

Rapport 8/93

Nye styringsformer på instituttnivå

Universitetspersonalets
vurderinger av reformer og
endringsforslag

Svein Kyvik

Ingvild Marheim Larsen



Utredninger om forskning og høyere utdanning
NAVF's utredningsinstitut
Norges forskningsråd

Rapport 8/93

Nye styringsformer på instituttnivå

Universitetspersonalets
vurderinger av reformer og
endringsforslag

Svein Kyvik

Ingvild Marheim Larsen



Utredninger om forskning og høyere utdanning
NAVF's utredningsinstitutt
Norges forskningsråd

Oversikt over tidligere publikasjoner om universitetsorganisasjon

Kyvik, Svein og Terje Bruen Olsen (1986): *Instituttstørrelse, administrativ belastning og kostnader ved universitetene*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Melding 1986:2.

Kyvik, Svein, Olaf Tvede og Einar Ødegård (1989): *Universitetsinstituttene i fokus. Styrings-, ledelses- og størrelsesforholds betydning for faglig virksomhet*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Melding 1989:4.

Gornitzka, Åse og Vera Schwach (1990): *Forskere og forvaltere. En del tallmateriale som kan belyse omfanget av administrasjon ved universitetene og i forskningsrådene*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Notat 2/90.

ISBN 82-7218-296-3

ISSN 0802-9342

GCS AS - Oslo

Forord

Denne rapporten er basert på en spørreskjemaundersøkelse blant fast vitenskapelig personale ved våre fire universiteter. Undersøkelsen ble foretatt våren 1992 og tar sikte på å belyse en rekke forhold knyttet til forskning og undervisning.

Nylig gjennomførte og foreslåtte reformer som angår universitetsinstituttene er tema for denne rapporten. Det er særlig lagt vekt på å få fram det vitenskapelige personalets holdninger til og vurderinger av virksomhetsplanlegging, sammenslåing av institutter, styring og ledelse av institutter, samt instituttenes faglige miljø.

Rapporten er utarbeidet av utredningsleder Svein Kyvik (kap. 1, 4 og 5) og utredningskonsulent Ingvild Marheim Larsen (kap. 2, 3 og 6). Karl Erik Brofoss og Olaf Tvede har bidratt med nyttige kommentarer.

Oslo, august 1993

Johan-Kristian Tønder

Hans Skoie

Innhold

SAMMENDRAG	7
1 INNLEDNING	10
1.1 Hvorfor søkelys på instituttene?	10
1.2 Opplegg av rapporten	14
1.3 Datagrunnlaget	14
1.4 Sentrale analysevariabler	15
2 VIRKSOMHETSPLANLEGGING	18
2.1 Innledning	18
2.2 Om å studere virkninger	19
2.3 Valg av indikatorer	20
2.4 Virksomhetsplanlegging - verktøy for oppgaveprioritering?	20
2.5 Virksomhetsplanlegging - økt faglig debatt?	21
2.6 Virksomhetsplanlegging - økt konfliktnivå?	23
2.7 Virksomhetsplanlegging - større virkning på undervisningen enn forskningen?	24
2.8 Virksomhetsplanlegging - gunstig innvirkning på faglig virksomhet?	25
2.9 Deltakelse i planarbeidet	27
2.10 Sammenfattende vurdering	31
3 SAMMENSLÅING AV UNIVERSITETSINSTITUTTER	34
3.1 Innledning	34
3.2 Kort om prosessene	34
3.3 Valg av indikatorer	36
3.4 Sammenslåing - bedre ressursutnyttelse?	36
3.5 Sammenslåing og administrative støttefunksjoner	37
3.6 Frigjort tid?	39
3.7 Sammenslåing og konflikter	40
3.8 Sammenfattende vurdering	42

4	INSTITUTTSTYRERENS ROLLE	45
4.1	Innledning	45
4.2	Valg av instituttstyrer	46
4.3	Økonomisk kompensasjon og opprettholdelse av tid til egen forskning	48
4.4	Instituttstyrerens faglige ledelsesrolle	48
4.4	Sammenfattende vurdering	50
5	FAGLIG MILJØ	52
5.1	Innledning	52
5.2	Vurdering av forskningsmuligheter	53
5.3	Vurdering av faglig miljø	55
5.4	Tiltak for å bedre det faglige miljøet	55
5.5	Størrelsesforhold	56
5.6	Styringsforhold	57
5.7	Samarbeidsforhold	59
5.8	Psykososiale forhold	59
5.9	Instituttstørrelse og faglig miljø	59
5.10	Sammenfattende vurdering	61
6	DE ENKELTE LÆRESTEDENE	63
6.1	Virksomhetsplanlegging	63
6.2	Sammenslåing av universitetsinstitutter	64
6.3	Instituttstyrerens rolle	66
6.4	Faglig miljø	67
	LITTERATURLISTE	69
	TABELLOVERSIKT	71
	FIGUROVERSIKT	72
	SPØRRESKJEMA	73

Sammendrag

Rapporten tar for seg ulike forhold knyttet til nylig gjennomførte og foreslåtte reformer som angår universitetsinstituttene. Det er særlig lagt vekt på å få fram det vitenskapelige personalets holdninger til og vurderinger av virksomhetsplanlegging, sammenslåing av institutter, styring og ledelse av institutter, samt instituttenes faglige miljø. Opplysningene er hentet inn ved spørreskjema til forskerpersonalet ved de fire universitetene i 1992.

Virksomhetsplanlegging

Som et obligatorisk styringssystem i offentlig sektor, er virksomhetsplanlegging også innført i UoH-sektoren. Vi ba det vitenskapelige personalet oppgi hvordan de så på denne reformen. Over halvparten av respondentene i undersøkelsen vurderer situasjonen ved universitetene som lik hva den var før innføringen av virksomhetsplanlegging langs de dimensjonene vi tok opp i spørreskjemaet. Av dem som oppgir effekter er det overveiende flertallet positive i sine vurderinger.

Nær 80 prosent av de vitenskapelige ansatte oppgir at de deltar i arbeidet med virksomhetsplanene. De som deltar er mer positive og vurderer effektene som større enn dem som ikke deltar, og jo mer sentral rolle de har i arbeidet med planene, jo mer positiv er innstillingen til virksomhetsplanlegging.

Sammenslåing av institutter

Ved enkelte universiteter har en rekke universitetsinstitutter blitt slått sammen med andre i løpet av det siste tiåret. Vi har i første rekke fokusert på konsekvenser av administrativ karakter, men også faglige virkninger er berørt.

Personalet mener at sammenslåingen i første rekke har hatt konsekvenser av administrativ art, men ikke nødvendigvis i tråd med intensjonene bak reformen. Et av hovedpoengene med å slå sammen institutter til større enheter var å frigjøre vitenskapelig ansatte fra rene administrative oppgaver. Våre data gir ikke inntrykk av at dette har skjedd. Snarere tvert imot. Nær halvparten oppgir at de bruker *mer* tid på administrative oppgaver i dag sammenlignet med situasjonen før sammenslåingen. Bare et fåtall oppgir at de bruker mindre av sin arbeidstid til administrative gjøremål etter reformen.

Instituttstyrerens rolle

Instituttstyrerens plass og betydning som beslutnings- og koordineringsinstans for instituttet har vært et sentralt tema i debatten om styring av universitetsinstituttene. Rapporten behandler tre sider ved styrerrollen: 1) Valg av instituttstyrer, 2) økonomisk kompensasjon og opprettholdelse av tid til egen forskning og 3)

styrerens faglige lederrolle. Gjennom spørreundersøkelsen har vi kartlagt det vitenskapelige personalets holdninger i disse spørsmålene. Resultatene viser at det er liten støtte til forslaget om at styreren fortrinnsvis bør velges blant professorene for å styrke lederrollens legitimitet. Flest i professorgruppen og innen det medisinske fagområdet støtter et slikt forslag. Personlige lederegenskaper blir framhevet som viktigere uansett stilling.

Mange vegrer seg mot å ta på seg oppgaven som instituttstyrer. Det er tidkrevende og lite meritterende i forskningssammenheng. For å bøte på disse byrdene sa det store flertallet av personalet seg enig i at instituttstyreren bør ha redusert undervisningsplikt og økonomisk kompensasjon i forhold til arbeidsmengden.

De vitenskapelige ansatte er delt i synet på om styreren bør ha en sterkere faglig rolle.

Faglig miljø

Av det vitenskapelige personalet ved universitetene er det to tredjedeler som anser sine forskningsmuligheter som tilfredsstillende eller bedre. Dette er en svak økning i forhold til tilsvarende undersøkelse ti år tidligere. Humanister og samfunnsvitere er mindre fornøyde med forskningsmulighetene enn sine kolleger i de andre fagområdene. Videre oppga flertallet at det faglige miljøet ved instituttet var godt.

Selv om flertallet er fornøyd med sine forskningsmuligheter og det faglige miljøet, er det likevel grunn til å tro at det faglige miljøet kan bli bedre, noe som i neste omgang vil kunne høyne kvalitetsnivået på den faglige virksomheten. I spørreskjemaet ble det framsatt en rekke forslag til tiltak for å bedre det faglige miljøet ved instituttet. Utvidelse av den vitenskapelige staben ble rangert høyest.

Betydningen av instituttstørrelse

Mange oppgir at å øke antall tilknyttede faglige personer i stor grad vil kunne bedre det faglige miljøet ved instituttet. Ut fra et slikt resultat kunne man forvente at forskningsmiljøet og det faglige miljøet ble vurdert som bedre ved de store instituttene enn ved de små. Dette er imidlertid ikke tilfelle. For det første er det ingen forskjeller i vurderinger av forskningsmulighetene blant dem som er knyttet til store institutter i forhold til dem som er ansatt ved mindre institutter. Når det gjelder sammenhengen mellom instituttstørrelse og faglig miljø peker den i motsatt retning: Personalet ved små institutter er gjennomgående mer fornøyde med det faglige miljøet ved eget institutt enn sine kolleger ved de store instituttene. Særlig ved små institutter innen det humanistiske fagfelt uttrykker personalet tilfredshet med det faglige miljøet. Det betyr at vi *ikke* kan trekke noen slutning om at store institutter i seg selv gir bedre faglig miljø.

I tillegg viser det seg at det er flere ansatte ved små institutter enn ved store som oppgir at virksomhetsplanlegging har virket gunstig for instituttets faglige virke. Tendensen er den samme når vi ser på virkninger på eget arbeid: Det er flere ved de små instituttene som oppgir at virksomhetsplanlegging har hatt positiv virkning på deres eget faglige virke enn ved større institutter.

De enkelte lærestedene

Stort sett er det relativt små forskjeller mellom lærestedene i personalets vurderinger av de ovennevnte forhold. I enkelte spørsmål er det likevel klare forskjeller. Personalet ved NTH og Universitetet i Bergen er mest positivt innstilt til virksomhetsplanlegging. Personalet ved Universitetet i Tromsø er mest fornøyd med sine forskningsmuligheter, mens de ansatte ved AVH er minst tilfreds. Ved begge disse lærestedene ser personalet i atskillig større grad enn sine kolleger ved universitetene i Oslo og Bergen samt NTH behov for flere fast ansatte forskere ved eget institutt.

1 Innledning

1.1 Hvorfor søkelys på instituttene?

Instituttene er den grunnleggende organisatoriske enhet ved universitetene og utgjør selve rammen for universitetenes undervisnings- og forskningsvirksomhet. Hvordan disse enhetene er organisert og faglig og administrativt ledet antas derfor å være viktig for universitetenes kunnskapsproduksjon.

