhørighet og identitet

Vitenskapelig ansatte i akademia kjennetegnes ved at deres identitet skapes i spenningen mellom de ulike gruppene hver enkelt tilhører: på den ene siden tilhører man faget eller disiplinen, som vurderer de faglige prestasjonene som er nødvendige for å avansere i det akademiske karrieresystemet. Det er denne gruppen som regnes som forskerens fagfeller eller 'peers'. På den annen side formes karrieresystemet og den enkeltes muligheter og daglige relasjoner av de institusjonelle betingelsene ved avdelingen og institusjonen man arbeider ved.

Respondentene er spurt om hvor viktig hver av de følgende tilhørighetene er; henholdsvis til faget/disiplinen, avdelingen/instituttet ved institusjonen man er ansatt ved, samt institusjonen man arbeider ved. Svarene i tabell 26 viser at tilhørighet til disiplinen/fagområdet regnes som sterkest sammenliknet med de andre tilhørighetene, både blant de som er ansatt i UH-sektoren og de som er ansatt i instituttsektoren. Langs en skala fra 1 (ikke viktig i det hele tatt) til 5 (meget viktig), svarer 9 av 10 fra UH-sektoren og 8 av 10 fra instituttsektoren at tilhørighet til fagdisiplinen/fagområdet er ganske viktig eller meget viktig for dem.

Tabell 26: Betydning av tilhørighet til fagdisiplin/fagområde

Hvor viktig er hver av følgende tilhørighet for deg? – Min fagdisiplin/mitt fagområde											
	1 Ikke viktig i det hele tatt	1	2	2	3	3	4	4	5	5 Meget viktig	Totalt antall respondenter
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	
Sektor											
UH	9	0,6	29	2,0	96	6,7	378	26,5	915	64,1	1427
Institutt	3	1,3	10	4,4	30	13,1	70	30,6	116	50,7	229
Total	12	0,7	39	2,4	126	7,6	448	27,1	1031	62,3	1656

Tabell 27 viser betydningen av tilhørighet til institutt/avdeling ved institusjonen den enkelte er ansatt ved. Svarene viser at flere fra instituttsektoren enn fra UH-sektoren mener at instituttet/avdelingen er ganske viktig eller svært viktig for dem: mens 7 av 10 fra instituttsektoren mener dette, svarer i underkant 6 av 10 at tilhørighet til instituttet/avdelingen er viktig for dem. Dette kan skyldes de ulike måtene dette nivået av organisasjonen er organisert på i henholdsvis instituttsektoren og UH-sektoren. Avdelinger i instituttsektoren er i større grad tematisk orientert, og er derfor definerende for forskningen til den enkelte på en annen måte enn for ansatte i UH-sektoren der det oftere er sammenfall mellom disiplinen/fagområdet man tilhører og avdelingen/instituttet man jobber ved.

Tabell 27: Betydning av tilhørighet til institutt/avdeling ved institusjonen

Hvor viktig er hver av følgende tilhørighet for deg? – Mitt institutt/avdeling ved institusjonen jeg er ansatt ved											
	1 Ikke viktig i det hele tatt	1	2	2	3	3	4	4	5	5 Meget viktig	Totalt antall respondenter
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	
Sektor											
UH	50	3,5	158	11,0	406	28,4	516	36,1	301	21,0	1431
Institutt	7	3,1	16	7,0	50	21,9	92	40,4	63	27,6	228
Total	57	3,4	174	10,5	456	27,5	608	36,6	364	21,9	1659

Respondentene er til sist bedt om å ta stilling til hvor viktig man vurderer at tilhørighet til institusjonen man er ansatt ved er. Denne tilhørigheten vurderes som mindre viktig enn de to foregående, men også her ser vi at respondenter fra instituttsektoren opplever denne tilhørigheten som viktigere enn respondenter fra UH-sektoren. Nær 6 av 10 fra instituttsektoren mener at denne tilhørigheten er ganske eller meget viktig, mens 43 % av respondentene fra UH-sektoren svarer det samme. Det er riktignok flere som tenderer mot å mene at institusjonen er viktig enn de som ikke mener dette, men det kan likevel leses som en indikasjon av at det er de nære arenaene som er viktigst for den enkelte, og at institusjonen som sådan oppleves som mer distansert. Dette er interessant sett i lys av strukturen, der institusjonens profiler og nedslagsfelt gjennomgår store endringer, mens instituttnivået/nivå 3 for manges del er mindre berørt.

Svarene kan også være en refleksjon av de ulike samarbeidsmønstrene i henholdsvis UH-sektoren og instituttsektoren. Mens det interne forskningssamarbeidet i instituttsektoren ofte er tettere, og innenfor rammen av et både faglig og tematisk fellesskap, kan forskere i UH-sektoren måtte søke utenfor eget institutt/avdeling for å finne samarbeidspartnere og fagfeller innenfor samme tematiske område som sitt eget.

Tabell 28: Betydning av tilhørighet til institusjonen

Hvor viktig er hver av følgende tilhørighet for deg? – Min institusjon											
	1 Ikke viktig i det hele tatt	1	2	2	3	3	4	4	5	5 Meget viktig	Totalt antall respondenter
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	
Sektor											
UH	82	5,8	236	16,6	494	34,7	402	28,2	211	14,8	1425
Institutt	5	2,2	29	12,8	60	26,4	81	35,7	52	22,9	227
Total	87	5,3	265	16,0	554	33,5	483	29,2	263	15,9	1652

5.2 Medvirkning og innflytelse

Akademia har tradisjonelt vært preget av kollegiale styringsorganer som har vært utformet for å gi vitenskapelig ansatte medvirkning i beslutningsprosesser samtidig som de har vært regnet som garantister for faglig autonomi. Organiseringen av formelle beslutningsprosesser i akademia kjennetegnes generelt av mindre kollegiale innslag i dag enn tidligere. Styrene har større innslag av eksterne representanter, og mange ledere, særlig på institutt-/avdelingsnivå, er ansatt og ikke valgt av de ansatte, som var regelen tidligere. Samtidig er det ikke gitt at formell medvirkning i beslutningsprosesser faktisk medfører innflytelse over beslutningene som fattes. Det er derfor relevant å spørre de ansatte selv hvorvidt de opplever å ha innflytelse på faglig relevante beslutninger.