Universitetet som institusjon er bare en relativt løs ramme for samhandling som vitenskapelig ansatte i begrenset grad har lojalitet til. Kunnskapsspesialiseringen medfører heterogenitet og lav integrasjon i institusjonen. De ulike fagfeltene er i stor grad uavhengige av hverandre. Det som binder forskere sammen er disiplin-fellesskapet snarere enn universitetet som institusjon. Men selv om det ofte er i forskergrupper eller gjennom samarbeid mellom enkeltforskere ved forskjellige institusjoner selve forskningen blir utført, er det instituttene som utgjør det formelle rammeverket omkring virksomheten. Det er dessuten instituttene som organiserer universitetenes undervisningstilbud.

Instituttenes plass og funksjon i universitetsstrukturen har vært mye diskutert de senere årene, både internt ved de enkelte lærestedene og mer generelt, bl.a. i Universitets- og høyskoleutvalgets (Hernesutvalgets) innstilling (NOU 1988:28).¹ En rekke reformer har vært gjennomført eller er under gjennomføring, både med utgangspunkt i forslag satt fram av dette utvalget og som et resultat av statlige direktiver. Stikkord som virksomhetsplanlegging, instituttsammenslåing, styring av institutter og faglig miljø illustrerer noen av de temaene som har vært sentrale.

Gjennomføringen har skjedd under et til dels betydelig "støynivå" ved enkelte universiteter. Det har medført at det ofte har vært vanskelig å få oversikt over hvilke ytringer som er representative for universitetspersonalets holdninger og hvilke som markerer spesielle gruppers synspunkter. Hovedformålet med denne rapporten er derfor å undersøke det vitenskapelige personalets holdninger til en rekke av Universitets- og høyskoleutvalgets forslag og til allerede gjennomførte tiltak på instituttnivå. Framstillingen er konsentrert om følgende fire hovedtemaer:

- Virksomhetsplanlegging
- Sammenslåing av institutter
- Instituttstyrerens rolle
- Instituttenes faglige miljø

¹ NAVFs utredningsinstituttt har også tidligere rettet søkelyset mot enkelte sider ved instituttenes virkemåte, i første rekke styrings-, ledelses- og størrelsesforholds betydning for faglig virksomhet (Kyvik, Tvede og Ødegård, 1989) og størrelsesforhold betydning for administrativ belastning og kostnader (Kyvik og Olsen, 1986).

Alle temaene dreier seg i en eller annen forstand om å bedre forholdene ved instituttene, men utgangspunktet er forskjellig. *Virksomhetsplanlegging*, som et statlig direktiv, er rettet mot *universitetene som institusjoner*. *Sammenslåing av institutter* er i stor grad initiert på *fakultetsnivå*, og er begrunnet dels ut fra behovet for større administrative enheter, dels for større faglige miljøer. En styrking av *instituttstyrerens* ledelsesfunksjoner blir i denne sammenheng viktig for driften av *instituttene*. Disse tre endringsprosessene er i sin tur ansett å ha betydning for det *faglige miljøet* ved instituttet og *den enkelte forskers* trivsel og faglige ytelse.

Virksomhetsplanlegging

I 1987 vedtok Regjeringen at alle statlige institusjoner skulle innføre virksomhetsplanlegging i løpet av 1990. Vedtaket omfattet dermed også universitetene. Grovt sagt betyr dette at universitetene skal utarbeide årlige virksomhetsplaner og strategiske planer av mer langsiktig karakter.

Målstyrt ledelse av universitetene ble også foreslått av Universitets- og høyskoleutvalget (NOU 1988:28, s.22). Å styrke målstyringstanken ved universitene var ikke fremmed og ny da dette utvalgets rapport ble lagt fram, men forslaget om å innføre styringsmodellen ble gitt økt legitimitet gjennom utvalgets arbeid. Målstyring ble gitt enda mer oppmerksomhet da Regjeringen fattet vedtak om å gjøre planleggingsformen obligatorisk i offentlig virksomhet.

Oppmerksomheten om målstyringstanken må ses på bakgrunn av ressurs-situasjonen ved universitetene. Offentlige bevilgninger til universitetene stagnerte og det vokste fram en erkjennelse internt i institusjonene om at bevilgningene neppe ville øke de nærmeste årene. Veien å gå var derfor å bruke midlene på en bedre måte.

Det oppsto imidlertid en omfattende debatt om behovet for, og utformingen av virksomhetsplanlegging som styringsinstrument. Særlig ved Universitetet i Oslo var motsetningene store mellom universitetsledelsen og enkelte instituttmiljøer. Topplederen ved universitetet med rektor og direktør i spissen så positivt på innføringen av det nye styringsredskapet. Argumentasjonen gikk grovt sagt ut på at universitetet måtte utvikle kontakten med samfunnet, og at virksomhetsplanlegging var et middel for å synliggjøre resultater og aktiviteter ved institusjonen. Dekanene ved de ulike fakultetene støttet i hovedsak hovedlinjene i konseptet.

Motstanden mot virksomhetsplanlegging var størst blant vitenskapelig ansatte ved Det historisk filosofiske fakultet. Opposisjonens hovedargumenter var at denne type styring ikke hører hjemme ved et universitet - det er de internvitenskapelige normene som bør styre faglig aktivitet. Målstyring ble ansett som uforenlig med grunnforskning som pr. definisjon ikke skal tjene noen spesielle hensyn i utgangspunktet. Videre tvilte mange på om det var mulig å utvikle brukbare

metoder for registrering av resultater som kunne utgjøre et grunnlag for framtidig tildeling av ressurser. Andre pekte på at virksomhetsplanlegging ville føre til økt byråkrati og at universitetsadministrasjonen ville få større makt på bekostning av det vitenskapelige personalet.

I spørreskjemaundersøkelsen ba vi personalet vurdere virkningene av det nye styringssystemet på instituttene.

Sammenslåing av institutter

Antall universitetsinstitutter og instituttstørrelse har vært et gjennomgangstema i debatten om universitetsstrukturen. Fra flere hold har det vært pekt på at det er for mange institutter og at instituttene er for små. I løpet av 1980-årene ble temaet mer enn et ordskifte: Vi har vært vitne til en omfattende sammenslåing av institutter ved universitetene.

Universitets- og høyskoleutvalget behandlet også spørsmål knyttet til størrelsen på enhetene i systemet. En minstestørrelse på omlag 20 faglig tilsatte ble anbefalt. Tre typer argumenter ble formulert for å begrunne behovet for større enheter:

- 1) Større institusjoner gir kvalitativt sterkere enheter.
- 2) Større institusjoner gir bedre styring og bruk av administrative ressurser.
- 3) Større miljøer gir bedre utnyttelse av fysiske ressurser.

Det første argumentet er av faglig karakter, mens de to siste i større grad henspiller på administrative fordeler ved større enheter.

Framfor å styrke enhetene med flere stillinger, mente utvalget at veien å gå for å skape større enheter, var sammenslåing. Vi har spurt de vitenskapelig ansatte ved institutter som har gjennomgått en slik omorganisering om deres syn på virkningene av endringen.

Instituttstyrerens rolle

Alle institutter og andre grunnenheter ved universitetene skal ha en formelt oppnevnt ledelse. Det heter f.eks. i reglementet for grunnenhetene ved Universitetet i Oslo at alle instituttene skal ha et råd og en styrer. Rådet er grunnenhetens høyeste organ. Dette forum skal behandle alle saker av prinsipiell eller stor betydning for virksomheten. Rådet velger styrer blant personalet i fast vitenskapelig stilling. Styreren skal forestå den daglige driften og representere instituttet utad.

Hvilken plass og betydning styrerfunksjonen har som beslutnings- og koordineringsinstans for instituttets virksomhet, varierer mellom ulike institutter. Ulikheten kan både ha sammenheng med historiske trekk ved organiseringen av instituttene, og med trekk ved de fagdisipliner instituttene er satt til å forvalte. En intervjuundersøkelse ved ni institutter ved Universitetet i Oslo viser at styrerrollen er uklart

utformet (Kyvik, Tvede og Ødegård, 1989). Hvorvidt en instituttstyrer kan sies å ha noe overordnet ansvar for instituttets ve og vel, syntes for mange styrere å være uavklart.²

Spørsmålet om styring og ledelse av universitetsinstitutter har derfor vært diskutert en rekke ganger de senere år. Et hovedargument synes å være at styringsstrukturen og beslutningssystemet er for tungrodd, og at den faglige ledelsen ofte er for svak. Instituttstyreren har en nøkkelrolle i denne sammenheng. Universitets- og høyskoleutvalget la fram en rekke forslag til styrking av instituttstyrerrollen, og vi har undersøkt det vitenskapelige personalets holdninger til disse forslagene.

Instituttenes faglige miljø

Selv om mange forskere bare har faglig samarbeid med et fåtall av sine institutt-kolleger, og i sin forskningsvirksomhet er nærmere knyttet til fagfeller ved andre institusjoner, er det ikke til å komme bort fra at det samlede instituttmiljø har betydning for den enkelte forsker, både faglig og trivselsmessig. Amerikanske undersøkelser har f.eks. vist at forskere som flytter fra mindre gode til gode universiteter etter noen år tenderer til å øke produktiviteten i form av høyere publiseringsaktivitet, mens de som flytter fra gode til mindre gode forskningsinstitusjoner blir mindre produktive (Long, 1978; Long and McGinnis, 1981). Det vil altså si at det er større sannsynlighet for at en forsker vil være mer produktiv i et godt faglig miljø enn i et mindre godt.

Andre undersøkelser tyder på at hyppig utveksling av informasjon, faglige diskusjoner og sosial samhandling mellom ansatte ved institutter har en gunstig innvirkning på den faglige aktiviteten (Pelz and Andrews, 1966; Allen, 1970, Visart, 1979). En dansk undersøkelse blant universitetsansatte viser at på spørsmål om hva som var viktigst for å skape et godt faglig miljø, ble forhold knyttet til internt samarbeid og kommunikasjon rangert høyest (Jacobsen, 1990).

Også i Norge synes det å være en økende forståelse for at kvaliteten på universitetsinstituttene faglige og sosiale miljø har betydning for den enkeltes forskningsinnsats. Det er antatt at en rekke forhold ved instituttene samvirker med hverandre, f.eks. størrelsen på det faglige miljøet, faglig ledelse, samarbeidsrelasjoner og psykososiale forhold. Universitets- og høyskoleutvalget var særlig opptatt av størrelsesaspektet og faglig ledelse, men også de to andre forholdene ble omtalt. Vi har undersøkt hvordan personalet vurderer det faglige miljøet ved sitt eget institutt, og hvilke forhold de ser som særlig problematiske.

² En mer utdypende analyse av instituttstyrerrollen er gitt i Kyvik, Tvede og Ødegård: *Universitetsinstituttene i fokus. Styrings-, ledelses- og størrelsesforholds betydning for faglig virksomhet*. NAVF utredningsinstitutt, Melding 1989:4.

1.2 Opplegg av rapporten

De fire temaene vil bli presentert og resultatene analysert i hvert sitt kapittel. *Fagområde* vil være den gjennomgående analysevariabelen i alle disse kapitlene. For oversiktens skyld er resultatene for det enkelte *universitet* gjengitt i et eget kapittel (6). I tillegg er *instituttstørrelse* inkludert som analysevariabel i de kapitler og sammenhenger hvor dette faller naturlig. Betydningen av fagmiljøenes størrelse for den faglige aktiviteten har blitt diskutert en rekke ganger de senere årene (Kyvik, Tvede og Ødegård, 1989), og det er grunn til å anta at størrelsen på det institutt den enkelte er knyttet til kan ha betydning for de synspunkter personalet har på henholdsvis virksomhetsplanlegging, sammenslåing av institutter, instituttstyrerens rolle og det faglige miljøet ved instituttene.

Hovedformålet med rapporten er altså å gi en oversikt over det vitenskapelige personalets synspunkter på de ovenfornevnte reformer og reformforslag.

1.3 Datagrunnlaget

Datamaterialet er i hovedsak hentet fra en spørreskjemaundersøkelse blant det faste vitenskapelige personalet ved våre fire universiteter våren 1992. Følgende stillingsgrupper er inkludert:

1. Professor
2. Førsteamanuensis (førsteamanuensis, førstelektor, førstekonservator, laboratorieingeniør I, spesialtannlege, førsteavdelingstannlege)
3. Amanuensis (amanuensis, universitetslektor, konservator, laboratorieingeniør II, avdelingstannlege)

Også personer som var midlertidig ansatt i slike stillinger er inkludert i undersøkelsen.

Følgende grupper er holdt utenfor undersøkelsen:

1. Legepersonale ved universitetssykehusene som ikke hadde fast undervisningsstilling.
2. Vitenskapelig personale ved universitetsbibliotekene.
3. Professor II.
4. Instruktørtannleger.
5. Rektorene ved universitetene, samt AVH og NTH.
6. Personale som gikk av med pensjon i tidsrommet 01.11-91 - 29.02.92.

7. Personalet tilknyttet Spesiallærerhøgskolen ved Universitetet i Oslo, Institutt for sykepleievitenskap ved Universitetet i Oslo, Idrettshøgskolen ved Universitetet i Trondheim, samt personalet ved de pedagogiske seminarene. (Svarprosenten var her meget lav).

Til sammen 2648 personer utgjør populasjonen for undersøkelsen. Av disse besvarte 1815 personer spørreskjemaet. Det gir en svarprosent på 69 prosent. Tabell 1.1 gir en oversikt over antall svar og svarprosent ved de ulike universiteter og stillingsgrupper.

Tabell 1.1 Antall svar (N) og svarprosent (%) etter universitet og stilling.

	Professor		1.Amanuensis		Amanuensis		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
UiO	311	76	328	69	85	52	724	69
UiB	174	74	180	68	69	62	423	70
AVH	72	86	71	65	38	60	181	71
NTH	152	68	107	65	27	46	286	64
UiTø	77	73	74	69	50	64	201	70
Total	786	74	760	68	269	57	1815	69

Med unntak av NTH med 64 prosent, er svarprosenten rundt 70 prosent for de andre universitetene. Tabellen viser også at svarprosenten varierer betydelig etter stillingsgruppe (74 prosent av professorene, 68 prosent av førsteamanuensene og 57 prosent av amanuensene). Den lave svarprosenten blant amanuensene kan delvis skyldes at mange har sluttet i perioden fra registreringstidspunktet til undersøkelsen var gjennomført.

Svarprosentene varierer også mellom fagområdene. Innen det naturvitenskapelige fagområdet besvarte 76 prosent spørreskjemaet, innen humaniora og medisin 67 prosent, innen samfunnsvitenskap 63 prosent og innen teknologi 60 prosent. Det er her ingen forskjeller mellom menn og kvinner eller mellom ulike aldersgrupper.

1.4 Sentrale analysevariabler

Fagområde

Personalet er delt inn etter følgende fagområder på grunnlag av institutt-tilhørighet:

- Humaniora
- Samfunnsvitenskap

- Naturvitenskap
- Medisin
- Teknologi

Instituttene er klassifisert etter hoveddisiplin, og inndelingen er i samsvar med tilsvarende kategorier i den nasjonale forskningsstatistikken. I store trekk følger grupperingen i fagområder fakultetsinndelingen ved universitetene med følgende hovedmodifikasjoner:

- Teologiske fag er gruppert under humaniora.
- Juridiske fag er gruppert under samfunnsvitenskap.
- Odontologiske fag er gruppert under medisin.
- Personalet ved Vitenskapsmuseet, Universitetet i Trondheim og personalet ved Institutt for museumsvirksomhet og Institutt for fiskerifag ved Universitetet i Tromsø er gruppert under ulike fagområder.
- Ved Universitetet i Trondheim - NTH er de fleste avdelinger og institutter gruppert under teknologi (dvs. 53% av personalet), med følgende unntak:
 - * Avdeling for fysikk og matematikk (naturvitenskap).
 - * Avdeling for økonomiske og administrative fag (samfunnsvitenskap).
 - * Arkitektavdelingen (med unntak av Institutt for bygningsteknologi) (humaniora).
 - * Instituttene for datateknikk og telematikk, uorganisk kjemi, organisk kjemi, fysikalsk kjemi og bioteknologi (naturvitenskap).

Lærested

I kapittel 6, hvor vi ser om det er forskjeller mellom universitetene i personalets syn på de ulike spørsmålene, har vi for Universitetet i Trondheims vedkommende valgt å skille mellom AVH og NTH. Det medisinske fakultet og Vitenskapsmuseet er gruppert under AVH.

Instituttstørrelse

Som indikator på instituttstørrelse har vi brukt både det totale antallet vitenskapelig ansatte ved det enkelte institutt, og antall professorer, førsteamanuenser og amanuenser. Totalt antall vitenskapelig ansatte omfatter i tillegg til fast vitenskapelig personale også vitenskapelige assistenter og stipendiater, samt vitenskapelig personale lønnet av oppdragsmidler.

For å få noenlunde sammenlignbare enheter har vi holdt kliniske medisinske institutter, avdelinger og laboratorier, samt et fåtall andre grunnenheter utenfor analysene. Ved Universitetet i Oslo har vi ekskludert enhetene som inngår i de seks instituttgruppene ved Det medisinske fakultet fra analysen av instituttstørrelsens

betydning. Personalet ved dette fakultetet har dels oppfattet den enheten de arbeider ved som synonymt med institutt, dels den instituttgruppe de arbeider ved.

Vi sitter da tilbake med 223 institutter med totalt 1658 forskere i faste stillinger.

Størrelsesgrupperingen av instituttene går fram av tabell 1.2 og tabell 1.3. Det er store variasjoner når det gjelder størrelse på instituttene, også innen det enkelte fagområde. Den indre organiseringen av instituttene varierer også mye, både faglig og administrativt. Enkelte store institutter har formaliserte underavdelinger, andre har en mer uformell organisasjonsstruktur. Instituttene interne organisering i underavdelinger og forskningsgrupper har vi ikke tatt hensyn til.

Inndelingen i størrelsesgrupper er gjort etter en vurdering hvor det er tatt hensyn både til antall institutter og antall ansatte i hver gruppe.

Tabell 1.2 Antall institutter og vitenskapelig personale som er med i undersøkelsen (N), etter antall *fast ansatte* ved instituttene og fagområde.

Størrelses- gruppe	Antall institutter						(N)
	HUM	SAM	NAT	MED	TEK	TOT	
Fast vit. ansatte							
1-6	14	11	5	24	15	85	(207)
7-11	9	16	15	7	12	64	(369)
12-20	14	6	12	2	6	41	(382)
21>	8	6	17	2	0	33	(653)
Total	45	39	49	35	33	201	(1611)

Tabell 1.3 Antall institutter og vitenskapelig personale som er med i undersøkelsen, etter *totalt antall vitenskapelig ansatte* ved instituttene og fagområde.

Størrelses- gruppe	Antall institutter						(N)
	HUM	SAM	NAT	MED	TEK	TOT	
Tot. vit. ansatte							
1-10	17	8	4	26	11	66	(191)
11-17	10	15	7	5	10	47	(272)
18-30	11	6	16	2	4	39	(357)
31>	7	10	22	2	8	49	(791)
Total	45	39	49	35	33	201	(1611)

2 Virksomhetsplanlegging

2.1 Innledning

Virksomhetsplanlegging (VP) ble et obligatorisk plansystem for all offentlig virksomhet fra 1990 (jf. kapittel 1). Forslaget var derimot ikke nytt når dette ble lansert fra myndighetene - det eksisterte som reformforslag i UoH-sektoren allerede.

Formålet med virksomhetsplanlegging er *"å gjøre statlig virksomhet mer resultatorientert."* (Statskonsult 1987:5). Systemet innebærer *"...større vekt på mål og resultater som styringskriterier og større frihet for den enkelte statsinstitusjon i disponering av tildelte midler."* (Statskonsult 1988:9).

Virksomhetsplanlegging er en fornorsket versjon av styringsmodellen "Management by Objectives" (MBO) som har vært utbredt i USA fra 1970-tallet. MBO var inspirert av prinsipper om målstyring fra privat sektor. Målstyringsprinsippet ble beholdt i den norske utgaven, men det ble i tillegg lagt større vekt på desentralisering og brukerorientering.

Behovet for økt desentralisering som er sentralt i VP-konseptet, ble også behandlet av Universitets- og høyskoleutvalget (NOU 1988:28,s.141):

"Det påpekes fra flere hold at funksjonsfordelingen mellom de ulike beslutningsnivåer kan være uheldige: Det brukes for mye tid til detaljer på toppen, mens lavere organer ikke har myndighet til å treffe operative beslutninger innen sentralt fastsatte rammer."

Stramme økonomiske rammer preget universitetene utover på 80-tallet. Universitets- og høyskoleutvalget skriver om ressursituasjonen ved universitetene (NOU 1988:28,s.130):

"Et av de sentrale spørsmålene i årene framover for universiteter og høyskoler, er hvilke muligheter institusjonene har til å utnytte ressursene bedre."

Av dette kan vi lese at håpet om økt ressurstilførsel til sektoren ikke er stort, men at økonomien må forbedres gjennom en bedre forvaltning av midlene.

Ressurser og målstyring blir i neste omgang knyttet sammen (NOU 1988:28,s. 208):

"Vurdering av ressursinnsats må skje i forhold til oppsatte mål og oppnådde resultater. Målstyring og resultatkontroll har svake tradisjoner innenfor universitets- og høyskolesektoren. Det er imidlertid umulig å foreta en realistisk vurdering av ressursinnsatsen, før slike metoder for styring blir akseptert."

Universitetene har ulik forhistorie og praksis med strategisk planlegging. Mens VP for enkelte av institusjonene i hovedsak betød ny merkelapp på innarbeidet praksis, var andre mer ukjente med målstyring.

På tilsvarende vis vil naturlig nok retningslinjer for og utformingen av de ulike planene variere mellom universitetene selv om planleggingssystemet idag er å regne som obligatorisk.

Universitetet i Tromsø har utarbeidet felles retningslinjer som alle grunnenhetene skal følge for å utarbeide årsplaner. Universitetet i Oslo har fra 1993 gått bort fra felles detaljerte retningslinjer for VP. Her har man lagt seg på en minimumslinje som innebærer at årsplanene skal dekke det KUF har satt som minstestandard. AVH har ingen felles retningslinjer for utarbeidelse av VP på instituttnivå utover at de følger fagdepartementets budsjetttrundskriv. Her praktiserer man et system som kartlegger ressursbruken i undervisningen som i neste omgang brukes som basis for planleggingen framover. Fullstendige virksomhetsplaner hvor all faglig virksomhet er inkludert har man ennå ikke kommet igang med. Ved Universitetet i Bergen har man ikke ønsket om å følge et skjematisk og detaljert opplegg for VP, men å ha et opplegg tilpasset universitetets egenart. Instituttene årsplaner skal omfatte både undervisning og forskning og utarbeides med utgangspunkt i den enkeltes plan for forskningsaktiviteten kommende år. Ved NTH har man i flere år hatt plansystemer som har mange av VPs trekk i seg, og obligatorisk innføring av virksomhetsplanlegging i all offentlig virksomhet representerte derfor ikke noen fundamental ny tankegang for ansatte ved NTH.

Formålet med dette kapitlet er å se hvordan vitenskapelig ansatte vurderer virkningene av strategisk planlegging på instituttnivå.³

2.2 Om å studere virkninger

Før vi skal belyse virkninger av VP på instituttene vil vi påpeke et par metodiske problemer i forbindelse med effektstudier.

Tidspunktet for å vurdere effekter av nye tiltak er et sentralt spørsmål i denne sammenheng. Måler man effekter kort tid etter iverksetting er sjansene store for at man ikke får med hele spekteret av virkninger fordi enkelte konsekvenser ikke viser seg før etter lang tid. Måler man derimot effekter lang tid etter iverksetting vil mulighetene være større for at "forstyrrende" elementer vil være til stede. Dvs. at nye tiltak som er innført i mellomtiden gjør det vanskelig å tilbakeføre effekter til de enkelte tiltakene.