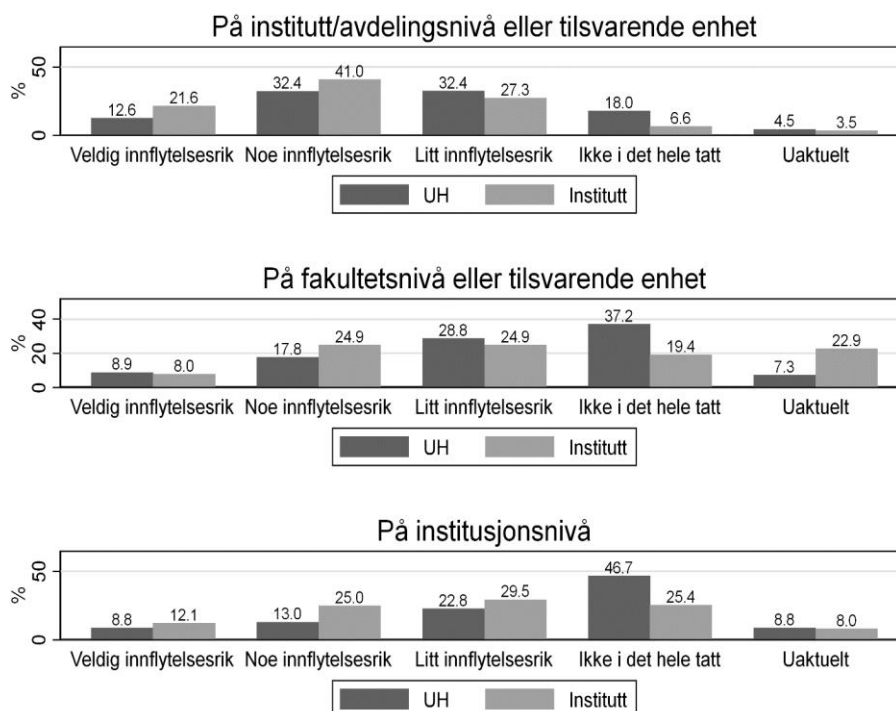
Respondentene er spurt om hvor mye innflytelse de har på utviklingen av institusjonens faglige strategier og prioriteringer på ulike nivåer av organisasjonen, der svarene er gitt på en skala fra veldig innflytelsesrik til ikke i det hele tatt. I tillegg har respondentene kunnet krysse av at det er uaktuelt.

Det overordnede bildet er at respondentene fra instituttsektoren opplever at de har større innflytelse på utviklingen av institusjonens faglige strategier og prioriteringer på alle nivåer av organisasjonen sammenliknet med respondentene fra UH-sektoren. 62,6 % av respondentene fra instituttsektoren svarer at de har mye eller noe innflytelse på institutt/avdelingsnivå eller tilsvarende. Tilsvarende svarer 45 % fra UH-sektoren at de har noe eller mye innflytelse på dette nivået, mens 18 % – 11,4 prosentpoeng flere enn fra instituttsektoren – svarer at de ikke har noen innflytelse på institutt/avdelingsnivå.

På fakultetsnivå har 22,9 % fra instituttsektoren svart at dette ikke er aktuelt for dem, noe som antakeligvis skyldes at dette nivået ikke finnes i deres organisasjon. Likevel er det også her flere fra instituttsektoren som oppgir å ha noe eller mye innflytelse. Nær 4 av 10 av respondentene fra UH-sektoren svarer at de ikke har innflytelse i det hele tatt på dette nivået.

Ikke overraskende opplever respondentene at de har minst innflytelse på institusjonsnivå. Det er til dette nivået at avstanden er størst, og den oppleves som enda større i UH-sektoren enn i instituttsektoren. Noe av forklaringen kan være at de fleste forskningsinstituttene er mindre enn UH-institusjonene. En annen forklaring kan være at kommunikasjon i linjen er mer effektiv både oppover og nedover i instituttene, enn i universiteter og høyskoler som i større grad er løst koplede organisasjoner. Mens 46,7 % av respondentene fra UH-sektoren opplever at de ikke har noen innflytelse på utviklingen av institusjonens faglige strategier og prioriteringer på institusjonsnivå, oppgir kun 25,4 % av respondentene fra instituttsektoren det samme.

Vi har også kontrollert disse svarene for kjønn, og vi finner ingen vesentlige forskjeller i svarmønstre mellom kjønnene.

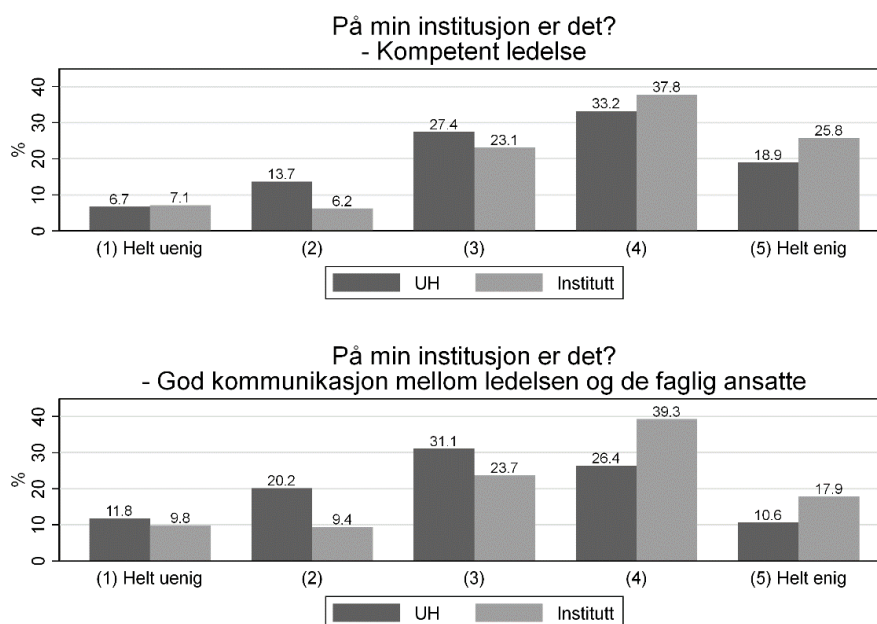


Figur 25: Opplevd innflytelse på faglige strategier og prioriteringer på instituttnivå, fakultetsnivå og institusjonsnivå.