³ Om effekter av virksomhetsplanlegging på topp- og mellomnivå ved universiteter og høyskoler, se Tom Christensen (1990): Virksomhetsplanlegging i forsknings- og utdanningsinstitusjoner - myteskapning eller instrumentell problemløser? Universitetet i Oslo.

Bredden på effektstudiene er også et sentralt spørsmål. Snevre effektstudier ser kun på grad av måloppnåelse. Uintenderte konsekvenser blir oversett. Vi har forsøkt å belyse et noe bredere spekter ved å inkludere både indenderte og uintenderte konsekvenser selv om vi har måttet begrense antall spørsmål.

2.3 Valg av indikatorer

I spørreskjemaet kartlegger vi for det første om instituttet har utarbeidet planer for den framtidige faglige aktiviteten (såkalte virksomhetsplaner eller lignende dokumenter) i løpet av de siste fem årene. De som er tilknyttet institutter med slike planer ba vi vurdere seks påstander om virkninger av virksomhetsplanlegging på instituttnivå. Påstandene er som følger:

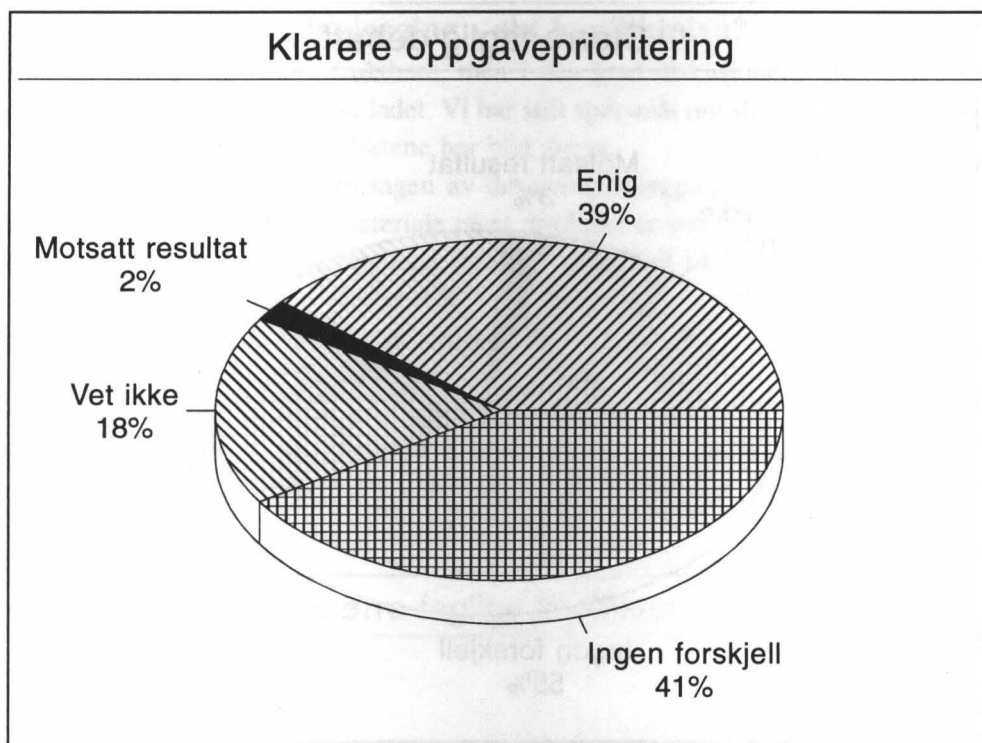
- 1) Har bidratt til å klargjøre hvilke oppgaver som bør prioriteres
- 2) Har ført til større faglig debatt
- 3) Faglige konflikter har blitt større
- 4) Virkningene har vært større for undervisningen enn for forskningen
- 5) Har hatt gunstig innvirkning på instituttets faglige virksomhet
- 6) Har hatt gunstig innvirkning på min egen faglige virksomhet

Personalet kunne benytte følgende alternativ som reaksjon på utsagnene: 1) Enig, 2) Uenig, ingen forskjell fra tidligere, 3) Uenig, resultatet er det motsatte og 4) Vet ikke/for tidlig å si. Når vi presenterer totaltallene er fordelingen på alle svarmulighetene tatt med. Materialet er deretter brutt ned på fagområde. For å forenkle framstillingen har vi her konsentrert oss om andelen som sa seg *enig* i de ulike utsagnene. Men der hvor det er betydelige forskjeller mellom fagområdene i andelen som bruker "*Uenig, resultatet er det motsatte*" som svar, vil vi også ta med resultatene her.

2.4 Virksomhetsplanlegging - verktøy for oppgaveprioritering?

Et trekk ved universitetsorganisasjoner som ofte blir trukket fram, er uklar og tvetydig målstruktur (March og Olsen 1976). Tankegangen om målstyring i VP er derfor en utfordring til universitetene. En forutsetning for at VP skal fungere er at man lykkes i å definere og rangere mål på ulike nivå i institusjonen. Vi har spurt om virksomhetsplanlegging har bidratt til å klargjøre hvilke oppgaver som bør prioriteres.

Nær 40 prosent av personalet samtykket i påstanden om at virksomhetsplanlegging har bidratt til å klargjøre hvilke oppgaver som bør prioriteres på instituttet (figur 2.1). Like mange ga uttrykk for at situasjonen i så måte ikke er forskjellig fra hva den var før VP. En betydelig gruppe er usikre, og har benyttet seg av



Figur 2.1 Personalets vurdering av om virksomhetsplanlegging har bidratt til å klargjøre hvilke oppgaver som bør prioriteres på eget institutt. Prosent. N=1319

svaralternativet "vet ikke/for tidlig å si". Et fåtall oppgir at VP har ført til mer klarhet i prioriteringen av oppgaver.

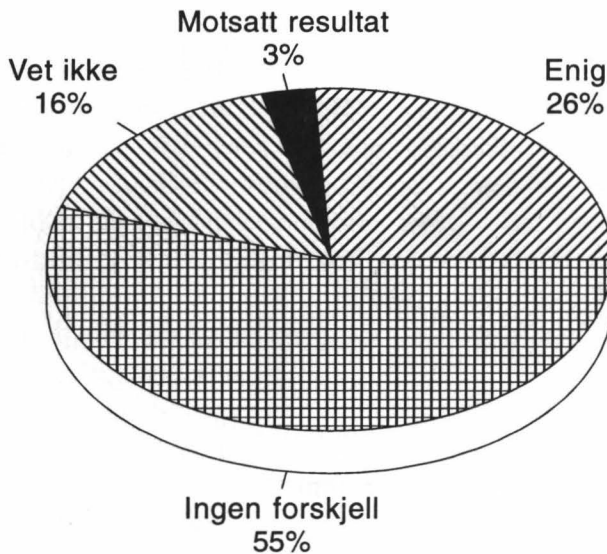
Bryter vi materialet ned på fagområde viser det seg at teknologene i større grad enn personalet i de andre fagområdene opplever at VP har bidratt til prioritering mellom oppgaver ved instituttet (51%). De andre fagområdene skiller seg ikke særlig fra hverandre i så måte (humaniora: 41%, samfunnsvitenskap: 39%, naturvitenskap: 37% og medisin: 35%).

2.5 Virksomhetsplanlegging - økt faglig debatt?

Forskning, undervisning og kunnskapsformidling er universitetenes overordnede mål. Slike målformuleringer vil alle vitenskapelig ansatte kunne samles om, men skal målene fungere som retningslinjer for handling må de i større grad spesifiseres. En heterogen institusjon som et universitet gir den enkelte stor selvstendighet og frihet til å fastsette individuelle mål. Når enheter ved universitetene skal formulere felles mål, vil dette kunne medføre større faglig debatt.

Over halvparten mener at den faglige debatten er uendret sammenlignet med situasjonen før innføring av virksomhetsplanlegging (figur 2.2). En fjerdedel oppgir

Større faglig debatt



Figur 2.2 Personalets vurdering av om virksomhetsplanlegging har ført til større faglig debatt ved eget institutt. Prosent. N=1310

at det er større faglig debatt nå. En liten gruppe mener at det motsatte er tilfelle: Det er blitt mindre faglig debatt etter innføringen av VP. En betydelig gruppe oppgir at de ikke vet eller synes det er for tidlig å si noe om dette.

Det er flest ansatte i teknologi som opplever økt faglig debatt med VP (44%). Deretter kommer medisinerne hvor 34 prosent oppgir mer debatt nå enn tidligere. Både i humaniora, samfunnsfag og naturvitenskap var det omlag 25 prosent som samtykker i påstanden om større faglig debatt.

Ser vi på instituttstørrelse viser det seg at jo mindre institutt jo flere som oppgir økt faglig debatt som følge av virksomhetsplanlegging.

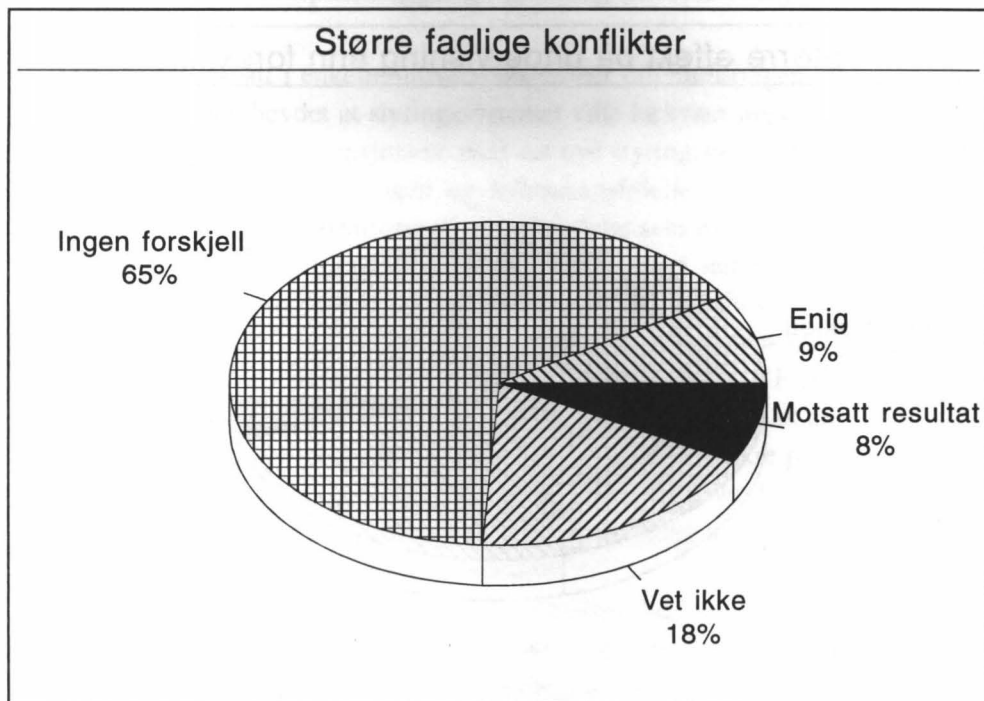
Mens 16 prosent ved institutter med mer enn 20 fast ansatte oppgir økt faglig debatt er det 36 prosent ved de minste instituttene (mindre enn sju fast ansatte) som mener debattnivået er høyere etter at virksomhetsplanlegging ble innført. Vi ser den samme tendensen når vi tar utgangspunkt i totalt antall ansatte, men den er noe svakere.

2.6 Virksomhetsplanlegging - økt konfliktnivå?

Faglige debatter kan være fruktbare, men i den grad diskusjonene arter seg som konflikter vil de være negativt ladet. Vi har stilt spørsmål om slik planlegging (VP) har ført til at de faglige konfliktene har blitt større.

På tross av at selve innføringen av det nye planleggingssystemet til dels var konfliktfylt, tyder ikke vårt materiale på at resultatet er større faglige konflikter på instituttnivå. To tredjedeler opplever ikke noen forskjell i konfliktnivået sammenlignet med situasjonen før VP (figur 2.3). En del mener at konfliktnivået er endret, men andelen som opplever større faglige konflikter er jevnstor med andelen som opplever at resultatet er det motsatte.

Det er flest humanister som oppgir økt konfliktnivå, mens det blant teknologene er få av en slik oppfatning (humanister: 12%, naturvitere: 10%, samfunnsvitere: 8%, medisin: 7% og teknologi 5%). Teknologi skiller seg ut også fra de andre



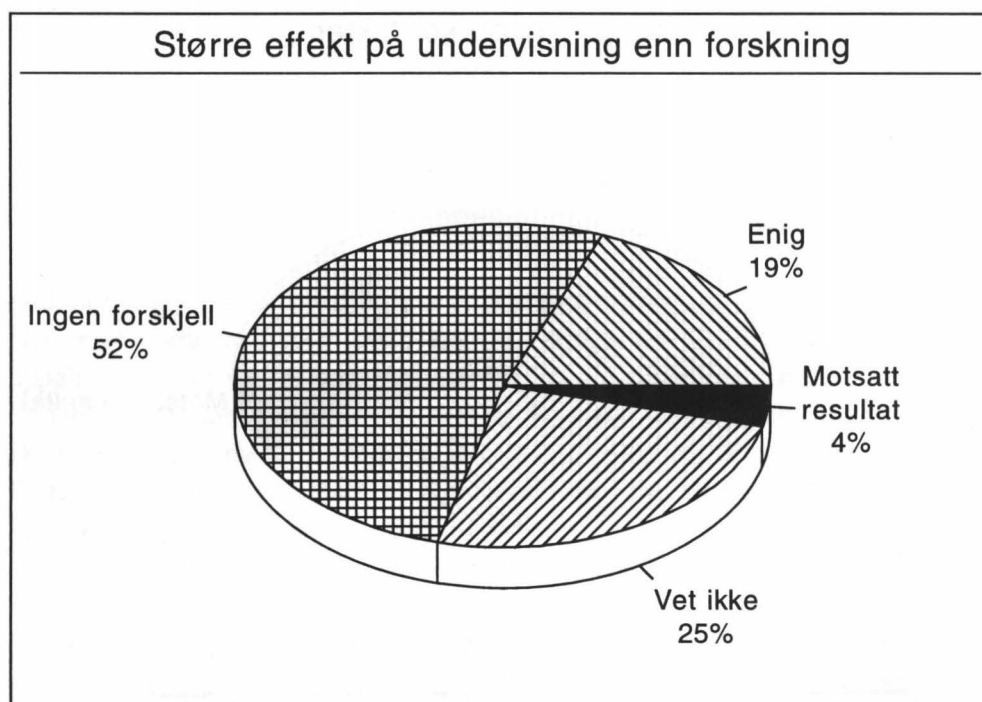
Figur 2.3 Personalets vurderinger av om virksomhetsplanlegging har ført til at faglige konflikter på eget institutt har blitt større. Prosent. N=1302.

fagområdene i synet på om VP har bidratt til motsatt utvikling: 22 prosent synes konfliktnivået på instituttet er *mindre* nå enn tidligere. Under 10 prosent i de andre fagområdene oppgir samme tendens.

Det er en svak tendens til at konfliktnivået har økt mest i mellomstore institutter, dvs. i institutter med mellom 11 og 30 ansatte totalt. Mønsteret er det samme ved beregninger med fast vitenskapelig personale som utgangspunkt.

2.7 Virksomhetsplanlegging - større virkning på undervisningen enn forskningen?

Undervisningsoppgavene har tradisjonelt vært mer forankret i det administrative apparatet og dermed mer planlagt fra sentralt hold ved universitetene enn hva som har vært tilfelle for forskningen, som i stor grad har vært overlatt til den enkelte å definere. Virksomhetsplanlegging hadde som formål at også forskningen i noen grad skulle være gjenstand for planlegging, men dette møtte sterk motstand blant deler av det vitenskapelige personalet. Denne motstanden sammenholdt med at undervisningen tradisjonelt har vært mer planlagt, gjør at det er grunn til å forvente at VP har hatt større virkninger for undervisningen enn for forskningen.



Figur 2.4 Personalets vurderinger av om virkningen av virksomhetsplanlegging har vært større for undervisningen enn for forskningen ved eget institutt. Prosent. N=1285

Nær en femtedel mener at effekten av VP er større for undervisningen enn forskningen (figur 2.4). Over halvparten mener situasjonen ikke er vesensforskjellig fra hva den var tidligere. Et lite mindretall mener virkningen er større for forskningen enn for undervisningen. Også her er "vet ikke/for tidlig å si"-gruppa relativt stor.

Samfunnsviterne og teknologene oppgir i større grad enn de andre faggruppene at effektene på undervisningen er større enn hva de er for forskningen (henholdsvis 25% og 30%). En noe mindre andel svarer bekreftende på denne påstanden i humaniora og naturvitenskap (17% i begge fagområdene), mens færrest i medisin samtykker i dette (13%).

Her kan vi registrere en synkende tendens med hensyn til instituttstørrelse, dvs. at jo mindre institutt jo hyppigere oppgis det at virksomhetsplanlegging har større innvirkning på undervisningen enn forskningen.

2.8 Virksomhetsplanlegging - gunstig innvirkning på faglig virksomhet?

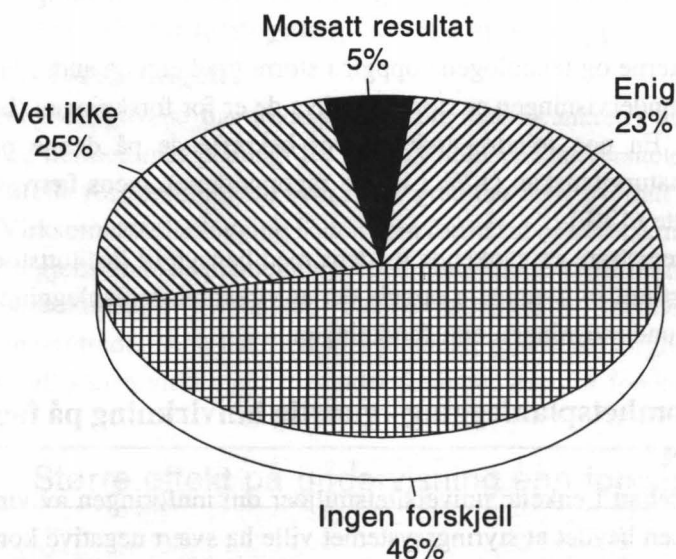
Det var heftig debatt i enkelte universitetsmiljøer om innføringen av virksomhetsplanlegging. Noen hevdet at styringssystemet ville ha svært negative konsekvenser for fagmiljøene. En av intensjonene med det nye styringssystemet var at det skulle bidra til å øke helhetstenkningen og fellesskapsfølelsen i institusjonene. Denne målsettingen er en klar utfordring til universitetene som heterogene og atomistiske institusjoner. For å kartlegge de generelle virkningene sett fra "fotfolket" har vi spurt om VPs virkning både på instituttets og på den enkeltes faglige virksomhet.

Av figur 2.5 går det fram at nær halvparten av personalet mener det ikke er noen endring i instituttens faglige virksomhet før og etter at VP er innført. På den andre siden er det en ikke ubetydelig andel som synes VP har hatt en gunstig effekt på instituttets faglige virksomhet. Omtrent like mange er usikre på om VP har hatt noen effekt i denne retning eller synes det er for tidlig å vurdere dette spørsmålet allerede nå. Et lite mindretall hevder at det nye planleggingssystemet har hatt en negativ effekt på instituttets faglige virksomhet.

Går vi fra vurderinger av effekt på *instituttets* faglige virke til effekt på *den enkeltes* faglige virke, er det enda flere som oppgir at de er uberørte av VP (figur 2.6). Andelen som mener VP har innvirkning på egen faglig virksomhet er dermed mindre enn andelen som oppga at VP hadde betydning for instituttet (13% mot 23%). Dette "misforholdet" kommer vi tilbake til under 2.9.

Tendensen i retning av mer positiv holdning til effekter av virksomhetsplanlegging på instituttnivå enn individnivå går igjen i alle fagområder. I teknologi ser personalet mer positivt på effektene både på instituttet og på eget arbeid sammenlignet med de andre fagområdene (figur 2.7). I naturvitenskap er det færrest

Gunstig effekt på instituttets faglige virksomhet



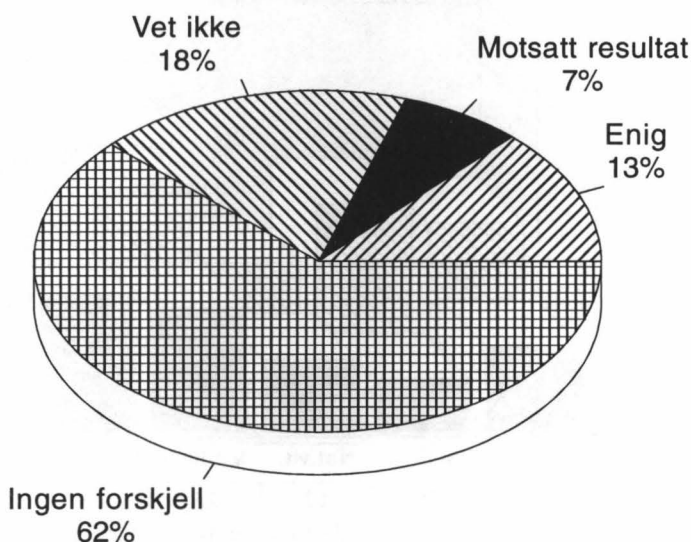
Figur 2.5 Personalets vurdering av om virksomhetsplanlegging har hatt gunstig innvirkning på instituttets faglige virksomhet. Prosent. N=1307.

som er enige i at VP har hatt positiv effekt på instituttets faglige virke. Humaniora, samfunnsvitenskap og medisin befinner seg i denne sammenhengen i en mellomposisjon.

Det er ansatte ved små institutter som i hovedsak oppgir at VP har virket gunstig for faglig virksomhet. Vi finner tendensen både på instituttnivå og individnivå og både når vi tar utgangspunkt i totalt antall ansatte og fast ansatte.

Mens 39 prosent av fast ansatte ved de minste instituttene (mindre enn sju fast ansatte) samtykker i at VP har hatt gunstig effekt på instituttets faglige virke, er denne andelen 16 prosent ved de største instituttene (mer enn 20 fast ansatte). Tendensen er den samme når vi inkluderer dem som ikke har fast stilling i beregningsgrunnlaget. Ser vi på effekt på *eget* faglig virke er det 28 prosent av fast vitenskapelig personale ved de ved små instituttene som oppgir positiv effekt, mens denne andelen bare er 7 prosent ved de største instituttene. Resultatene går i samme retning for totalt antall ansatte.

Gunstig effekt på egen faglig virksomhet



Figur 2.6 Personalets vurdering av om virksomhetsplanlegging har hatt gunstig innvirkning på egen faglig virksomhet. Prosent. N=1309.