5.3 Styling og ledelse

Undersøkelsen inneholder også flere spørsmål knyttet til hvordan vitenskapelig ansatte opplever ledelsen og styringsmodellene ved institusjonen. Ett spørsmål som også inngikk i CAP-undersøkelsen for ti år siden handlet om hvorvidt respondentene opplever at det er kompetent ledelse ved institusjonen. Den gang var 45 % av respondentene enig i dette, men respondentene fra instituttsektoren var signifikant mer fornøyde enn respondenten fra UH-sektoren. Mønsteret er det samme i nåværende undersøkelse: 63,6 % av respondentene fra instituttsektoren er helt eller delvis enig i påstanden om at det er kompetent ledelse ved institusjonen deres, mot 52,1 % av respondentene fra UH-sektoren. Alt i alt kan det derfor se ut som om noen flere respondenter opplever at det er kompetent ledelse ved institusjonen i dag, sammenliknet med for ti år siden. Samtidig er det en betydelig andel som ikke tar stilling til dette spørsmålet, og 1 av 5 som mener at det ikke er kompetent ledelse.

God kommunikasjon mellom ledelse og ansatte er en forutsetning for et godt samarbeidsklima og for fagmiljøets samhandling. Respondentene ble også bedt om å ta stilling til hvorvidt det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de faglig ansatte. I CAP-undersøkelsen for ti år siden oppga 44 % av respondentene at de var fornøyde med kommunikasjonen med ledelsen, mens 27 % ikke var det. 24 prosentpoeng flere fra instituttsektoren enn fra UH-sektoren oppga dette. Dette mønsteret gjelder fortsatt, i tillegg til at det totalt sett er flere respondenter som oppgir at det er god kommunikasjon mellom ledelsen og faglig ansatte. Mens 57,2 % av respondentene fra instituttsektoren er helt eller delvis enig i påstanden, er det 37 % fra UH-sektoren som oppgir det samme. 3 av 10 fra UH-sektoren er helt eller delvis uenige i påstanden om at det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de faglig ansatte. Spredningen, særlig innenfor UH-sektoren, viser at det fremdeles er mye som kan gjøres for å legge til rette for bedre kommunikasjon mellom ledelse og faglige ansatte.



Figur 26: Vurdering av kompetent ledelse og kommunikasjon mellom ledelse og faglig ansatte.

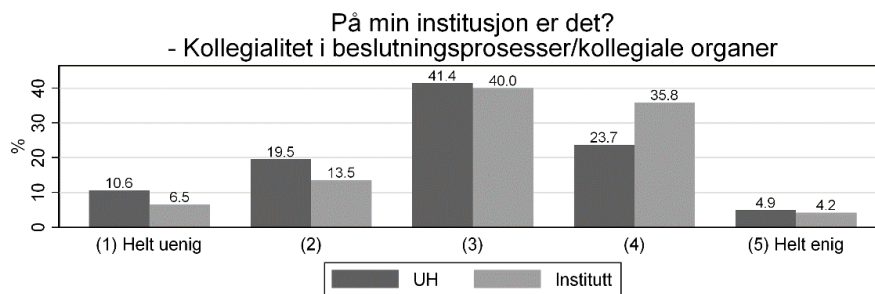
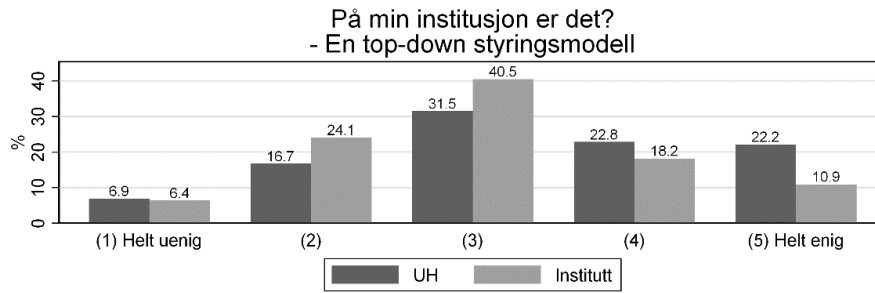
Vurderinger av kvaliteten på kommunikasjonen mellom ledelse og faglig ansatte kan sees i lys av hvordan de ansatte vurderer styrings- og beslutningsprosesser ved institusjonene. Respondentene er bedt om å ta stilling til i hvilken grad de mener at det er en top-down styringsmodell ved institusjonen, eller kollegialitet i beslutningsprosessene/kollegiale organer. Spørsmålene reflekterer ulike modeller for styring der sistnevnte legger til rette for mer demokratisk medvirkning.

Figur 27 viser at det er flere som er enige enn uenige i påstanden om at det er en top-down styringsmodell med institusjonen: 45 % av respondentene fra UH-sektoren er helt eller delvis enig i dette, mens 23,6 % er uenige i påstanden. I instituttsektoren er det om lag like mange som er enige i påstanden som uenige, og 4 av 10 av respondentene svarer hverken-eller.

Konfrontert med påstanden om at det er kollegialitet i beslutningsprosessene/ kollegiale organer, svarer 4 av 10 fra både instituttsektoren og UH-sektoren hverken-eller, samtidig som det er svært få som er helt enige i påstanden. Figuren viser imidlertid også her relativt store forskjeller mellom sektorene; det er flere ved UH-sektoren enn fra instituttsektoren som er uenige i påstanden. Tendensen er nøyaktig den samme som for 10 år siden, da respondentene tok stilling til en liknende påstand²². Også den gang var 4 av 10 fra instituttsektoren enige, mens 25% fra UH-sektoren var enige.