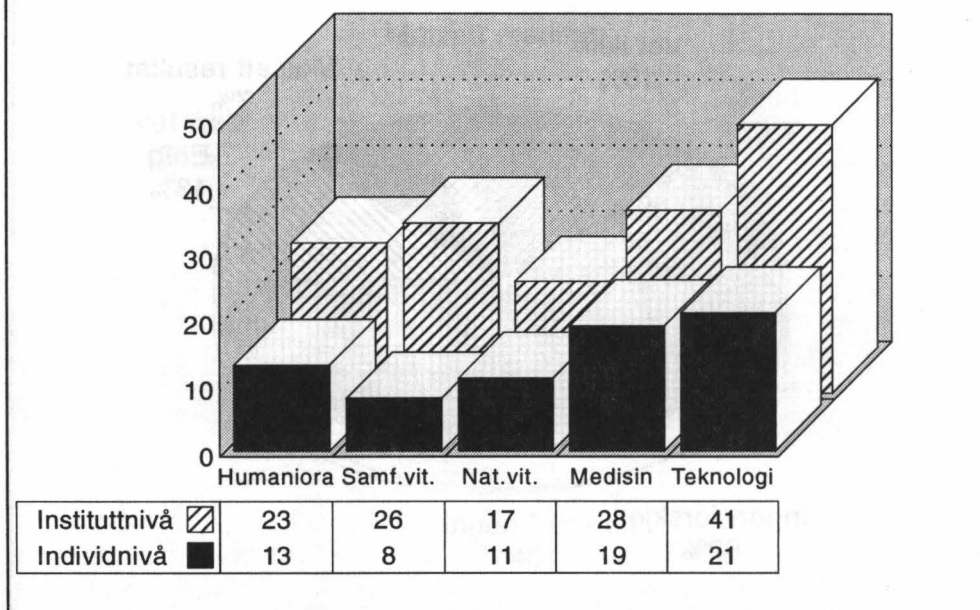
2.9 Deltakelse i planarbeidet

Vi vil anta at vitenskapelig ansatte i ulik grad deltar i arbeidet med planutformingen og at nærhet til arbeidet samvarierer med holdninger til reformen. Vi har derfor kartlagt deltakelse i ulike former for så i neste omgang å se om dette har betydning for vurderingene av virksomhetsplanlegging. Først har vi sammenlignet alle som på en eller annen måte har deltatt med dem som ikke har vært med. I neste omgang har vi gruppert deltakerne på følgende måte: 1) Deltatt som instituttstyrer, 2) Deltatt som medlem av planutvalg, 3) Deltatt som medlem av instituttstyre, 4) Deltatt på andre måter og 5) Har ikke deltatt.

Deltakere versus de som ikke deltar

Splitter vi materialet opp i to grupper - de som oppgir å ha deltatt på en eller annen måte og sammenligner denne gruppa med andelen som oppgir at de ikke har deltatt - ser vi for det første at antall deltakere er langt større enn dem som ikke deltar overhodet. Omlag 3/4 av personalet oppgir at de har deltatt i planarbeidet i en eller annen forstand (tabell 2.1). Videre framgår det at deltakelse i seg selv har betydning

Gunstig effekt på faglig virksomhet fordelt på fagområde



Figur 2.7 Andel av personalet som sa seg enig i at virksomhetsplanlegging har hatt gunstig innvirkning på instituttets og egen faglige virksomhet, fordelt på fagområde.

for oppfatningene av effektene av VP: De som deltar er langt mer positive samt ser større effekter av VP.

Ulike typer verv

Vi har ovenfor sett at deltakelse i seg selv medfører at man gjennomgående ser større effekter og gir en mer positiv vurdering av virksomhetsplanlegging. Vi har plukket ut tre typer verv på instituttnivå: Instituttstyrere, planutvalgsmedlemmer og instituttstyremedlemmer for i neste omgang å se om type deltakelse har sammenheng med vurderingene av virksomhetsplanlegging.

Tabell 2.1 Andel av personalet som samtykket i følgende påstander om virkningene av virksomhetsplanlegging, fordelt på om har deltatt i planarbeidet eller ikke.

	Deltatt	Ikke deltatt
Har bidratt til å klargjøre hvilke oppgaver som bør prioriteres	44	22
Har ført til større faglig debatt	30	15
Har ført til større faglige konflikter	9	10
Større innvirkning på undervisningen enn forskningen	21	12
Har hatt gunstig innvirkning på instituttets faglige virksomhet	26	15
Har hatt gunstig innvirkning på egen faglig virksomhet	15	5
N (lavest og høyest)	(981-1008)	(304-311)

I alle deltakelseskategorier vi opererer med, er det en tendens til å vurdere effektene av VP som større enn blant dem som ikke deltar (tabell 2.2). Det innebærer at alle typer deltakelse har betydning for vurderingene om VPs virkninger. Det er deltakelse i form av instituttstyrværv eller medlem av planutvalg som gir størst utslag. I særlig grad kommer forskjellene i vurderinger fram i spørsmålet om VP har bidratt til klarere oppgaveprioritering. Særlig medlemmer av planutvalg framhever en utvikling i denne retning.

Deltakelse som instituttstyremedlem har ikke så stor betydning som deltakelse i form av instituttstyrer eller planutvalgsmedlem. Dette kan skyldes at arbeidet med planene bare i liten grad involverer instituttstyret. Muligens begrenses deres befatning med saken seg til godkjenning av planer utarbeidet av egne planutvalg.

Vi vil også nevne at styrere er noe mer tilbakeholdne enn andre med å framheve effekter langs den negative dimensjonen, nemlig konfliktnivået. Av tabell 2.2 ser vi også at de som ikke har noen av de typer verv vi opererer med, men oppgir å ha deltatt på andre måter, i større grad gir en positiv vurdering av VP enn de som ikke har deltatt. Vi vet ikke noe om i hvor stor grad denne gruppa er involvert i arbeidet, men vil anta at dette er en heterogen gruppe. Det betyr at kategorien "skjuler" ulike former for og grader av deltakelse.

Tabell 2.2 Andel av personalet som sa seg enig i følgende påstander om virkningene av virksomhetsplanlegging, fordelt på deltakelsesformer i planarbeidet.¹⁾

Effekter av virksomhetsplanlegging	Instituttstyrer	Medlem av planutvalg	Medlem av instituttstyre	Deltatt på andre måter	Ikke deltatt
Har bidratt til å klargjøre hvilke oppgaver som bør prioriteres	49	53	38	41	22
Har ført til større faglig debatt	34	39	23	28	15
Har ført til større faglige konflikter	6	10	9	11	10
Større innvirkning på undervisningen enn forskningen	26	25	21	17	12
Har hatt gunstig innvirkning på instituttets faglige virksomhet	35	31	21	21	15
Har hatt gunstig innvirkning på egen faglig virksomhet	22	19	10	12	5
N (lavest og høyest)	(254-261)	(147-148)	(241-251)	(339-347)	(304-311)

¹⁾ Kategoriseringen er foretatt slik at den er gjensidig utelukkende, dvs. at instituttstyrere som er medlem av planutvalg eller instituttstyre er ekskludert fra disse kategoriene. Tilsvarende er medlemmer av planutvalg som også er med i instituttstyre tatt ut av denne kategorien.

2.10 Sammenfattende vurdering

En hovedobservasjon er at rundt halvparten av respondentene mener at virksomhetsplanlegging ikke har ført til noen endringer på eget institutt. De oppfatter situasjonen lik den de befant seg i før VP ble en del av universitetshverdagen.

Vi kan imidlertid ikke overse at det er en betydelig andel av personalet som oppga endringer selv om denne gruppa bare er omlag halvparten så stor som andelen som mente situasjonen er uforandret. Av dem som oppga endringer, var majoriteten positive i sine vurderinger av virksomhetsplanlegging.

Selv om hovedinntrykket er at personalet mener situasjonen er lik hva den var før VP ble innført, vil vi modifisere dette inntrykket noe fordi vi i spørreskjemaet berørte seks forskjellige typer virkninger av virksomhetsplanlegging. Det er grunn til å tillegge disse ulik vekt ut fra hvor sentrale de er i VP-konseptet.

En grunnleggende forutsetning for at VP skal kunne fungere er at man er i stand til å utarbeide mål for virksomheten. Vi har benyttet "klarere oppgaveprioritering" som mål på om VP har bidratt til å utpensle en målstruktur for virksomheten. Langt flere oppga at det hadde skjedd endringer i denne sammenheng enn hva som var tilfelle for de andre spørsmålene. Av dem som registrerte endringer var nesten alle positive (jf. figur 2.1). Ut fra at målformulering og prioritering er avgjørende for om plansystemet skal fungere, er det grunn til å framheve at andelen som mener VP har bidratt til klarere oppgaveprioritering på instituttene er jevnstor med andelen som oppgir at situasjonen er uendret.

Som vi har sett oppgir flere at virksomhetsplanlegging har større effekt på instituttets arbeid enn på eget arbeid (jf. 2.8). Denne "skjevheten" fortjener å bli kommentert. En mulig forklaring kan være at instituttets faglige virksomhet er *noe mer og annet* enn summen av den enkeltes faglige virksomhet. Kanskje er det i første rekke dette "andre" som er påvirket av det nye planleggingssystemet? Eksempler på faglig aktivitet på instituttnivå kan være instituttseminarer, gjesteforelesninger og et mer enhetlig undervisningstilbud. Slik virksomhet som er myntet på hele den vitenskapelige staben kan generere fellesgoods for det enkelte institutt. Tenkningen bak virksomhetsplanlegging er blant annet at selve utarbeidelsen av planleggingsdokumentene kan bidra til å fremme fellesskapet i institusjonene og bøte på de individualistiske trekk i strukturen. Våre data kan tyde på at VP som kulturbygger på instituttnivå til en viss grad har lyktes.

En annen grunn til at flere ser gunstige effekter av virksomhetsplanlegging for instituttet som helhet enn for egen del, kan være at man synes kolleger i større grad enn en selv har behov for VP. Man vurderer dermed strategisk planlegging for andre sin del relativt positivt, men opplever ikke at man selv påvirkes av slike styringsimpulser trass i at andre påvirkes.

Ser vi på holdningene som kommer til uttrykk mellom de ulike fagområdene, finner vi at teknologene i første rekke uttrykker seg positivt om virksomhets-

planlegging. Det teknologiske fagområdet (som kun er lokalisert ved NTH) har praktisert målstyring lengst. Tidsdimensjonen kan med andre ord være en mulig forklaring på dette resultatet. Eller kan det tenkes at det teknologiske fagområde fra "naturens side" er mer styrbart enn de andre fagområdene og at målstyringstanken er lettere å innpasse i dette fagmiljøet?

Som nevnt var det i enkelte fagmiljøer et høyt konfliktnivå ved innføringen av virksomhetsplanlegging. I den grad vedtaket om innføring av VP manglet legitimitet pga. liten bredde i deltakelsen i forarbeidet, kan det sies at dette har blitt kompensert i ettertid ved at store deler av det vitenskapelige personalet nå er med i planarbeidet i en eller annen form. Som profesjonelle organisasjoner, er universitetene bunnunge institusjoner hvor det kreves bred deltakelse i styrings-systemet for at beslutninger skal ha legitimitet.

De som i en eller annen form deltar i planarbeidet er mer positive og ser større effekter enn dem som ikke deltar. En slik sammenheng er forventet ut fra at deltakelse ofte bidrar til å skape oppslutning om et tiltak. Både fordi man da ser andre sider ved endringen og fordi man vil forsvare det man bruker tid på. Uroen omkring virksomhetsplanlegging som fant sted før reformen ble innført, ser nå ut til å ha lagt seg. En av grunnene til dette kan være den brede deltakelsen vi har registrert i arbeidet med VP. Dette samsvarer med generelle betraktninger om at bred deltakelse sikrer legitimitet og bidrar til et høyt informasjonsnivå.

Ansatte ved de minste instituttene, og til dels mellomstore, oppgir at virksomhetsplanlegging har større virkning enn hva ansatte ved de største instituttene gjør. Vurderingene er også jevnt over mer positive ved relativt små institutter. Hvordan kan vi forklare at det virker som om styringssystemet virker bedre jo mindre instituttet er? Ser vi instituttstørrelse i sammenheng med deltakelse i planarbeidet, viser det seg av det er lavere deltakelsesgrad ved de største instituttene enn ved de mindre. Ved institutter med mer enn 20 fast ansatte deltar 67 prosent, mens deltakelsesgraden er 86 prosent ved institutter med mindre enn sju fast ansatte. Vi finner tilsvarende mønster når vi beregner ut fra totalt antall ansatte. Lavere deltakeshyppighet ved større institutter er å forvente siden større enheter har flere til å dele på verv uten at økt instituttstørrelse nødvendigvis innebærer flere verv. I tillegg er det kortere avstand mellom beslutningsarena og den enkelte ved små institutter - noe som fremmer engasjement.

Ser vi kun på dem som har deltatt, reduseres forskjellene i vurderingene mellom ansatte ved små og store institutt. Den eneste sammenhengen som fremdeles viser seg er at ansatte ved små institutter oppgir at virksomhetsplanlegging har gunstig effekt for både instituttets og egen faglige virksomhet. Mens 35 prosent av ansatte ved institutt med mindre enn sju ansatte mener det nye styringsinstrumentet har hatt gunstig effekt for *instituttets* faglige virksomhet, er denne andelen redusert til 18 prosent ved institutter med mer enn 21 fast ansatte. Tilsvarende er det 23 prosent

ved de minste instituttene som oppgir at VP har hatt gunstig virkning på *eget* faglig arbeid mens andelen er 8 prosent ved de største instituttene. Vi finner den samme tendensen, men ikke så sterk, når vi inkluderer personale uten fast stilling i materialet. Med unntak av ovenfornevnte effekt på faglig virksomhet, er det ingen forskjeller i vurderingene mellom deltakere avhengig av om de er ansatt ved et stort eller lite institutt. Grunnen til de forholdsvis positive vurderingene blant ansatte ved små institutt skyldes først og fremst at deltakelseshyppigheten er høyere. Men uavhengig av deltakelse har ansatte ved de minste instituttene en mer positiv holdning til VPs virkning på den faglige aktiviteten.

Innledningsvis pekte vi på metodiske problemer ved effektstudier. Når man måler effekter er som nevnt en sentral problemstilling. Stikker man målepinnen i virkeligheten rett etter innføringen av et tiltak er det muligheter for at ordningen ikke har fått "satt seg" i institusjonen (Røvik 1992:275). Virksomhetsplanlegging hadde fungert i et par år da vi samlet inn dataene. Muligens var det for tidlig å spørre etter virkninger allerede da? Kanskje var det å forvente at VP som et nytt styringsverktøy bare i beskjeden grad hadde gått seg til og blitt en del av universitetshverdagen? Muligheten for at vi her har vært ute i tidligste laget med å spørre etter effekter sannsynliggjøres av at det er relativt mange som har benyttet seg av svaralternativet "vet ikke/for tidlig å si."

Hvem man spør er også av betydning for hvilke effekter som kommer fram. Respondentene i vår undersøkelse er vitenskapelig personale i grunnenhetene. Vi har derfor ikke grunnlag for å si noe om virkningene av tiltaket på fakultetsnivå eller om det har ført til endringer for administrativt ansatte ved universitetene.

På bakgrunn av de skremmebildene enkelte debattanter lanserte i forkant av innføringen av virksomhetsplanlegging, er det viktig å trekke fram at overvekten av dem som oppga at virksomhetsplanlegging så langt har hatt effekt, var *klart positive* i sine vurderinger. Man kunne forvente atskillig mer negative vurderinger av det nye planleggingsverktøyet ut fra temperaturen på debatten før innføringen av virksomhetsplanlegging. Vitenskapelig ansatte fra grunnenhetene ved universitetene (dvs. instituttnivå) som deltok i debatten var til dels svært negative til forandringen. I vårt datamateriale kan vi ikke spore en slik gjennomgående negativ holdning til styringssystemet. Betyr dette at de som engasjerte seg i denne debatten var lite representative for det vitenskapelige personalet som helhet? Satt på spissen: Er ikke virksomhetsplanlegging ved universitetene lenger den varme poteten det engang var, eller har virksomhetsplanlegging aldri har vært noen problematisk reform for universitetsfunnet sett under ett? Eller er forklaringen snarere at det ikke er lagt opp til en rigid praktisering av systemet, men at det har blitt tilpasset institusjonenes særpreg og kulturen ved de enkelte lærestedene? Eller er ikke konseptet "Virksomhetsplanlegging" noe mer enn en "papirreform" som ikke har medført reell endring?

3 Sammenslåing av universitetsinstitutter

3.1 Innledning

Størrelsen på universitetsinstituttene har vært et gjennomgangstema i offentlige dokumenter om UoH-sektoren på 1980-tallet. Det er blitt hevdet at mange enheter er under en ønskelig minstepørrelse. I forskningsmeldingen først på 80-tallet kommer dette klart til uttrykk: (St.meld.nr. 69, 1981-82, s.7):

"De fleste norske forskningsgrupper, f.eks. i de enkelte universitetsinstitutter, er små i internasjonal sammenheng. Mange steder dreier det seg om noen få forskerårsverk. Er miljøene for små, vil mulighetene for kompetanseutvikling, kritisk vurdering og faglig utvikling og fornyelse ofte være begrensede. Mange norske forskningsgrupper er antagelig under en kritisk minstepørrelse, særlig hvis man tenker på den enkelte gruppes utviklingsmuligheter over tid. I de minste gruppene og for enkeltforskere faller også alle praktiske gjøremål på forskerne selv, slik at forskningsinnsatsen lett kan bli lite effektiv."

Instituttstørrelse var også ett av mange tema det tidligere omtalte Universitets- og høyskoleutvalget behandlet i sin innstilling. Om universitetsinstituttene anbefalte utvalget (NOU 1988:28, s.143):

"at en hovedlinje ved universitetene blir å forene småenhetene til mer slagkraftige faglige enheter,(...)"

Disse signalene er blitt fulgt opp og flere av universitetene har gjennomført store omlegginger i instituttstrukturen.

3.2 Kort om prosessene

Før vi presenterer vurderingene omkring sammenslåing av institutter, vil vi gi en summarisk framstilling av de mest omfattende prosessene i perioden 1986-91.

Universitetet i Oslo

Ved UiO har det vært radikal rasjonalisering i antall institutter ved to av fakultetene. Ved Det Medisinske fakultet er antall enheter redusert fra omlag 110 til 6

instituttgrupper, selv om instituttene fortsatt består som faglige enheter.⁴ Det Historisk-Filosofiske fakultet (HF) har redusert antall institutter fra 40 til 11. De tidligere instituttenhetene har gjerne fått avdelingsstatus i den nye instituttstrukturen.

Det var lavt konfliktnivå i de medisinske miljøene omkring sammenslåingen. Derimot avdekket prosessen i de humanistiske fagmiljøene atskillig større uenighet og konflikter (Christensen 1990).

Sammenslåingsforslagene ved HF var ikke nye, men gjennomføringen av reformen ble dels koplet til innføring av virksomhetsplanlegging fordi reformene sto på dagsorden samtidig. Av reformatorene ble VP brukt som et argument for sammenslåing: Delegering av avgjørelsesmyndighet til grunnenhetene krevde institutter av en viss størrelse. Andre tok avstand fra instituttsammenslåing som ledd i tilpasning til innføring av VP. Motstanderne av reformen reagerte sterkt på omfanget av sammenslåingen og at administrative hensyn dominerte arbeidet framfor faglige kriterier. Videre var argumentene at enkelte av de foreslåtte instituttene ville bestå av institutter de sto fjernt fra faglig og at slike storinstitutter ville øke avstanden mellom studenter og lærere.

Universitetet i Bergen

I arbeidet med Universitetsplan år 2000 vedtok Kollegiet å nedsette et utvalg (Espelidutvalget) som bl.a. skulle diskutere prinsipper for sammenslåing av institutter til større enheter. I innstillingen fra utvalget ble det foreslått å redusere antall institutter. Utgangspunktet var at et institutt burde ha omlag 20 vitenskapelige stillinger.

Etter dette har det vært gjennomført instituttsammenslåing ved tre av fakultetene ved UiB. Ved Det matematiske naturvitenskapelige fakultetet er antallet institutter redusert fra 18 til 14. Det psykologiske fakultetet har redusert antall institutter fra 11 til 5. Ved Det historisk filosofiske fakultet er to institutter slått sammen.

NTH

NTH har også hatt et titalls instituttsammenslåinger i perioden. I hovedsak er det to institutter som er slått sammen til ett, enkelte ganger tre tidligere institutter som nå inngår i ett og samme institutt. Det er også eksempler på at underliggende avdelinger i eksisterende institutter er skilt ut, for å danne et nytt institutt.

Ved Universitetet i Tromsø og ved AVH har det kun vært små endringer i instituttstrukturen som har berørt et fåtall ansatte.

⁴ Vi har valgt å holde denne gruppa utenfor når vi analyserer datamaterialet fordi det er ulik oppfatning blant medisinerne om hva som er å oppfatte som et institutt - instituttgrupper eller de faglige grunnenhetene.

Når vi har kartlagt organisatoriske endringer ved instituttene har vi også spurt om instituttet er skilt ut som egen enhet fra et større institutt. Det er kun et fåtall som har svart bekreftende på dette spørsmålet. Vi har derfor ikke presentert resultater om deling av institutter.

3.3 Valg av indikatorer

I spørreskjemaet ble det formulert seks påstander om virkninger av sammenslåing som vi ba personalet vurdere. Påstandene om virkninger av sammenslåing ble formulert slik:

- 1) Har ført til mer effektiv bruk av penger og utstyr
- 2) Har ført til lettere tilgang på administrative støttefunksjoner
- 3) Har ført til større konflikter om fordelingen av administrative ressurser
- 4) Har ført til større faglige konflikter
- 5) De vitenskapelig ansatte bruker mer tid på administrative oppgaver.

Følgende svarmuligheter ble gitt: 1) Enig, 2) Uenig, ingen forskjell fra tidligere, 3) Uenig, resultatet er det motsatte og 4) Vet ikke/for tidlig å si.

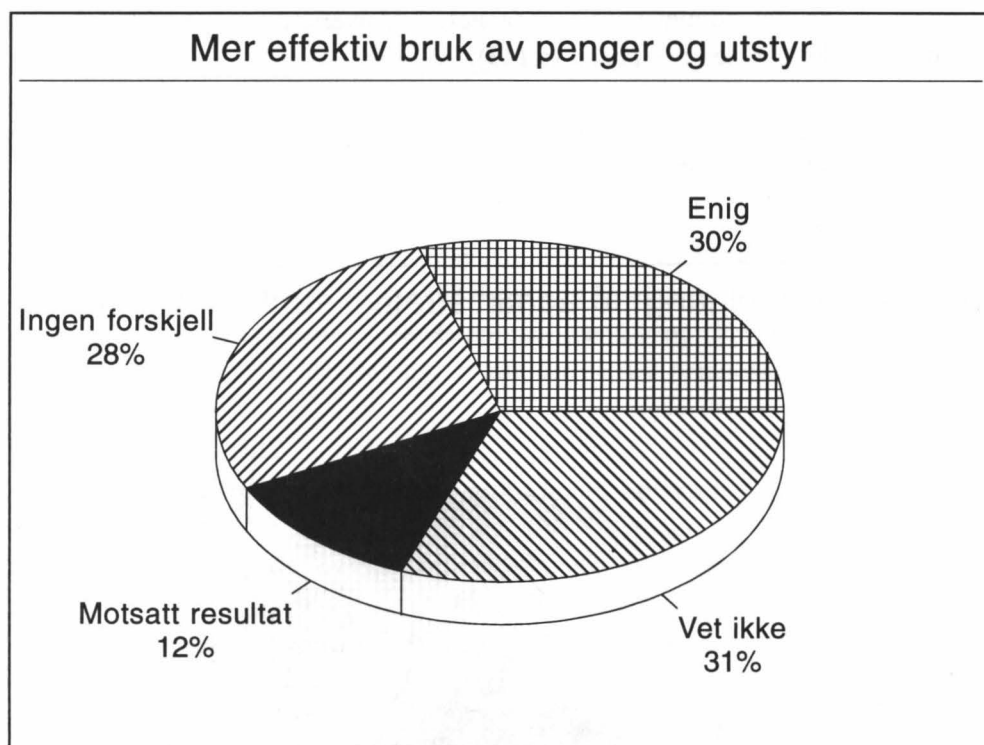
Tilhengere av instituttsammenslåing har først og fremst framhevet de administrative fordelene med en slik utvikling. Vi har derfor i første rekke spurt om endringer av administrativ karakter. Men også problemstillinger knyttet til faglige forhold er berørt. Virkninger av administrativ art har konsekvenser for faglig virksomhet og vice versa og de to typer konsekvenser kan ikke ses uavhengig av hverandre. Dimensjonene vi tar opp er heller ikke entydig administrative eller faglige.