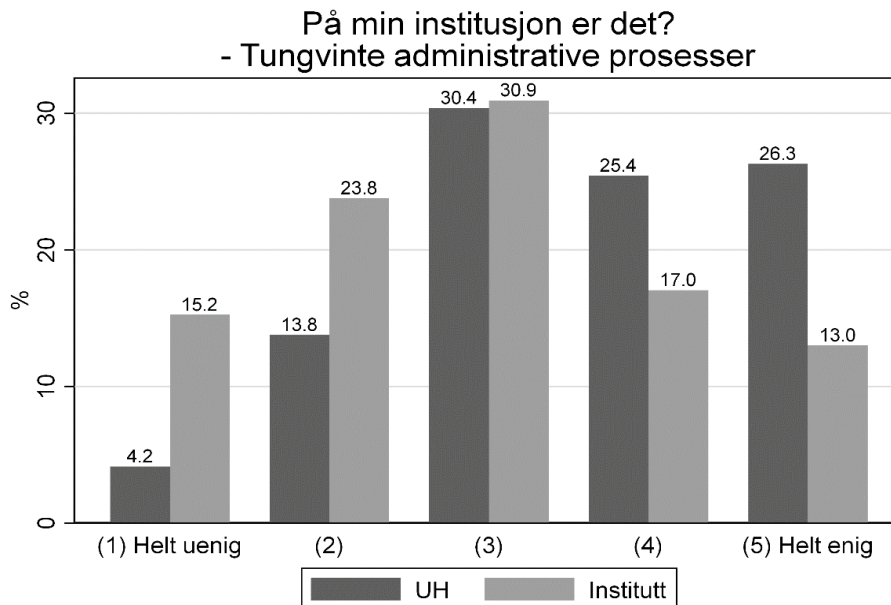
Selv om store deler av UH-sektoren har endret styringsmodellene sine i løpet av det siste tiåret, samtidig som flere institusjoner har gjennomgått omfattende omstillinger, ser det ikke ut til at dette har endret vesentlig på hvordan respondenten vurderer styringen og medvirkningen ved institusjonen. Det er nærliggende å tolke dette som at valgt eller ansatt ledelse ikke betyr så mye for opplevelsen av medvirkning og innflytelse, og at det er andre og kanskje mer grunnleggende trekk ved universitetene og høyskolene som institusjoner som betyr mer. I tolkningen av resultatene fra undersøkelsen ti år tilbake ble det også lagt vekk på at svekkelse av formelle strukturer for medvirkning hadde bidratt til at uformelle nettverk hadde blitt viktigere. Det er samtidig verdt å legge merke til forskjellen mellom de to sektorene. Instituttsektoren er preget av mindre enheter og mer fleksible organisasjonsformer, noe som også kan bidra til at medarbeiderne opplever større medvirkning.

²² I CAP-undersøkelsen ble respondentene best om å vurdere utsagnet «På min institusjon er det demokratiske beslutningsprosesser preget av god kollegialitet».



Figur 27: Vurdering av styringsmodell

Inntrykket av en større og mindre fleksibel UH-sektor understrekes av figur 28, der respondentene er bedt om å ta stilling til hvorvidt det er tungvinte administrative prosesser ved institusjonen de arbeider. 5 av 10 fra UH-sektoren oppgir at de er enige i påstanden, mot 3 av 10 fra instituttsektoren.



Figur 28: Vurdering av administrative prosesser

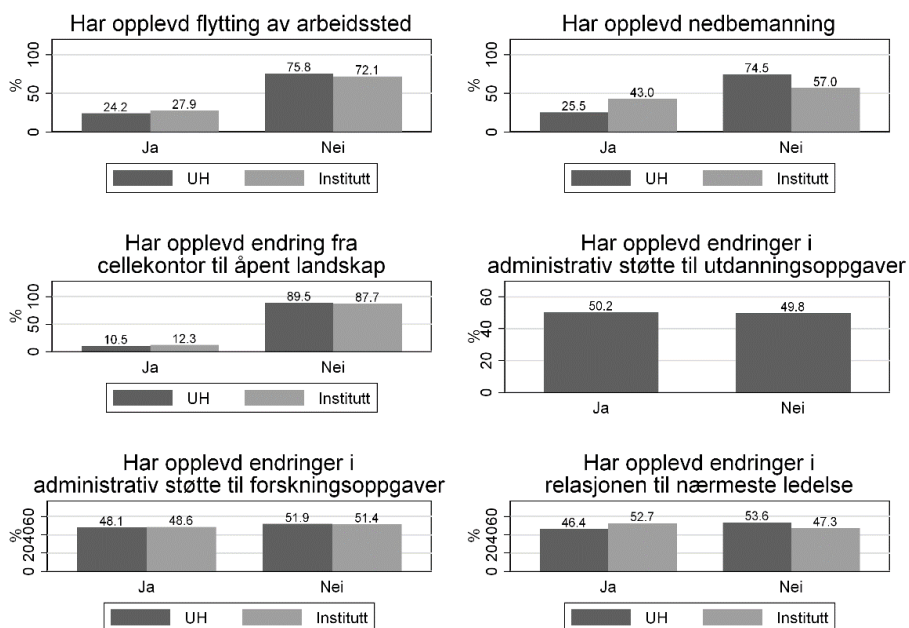
På den andre siden av skalaen finner vi at knappe 2 av 10 fra UH-sektoren er uenige i påstanden, mot nesten 4 av 10 fra instituttsektoren. Også for denne påstanden er tendensen den samme nå som for ti år tilbake. Den gang oppfattet 48 % av respondentene administrative prosesser som tungvinte, og forskjellen mellom de to sektorene var på 20 prosentpoeng.

5.4 Omstillinger

Strukturendringene i sektoren har medført omstillinger for mange ansatte, enten ved at avdelingen/instituttet de har arbeidet ved er omorganisert, men også ved at arbeidsstedet deres er flyttet eller at de har opplevd nedbemanning. Fusjonsprosessene har også medført endringer i den administrative støtten for mange. Hele 70,2 % av respondentene oppgir at de har opplevd endringer tilknyttet omstilling. For å fange opp hvordan omstillingene i sektoren har påvirket vitenskapelig ansatte, inneholdt undersøkelsen flere spørsmål knyttet til sentrale forhold som kan tenkes å påvirke arbeidssituasjonen dere.

Respondentene som bekreftet at deres virksomhet hadde gjennomgått omstillinger, ble bedt om å ta stilling til om omstillinger ved institusjonen de er tilknyttet har resultert i ulike former for endringer i arbeidssituasjonen deres. Av svarene i figur 28 ser vi at av de endringen som oppgis av flest er endringer i administrativ støtte, samt endringer i relasjonen til nærmeste ledelse. Om lag 5 av 10 fra begge sektorene oppgir at de som følge av omstillinger har opplevd slike endringer. 1 av 4 har opplevd flytting av arbeidssted, mens kun 1 av 10 oppgir endring fra cellekontor til åpent landskap.

43 % av respondentene fra instituttsektoren oppgir at de har opplevd nedbemanning, mot 25,5 % i UH-sektoren. Dette kan indikere at på tross av at midlertidigheten blant ansatte er lavere i instituttsektoren, så kan de samtidig være mer sårbare i omstillingsprosesser. Det er viktig å påpeke her at vi ikke vet hva slags omstillingsprosesser respondentene viser til.

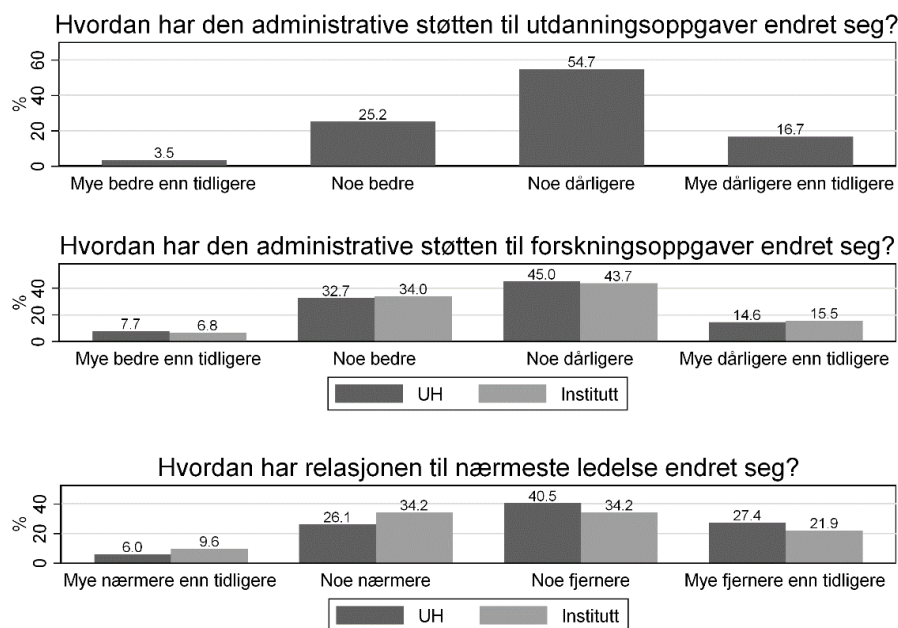


Figur 29: Endringer i arbeidssituasjon i tilknytning til omstilling

Respondentene er også bedt om å oppgi hvordan den administrative støtten har endret seg. 7 av 10 av de som har opplevd endringer i den administrative støtten til utdanningsoppgaver oppgir at den er blitt dårligere enn tidligere. Den samme tendensen finner vi for den forskningsadministrative støtten, der 6 av 10 oppgir at denne er blitt dårligere. På den annen side oppgir 4 av 10 at den har blitt bedre, noe som også kan gjenspeile at man hadde ulike utgangspunkt før omstillingene. Dersom man kom fra en institusjon med svak forskningsadministrativ støtte, kan en fusjon med en større institusjon bidra til bedret tilgang på administrativ støtte til forskningsarbeid.

Når det gjelder endret relasjon til ledelsen som følge av omstillinger, ser vi at flertallet fra UH-sektoren oppgir at omstillinger har ført til at relasjonen har blitt fjernere: 7 av 10 svarer dette. Bildet er mer sammensatt for respondentene fra instituttsektoren. Like mange oppgir at relasjonen har blitt noe fjernere som noe nærmere. Men 2 av 10 at relasjonen er blitt mye fjernere enn tidligere.

Samlet sett viser imidlertid svarene fra de av respondentene som har vært igjennom omstillinger, blant annet som følge av fusjoner, at dette ikke skjer uten konsekvenser for de vitenskapelig ansatte. Særlig bekymringsfullt er det at en så stor andel av de som har opplevd omstillinger i instituttsektoren samtidig har opplevd at dette har medført nedbemanninger.



Figur 30: Hva slags endring som følge av omstilling?

5.5 Oppsummering: Organisasjon, ledelse og arbeidsmiljø

Kapittelet har tatt for seg ulike forhold knyttet til faglig tilhørighet, opplevelse av innflytelse på ulike nivåer av organisasjonen, samt vurdering av ledelsen og styringen av institusjonen. I tillegg har flere spørsmål knyttet til omstillinger i sektoren vært drøftet. Et viktig bakteppe er endringene i sektoren det siste tiåret, knyttet til både strukturreformen og nye styringsmodeller i UH-sektoren.

Ett funn, som gjenspeiler tidligere funn fra studier av den akademiske profesjonen (Henkel, 2005), er at vitenskapelig ansatte i større grad identifiserer seg med sine fagfeller innen samme fagområde/disiplin enn med institusjonen de arbeider ved. Vi finner imidlertid at tilhørighet til fagområdet/disiplinen er enda viktigere for respondentene fra UH-sektoren enn for instituttforskerne.

Når det gjelder opplevelse av innflytelse på ulike nivåer av organisasjonen er svarene som forventet; respondenter oppgir at de opplever større innflytelse på lavere nivåer av organisasjonen enn for øverste nivå av organisasjonen, der de fleste rapporterer at de har liten innflytelse. Også her finner vi imidlertid at

instituttforskerne opplever mer innflytelse på alle nivåer av organisasjonen. Dette kan forklares ved ulike styringsstrukturer, men også ved at instituttene som regel er vesentlig mindre enn UH-institusjonene, og at avstanden mellom ledelse og ansatte derfor oppleves som mindre. De fleste i begge sektorene vurderer at ledelsen er kompetent, men når det gjelder kommunikasjonen mellom ledelsen og de faglig ansatte ser vi at instituttforskerne er mer fornøyde enn respondentene fra UH-sektoren, der vi ser at det fremdeles er mye som kan gjøres for å legge til rette for bedre kommunikasjon mellom ledelse og faglige ansatte.

Respondentene har til dels ulike oppfatninger av hva som karakteriserer styringsmodellen som råder ved institusjonen deres. I UH-sektoren er det en tendens til at flere mener at det er en top-down styringsmodell ved deres institusjon, samtidig er det også få som er helt uenige i at det er kollegialitet i beslutningsorganene deres. Dette kan være en refleksjon av at ulike styringsmodeller praktiseres side om side i organisasjonen. Sammenliknet med CAP-undersøkelsen for ti år tilbake ser vi at respondentene har samme opplevelse av styringsmodellen i dag som den gang, på tross av at flere institusjoner har gått over til enhetlig og/eller ansatt ledelse på flere styringsnivåer i denne perioden.

Spørsmålene som handler om omstilling, inkludert fusjonsprosesser, viser at slike prosesser naturlig nok ikke skjer uten konsekvenser for de ansatte. Samtidig er det et stort spenn i hva slags endringer de opplever. Særlig mange oppgir at den administrative støtten har blitt dårlige, både for forskning- og utdanningsoppgaver. Dette gjenspeiler funn fra blant annet følgeevalueringen av NTNU-fusjonen (Vabø m.fl., 2016). Men det er også noen som mener at den er blitt bedre. Dette kan reflektere at ansatte har hatt svært ulike utgangspunkt før fusjonen. For de som har hatt svak administrativ støtte kan fusjonen ha bidratt til bedre administrative tjenester. Det er også flere som opplever at relasjonen til nærmeste ledelse blir fjernere enn nærmere etter omstilling. Dette kan være en refleksjon av at mange av omstillingene i sektoren har resultert i større organisasjoner, som gjerne preges av større avstand mellom ansatte og ledelse. Vi ser også at flere oppgir at de har opplevd nedbemanning, og at flere fra instituttsektoren enn fra UH-sektoren oppgir dette.

Referanser

- Forskningsrådet (2018). *Årsrapport 2017. Forskningsinstituttene*. Lysaker: Forskningsrådet.
- Frølich, N., Wendt, K., Reymert, I., Tellmann, S. M., Elken, M., Vabø, A., Kyvik, S., Larsen, E. H. (2018). *Academic career structures in Europe: Perspectives from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK*. NIFU Rapport 4, Oslo: NIFU.
- Gunnes, H. (2018). *Tidsbruksundersøkelsen for universiteter og høyskoler. En kartlegging av tidsbruk blant vitenskapelig og faglig tilsatte i 2016*. NIFU Arbeidsnotat 2. Oslo: NIFU.
- Gunnes, H., Nordby, P., Næsheim, H., & Wiig, O. (2017). *Mer mangfoldstatistikk. Statistikk om innvandrere og etterkommere av innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning*. NIFU Arbeidsnotat 4, Oslo: NIFU.
- Henkel, M. (2005). Academic identity and autonomy in a changing policy environment. *Higher education*, 49 (1-2), 155-176.
- Janger, J., Strauss, A. Campbell, D. F. (2013). *Academic Careers: a cross-country perspective*. Theme SHH 2011. 1.2-1, WWWforEurope.
- Knutsen, C. H., & Wig, T. (2018). Internasjonalisering nå! *Nytt norsk tidsskrift*, 35(03-04), 312-321.
- Kunnskapsdepartementet. (2012). *Forskningsbarometerets temadel: Om de norske forskningsinstituttene*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet. (2015). *Meld. St. 18 (2014-2015) Konsentrasjon for kvalitet*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet. (2018). *Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Lamont, M. (2009). *How Professors Think: Inside the Curious World of Academic Judgment*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Ramberg, I. (2016). *Tids- og ressursbruk for søkning til Norges Forskningsråd i 2016*. NIFU Rapport 43, Oslo: NIFU.
- Spaapen, J. & van Drooge, L. (2011). Introducing 'productive interactions' in social impact assessment. *Research Evaluation*, 20(3), 21-218.
- Solberg, E., & Wendt, K. (2017). *Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – statistikk og indikatorer 2017*. Lysaker: Forskningsrådet.

- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Teichler, U., & Höhle, E. A. (Eds.). (2013). *The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries* (Vol. 8). Heidelberg: Springer Netherlands.
- Universitets- og høyskolerådet (2015). *Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren*. Oslo: Universitets- og høyskolerådet.
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A. C., & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport*. NIFU Rapport 9, Oslo: NIFU.
- Vabø, A., & Ramberg, I. (2009). *Arbeidsvilkår i norsk forskning*. NIFU Rapport 9, Oslo: NIFU.
- Vabø, A. & Mehlin, G., Aanstad, S., Borlaug, S. B., Dalseng, C. C. F. (2016). *Utviklingen av det nye NTNU: Rom for alle og rom for fornying? En underveisevaluering av fusjonen*. NIFU Rapport 22, Oslo: NIFU.
- Waagene, E. & Reymert, I. (2015). *Metodenotat: Dokumentasjon av data fra spørreskjemaundersøkelsen til fast vitenskapelig ansatte i U&H-sektoren våren 2013 – Revidert og utvidet utgave*. NIFU Arbeidsnotat 16. Oslo: NIFU.

Vedlegg 1

Sammenlikning av utvalg og utgangspopulasjon

Tabellene nedenfor viser fordelingen av respondenter sammenliknet med utgangspopulasjonen langs dimensjonen sektor, kjønn, fagområde og stillingstype. Som nevnt i kapittel 2, finner vi at det er enkelte skjevheter; men de er ikke veldig store. De er klart størst i instituttsektoren, noe som ikke er overraskende da populasjonen er liten og antallet respondenter er lavt. I UH-sektoren finner vi de største skjevhetene for variabelen stillingskategori. Sammenliknet med utgangspopulasjonen er det flere i de høyeste stillingskategoriene i UH-sektoren som har svart på undersøkelsen.

Vår vurdering er at respondentene generelt fordeler seg relativt likt som utgangspopulasjonen på de områdene vi har undersøkt, men med større avvik for instituttsektoren. Vår vurdering er likevel at skjevhetene ikke er tilstrekkelig betydelige til at det bør innføres vektorer i analysene. Utvalget ligger samlet sett tett opp til utgangspopulasjonen.

Tabellen under viser at det er noen færre respondenter fra instituttsektoren, og noen flere fra UH-sektoren, enn det som er andelen i utgangspopulasjonen.

Tabell 29: Respondentens sektortilhørighet sammenliknet med utvalg og utgangspopulasjonens sektortilhørighet

	Sektor		
	Respondenter %	Utvalg %	Utgangspopulasjon %
Institutt	13,8	16,0	16,2
UH-sektoren	86,2	84,0	83,8
N	1669	10000	25059

Når det gjelder kjønn viser tabellen under at det er flere kvinner enn menn som har svart på undersøkelsen sammenliknet med kjønnsfordelingen i utgangspopulasjonen. Dette gjelder både i instituttsektoren og i UH-sektoren.

Tabell 30: Respondentens kjønn sammenliknet med utvalg og utgangspopulasjons kjønn

	Instituttsektoren			UH-sektoren		
	Respondenter %	Utvalg %	Utgangspopulasjon %	Respondenter %	Utvalg %	Utgangspopulasjon %
Mann	57,4	62,6	62,5	49,5	52,2	51,8
Kvinne	42,6	37,4	37,5	50,5	47,8	48,2
N	230	1600	4053	1439	8400	21006

Blant respondentene i instituttsektoren er det størst avvik for samfunnsvitenskapelige og teknisk-industrielle institutter. Det er relativt flere respondenter fra samfunnsvitenskapelige institutter, og færre fra teknisk-industrielle, sammenliknet med utgangspopulasjonen.

Tabell 31: Respondentens fagområde/arena sammenliknet med utvalg og utgangspopulasjonen – instituttsektoren

	Instituttsektoren		
	Respondenter %	Utvalg %	Utgangspopulasjon %
Samfunnsvitenskapelig institutt	31,3	21,4	21,3
Teknisk-industrielt institutt	27,8	44,1	44,7
Miljøinstitutt	20,9	17,0	16,8
Primærnæringsinstitutt	12,2	17,6	17,3
Annet	7,8	0	0
	230	1600	4053

Når det gjelder respondentene fra UH-sektoren, er skjevhetene på fagområde betydelig mindre enn for instituttsektoren. Skjevheten er størst for fagområdet *Samfunnsvitenskap* (målt i prosentpoeng), der vi har færre respondenter enn i utgangspopulasjonen.

Tabell 32: Respondentens fagområde sammenliknet med utvalg og utgangspopulasjonen – UH-sektoren

	UH-sektoren		
	Respondenter %	Utvalg %	Utgangspopulasjon %
Humaniora	15,0	13,1	13,1
Samfunnsvitenskap	29,5	34,0	34,4
Matematikk og naturvitenskap	17,6	16,4	16,6
Teknologi	13,1	12,8	12,2
Medisin og helsefag	23,4	21,4	21,2
Landbruks-, fiskerifag, vet. med	0,4	1,4	1,3
Annet/Uspesifisert	1,0	0,9	1,2
	1439	8400	21006

Blant respondentene i instituttsektoren er det over ti prosentpoeng flere i stillingskategorien *Forsker 1*, mens det er færre i kategoriene *Forsker 2* og *Forsker 3*. Andelene postdoktorer og stipendiater ligger tett opp til utgangspopulasjonen.

Tabell 33: Respondentens stillingsnivå sammenliknet med utvalg og utgangspopulasjonen – instituttsektoren

	Instituttsektoren		
	Respondenter %	Utvalg %	Utgangspopulasjon %
Forsker 1	39,6	29,7	28,7
Forsker 2	37,0	45,8	46,1
Forsker 3	11,3	17,1	18,5
Postdoktor	3,5	3,4	3,0
Stipendiat	3,0	3,9	3,7
Ikke spesifisert	5,7	0	0
	230	1600	4053

Når det gjelder UH-sektoren er andelen respondenter i de øvre stillingskategoriene (Professor, Dosent, Førsteamanuensis og Førstelektor) høyere sammenliknet med utgangspopulasjonen, mens andelen respondenter er lavere blant øvrig vitenskapelig stillinger, postdoktorer og stipendiater.

Tabell 34: Respondentens stillingsnivå sammenliknet med utvalg og utgangspopulasjonen – UH-sektoren

	UH-sektoren		
	Respondenter %	Utvalg %	Utgangspopulasjon %
Professor	26,1	18,8	18,2
Dosent	1,0	0,7	0,8
Førsteamanuensis	20,2	18,7	18,9
Førstelektor	6,1	4,2	4,2
Øvrig vitenskapelig stilling (amanuensis, universitets- og høyskolelektor)	11,3	17,0	17,2
Postdoktor	6,0	7,4	7,6
Forsker med dr. grad	7,4	6,0	5,9
Forsker uten dr. grad	0,6	1,9	1,9
Stipendiat	20,6	25,3	25,4
Annet/ikke spesifisert ²³	0,8	0	0
	1439	8400	21006

²³ Stilling oppgitt som «Høgskolelærer», «Annen stilling», eller stilling ikke spesifisert.

Tabell- og figuroversikt

Tabell 1: Andel respondenter fra henholdsvis instituttsektoren og UH-sektoren	17
Tabell 2: Har forsket aktivt inneværende og/eller forrige akademiske år	19
Figur 1: Tyngdepunkt i forskning: Grunnforskning/teoretisk forskning versus anvendt/praktisk orientert forskning	20
Figur 2: Tyngdepunkt i forskning: Kommersielt rettet forskning/forskning for teknologioverføring versus sosialt orientert forskning/forskning for et bedre samfunn	21
Figur 3: Tyngdepunkt i forskning: Internasjonalt orientert forskning.....	21
Figur 4: Tyngdepunkt i forskning: Monofaglig eller flerfaglig/tverrfaglig?.....	22
Tabell 3: Utbredelse av samarbeidspartnere i prosjekter	23
Tabell 4: Samarbeid med kollegaer i utlandet.....	24
Tabell 5: Tverrfaglig samarbeid	25
Figur 5: Forventning om å hente inn eksterne midler versus fokus på vitenskapelig kvalitet uavhengig av samfunnsnytte	26
Figur 6: Gjennomføring av anvendt forsknings, samt overholde retningslinjer for forskning satt av forskningsfinansiører.	27
Figur 7 Begrensning av offentlig publisering versus formidling av forskning	28
Figur 8: Prestasjonsorientering i forskning	29
Figur 9: Prestasjonsorientering innen undervisning	29
Figur 10: Endring i tidsbruk knyttet til å hente inn eksterne midler	31
Tabell 6: Deltakelse i peer review	32
Tabell 7 Deltakelse i vitenskapelige komiteer, styrer og organer	33
Tabell 8: Deltakelse i eksterne aktiviteter inneværende og/eller foregående akademiske år.....	34
Figur 11: Bidrag til lokalsamfunnet og til næringslivet	35
Figur 12: Bidrag til samfunnet på nasjonalt og internasjonalt nivå.....	36

Figur 13: Betydningen av ekstern virksomhet for forskning og for undervisning.....	37
Figur 14: Betydningen av ekstern virksomhet for akademisk omdømme og for karriereutvikling.....	38
Figur 15: Betydningen av ekstern virksomhet for fagområde og for institusjonens mandat.....	38
Tabell 9: Andel som har undervist inneværende/forrige akademiske år.....	39
Tabell 10: Preferanser – primært i forskning eller i undervisning?	40
Tabell 11: Kombinere undervisning og forskning.....	41
Tabell 12: Styrker forskningen undervisningen?	41
Tabell 13: Styrker den eksterne virksomheten undervisningen?	41
Tabell 14: Hvorvidt er dette et dårlig tidspunkt å starte en karriere innen forskning og høyere utdanning? Etter sektor.....	45
Tabell 15: Hvorvidt er dette et dårlig tidspunkt å starte en karriere innen forskning og høyere utdanning? Etter stillingskategori.	46
Tabell 16: Hvorvidt ville respondentene valgt en karriere om igjen? Etter sektor.....	46
Tabell 17: Hvorvidt ville respondentene valgt en karriere om igjen? Etter stillingskategori.....	47
Tabell 18: Hvorvidt er jobben en kilde til personlig belastning? Etter sektor.....	48
Tabell 19: Hvorvidt er jobben en kilde til betydelig personlig belastning? Etter stillingskategori.	48
Tabell 20: Fornøyde med nåværende ansettelsesforhold? Etter sektor.....	49
Tabell 21: Fornøyde med nåværende ansettelsesforhold? Etter stillingskategori.....	50
Tabell 22: Fornøyde med nåværende arbeidssituasjon? Etter sektor.....	50
Tabell 23: Fornøyde med arbeidssituasjon? Etter stillingskategori.....	51
Tabell 24: Fornøyde med nåværende fagmiljø? Etter sektor.	52
Tabell 25: Fornøyde med eget fagmiljø? Etter stillingskategori.	52
Figur 16: Betydning av lønn for arbeidsliv.....	54
Figur 17: Vurdering av jobbsikkerhet.....	54
Figur 18: Betydning av jobbsikkerhet. Midlertidig ansatte.....	55
Figur 19: Betydning av jobbsikkerhet. Fast ansatte.	55
Figur 20: Betydning av karrieremuligheter	56
Figur 21: Betydning av faglig frihet - undervisning.....	57

Figur 22: Betydning av faglig frihet - forskning.....	58
Figur 23: Betydning av et interessant arbeid	59
Figur 24: Forhåpninger og forventninger til fremtidig stilling.....	60
Tabell 26: Betydning av tilhørighet til fagdisiplin/fagområde	65
Tabell 27: Betydning av tilhørighet til institutt/avdeling ved institusjonen	66
Tabell 28: Betydning av tilhørighet til institusjonen.....	66
Figur 25: Opplevd innflytelse på faglige strategier og prioriteringer på instituttnivå, fakultetsnivå og institusjonsnivå.	68
Figur 26: Vurdering av kompetent ledelse og kommunikasjon mellom ledelse og faglig ansatte.	69
Figur 27: Vurdering av styringsmodell	71
Figur 28: Vurdering av administrative prosesser.....	71
Figur 29: Endringer i arbeidssituasjon i tilknytning til omstilling.....	73
Figur 30: Hva slags endring som følge av omstilling?.....	74
Tabell 29: Respondentens sektortilhørighet sammenliknet med utvalg og utgangspopulasjonens sektortilhørighet	78
Tabell 30: Respondentens kjønn sammenliknet med utvalg og utgangspopulasjonens kjønn	79
Tabell 31: Respondentens fagområde/arena sammenliknet med utvalg og utgangspopulasjonen – instituttsektoren	79
Tabell 32: Respondentens fagområde sammenliknet med utvalg og utgangspopulasjonen – UH-sektoren.....	79
Tabell 33: Respondentens stillingsnivå sammenliknet med utvalg og utgangspopulasjonen – instituttsektoren	80
Tabell 34: Respondentens stillingsnivå sammenliknet med utvalg og utgangspopulasjonen – UH-sektoren.....	80

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no