3.4 Sammenslåing - bedre ressursutnyttelse?

Ressursbruk var et sentralt tema når Universitets- og høyskoleutvalget behandlet sammenslåing. Det er antatt at større miljøer gir bedre utnyttelse av fysiske ressurser og at større institusjoner gir bedre styring og bruk av administrative ressurser. Det nevnes en rekke stordriftsfordeler man kan høste gjennom slik omorganisering (NOU 1988:28, s.114).

I tråd med grunnlaget for instituttsammenslåing i Hernesrapporten ba vi personalet vurdere om reorganiseringen har medført mer effektiv bruk av penger og utstyr.

Det er like mange som oppgir at instituttsammenslåing har ført til mer effektiv bruk av penger og utstyr som mener situasjonen er uendret og som svarte "vet ikke/for tidlig å si" (ca 1/3 på hvert av svaralternativene) (figur 3.1). Omlag en femtedel oppgir motsatt resultat, dvs. at ressursutnyttelsen er dårligere etter omorganiseringen.



Figur 3.1 Personalets vurdering av om instituttsammenslåing har ført til mer effektiv bruk av penger og utstyr. Prosent. N=408.

Ser vi de ulike fagområdene i forhold til hverandre, vurderer medisinerne og naturviterne i størst grad resultatet positivt i den forstand at ressursbruken er bedre etter sammenslåing (medisinerne: 38%, naturviterne: 37%, humanistene: 28%, samfunnsviterne: 25% og teknologene: 16%). Det er flest humanister som mener virkningen går i motsatt retning: Penger og utstyr brukes mindre effektivt nå (humanistene: 20%, naturviterne: 8%, samfunnsviterne: 7%, medisinerne: 0%).

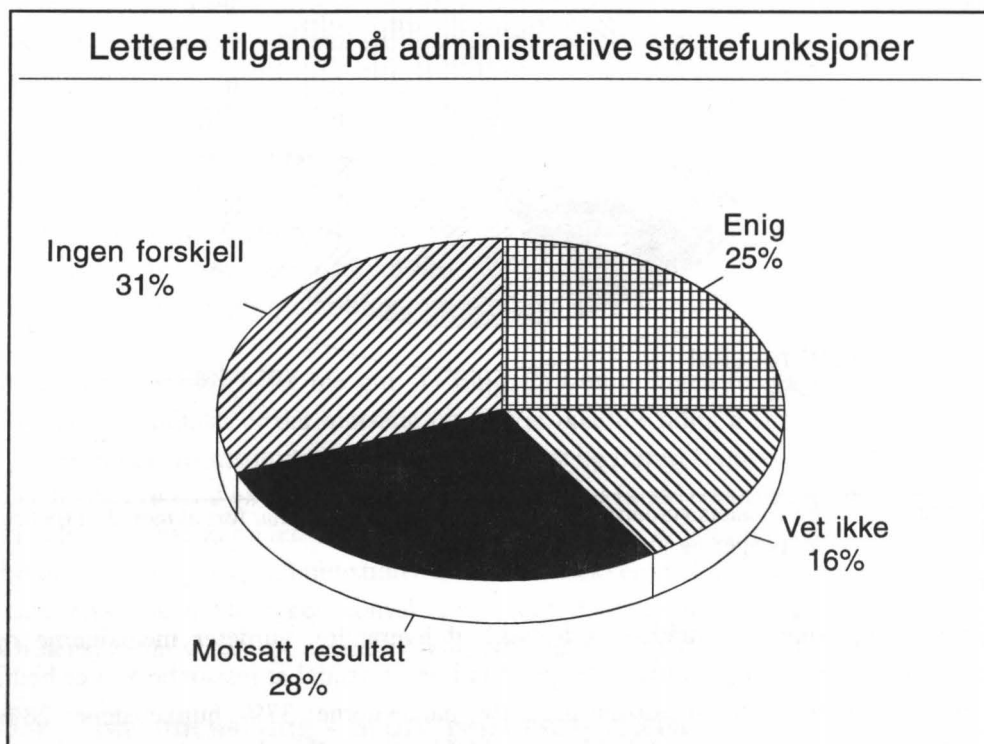
Det er en tendens til at personalet ved de større instituttene gir en mer positiv vurdering av sammenslåingens effekter på bruk av penger og utstyr enn ansatte ved små institutter. Mens 18 prosent av personalet ved institutter med maksimum 6 fast ansatte oppga at ressursbruken var bedre etter sammenslåing, var denne andelen mellom 27 og 32 prosent i de andre størrelsesgruppene. Tendensen er den samme, om enn ikke så sterk, når vi inkluderer totalt antall ansatte i beregningsgrunnlaget.

3.5 Sammenslåing og administrative støttefunksjoner

Et stort institutt kan lettere legitimere behovet for en administrativ stab enn hva et lite kan, og en av hensiktene med å slå sammen små institutter var nettopp at man

kunne styrke det administrative apparatet. I Universitets- og høyskoleutvalgets rapport er dette et sentralt poeng (s.143):

"De (større enheter) gir også bedre mulighet for mer effektiv administrasjon, idet små enheter ikke gir grunnlag for mer enn en lederstilling og vanskelig kan ha administrative stillinger på høyere nivå i tillegg."



Figur 3.2 Personalets vurdering av om instituttsammenslåing har ført til lettere tilgang på administrative støttefunksjoner. Prosent. N=407.

Drøyt halvparten av de spurte oppgir at det har skjedd endringer i tilgangen på administrative støttefunksjoner, men resultatene peker i både positiv og negativ retning. Det er omlag like stor andel som mener det har skjedd en bedring når det gjelder administrativ hjelp som mener utviklingen i så måte har gått i negativ retning (ca. 1/4 på hvert av svaralternativene) (figur 3.2). Vel 1/3 oppgir at instituttsammenslåing ikke har medført slike endringer.

Vi kan observere noe variasjon når materialet er fordelt på de ulike fagområdene. Samfunnsviterne skiller seg ut ved å være mest positive; 36 prosent svarer at de har lettere tilgang på administrative støttefunksjoner nå enn før sammenslåing (medisinerne 33%, humanistene: 24%, naturviterne: 22% og

teknologene: 16%). Blant teknologene er det størst andel som mener situasjonen er uendret (50%) (naturviterne: 39%, samfunnsviterne: 31%, medisinene: 30% og humanistene: 24%). Humanistene er i størst grad negative; flest her oppgir at tilgangen på administrative støttefunksjoner er blitt dårligere (humanistene: 38%, naturviterne: 26%, samfunnsviterne: 22%, medisinene: 21% og teknologene 11%).

Ansatte ved små institutter er i minst grad enige i at sammenslåing har gjort tilgangen på administrative støttefunksjoner lettere. Mens 12 prosent ved institutter med maksimum 10 ansatte totalt samtykker i påstanden om lettere tilgang til det administrative støtteapparat, er andelen mellom 24 og 31 prosent ved større institutter. Tendensen holder seg når vi kun ser på fast personale.

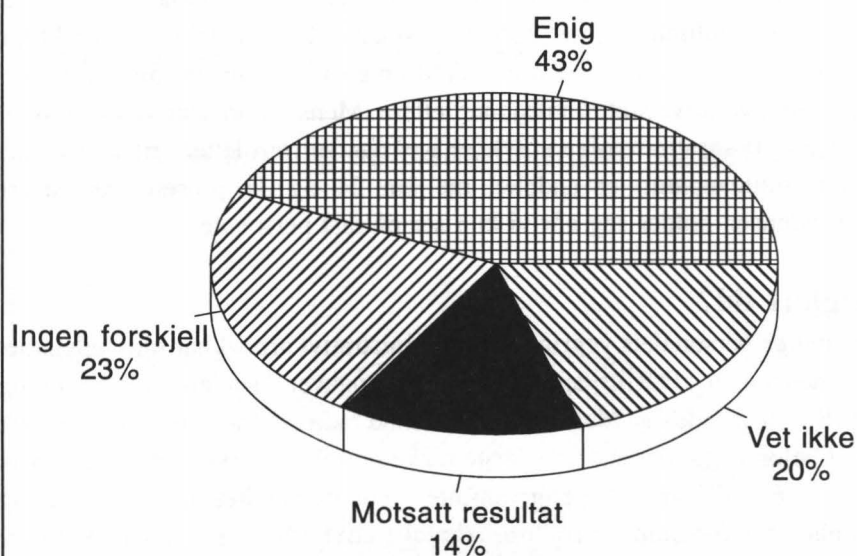
3.6 Frigjort tid?

Det vitenskapelige personalets vegring mot administrativt arbeid har blitt behandlet i ulike sammenhenger. Det er antatt at slike oppgaver "stjeler" tid fra faglig virksomhet (Kyvik, Tvede og Ødegård 1989). Denne "administrasjonsvegningen" har bakgrunn i et belønningssystem som i første rekke premierer forskning. Med en slik belønningsstruktur vil vitenskapelig ansatte ved universitetene rette tid og oppmerksomhet mot forskningen framfor administrativt arbeid. En undersøkelse av tidsbruk blant vitenskapelig personale ved universitetene i 1991 viste at i underkant av 20% av arbeidstida går til administrative gjøremål (Kyvik og Enoksen 1992). Universitets- og høyskoleutvalget tegnet et bilde av arbeidsdagen hvor det overforbrukes tid til annet enn forskning og undervisning. I St.meld.nr. 40 (1991) ble denne hansken tatt opp. Her heter det: "Det er ønskelig å redusere den tid særlig det vitenskapelige personale bruker på administrative oppgaver." (s66). Et forslag i denne sammenhengen var å slå sammen institutter. Tankegangen her er at dersom instituttene blir færre, kan møtetrykningen og saksomfanget reduseres. For å få et bilde av om instituttsammenslåing er et egnet virkemiddel for å lette de administrative byrdene, har vi bedt det vitenskapelige personalet vurdere tidsbruken til administrative oppgaver før og etter reorganiseringen.

Av figur 3.3 går det fram at nær halvparten oppgir at de bruker *mer* tid på administrasjon etter omorganiseringen. En fjerdedel mener tidsbruken til administrative gjøremål er på samme nivå som før instituttsammenslåing. Relativt få synes de har fått avlastning i administrative oppgaver. Antagelsen om stordriftsfordeler får dermed ikke støtte i vårt materiale.

Sammenligner vi fagområdene er det flest humanister som oppgir at tid til administrative gjøremål har økt (humaniora: 59%, samfunnsvitenskap: 36%, naturvitenskap: 35%, teknologi 30% og medisin 19%). Det er flest innen naturvitenskap (22%) og samfunnsvitenskap (20%) som mener resultatet er motsatt, dvs. at tid til administrativt arbeid er redusert (medisin 14%, teknologi: 8% og humaniora: 7%).

Bruker mer tid på administrative oppgaver



Figur 3.3 Personalets vurdering av om instituttsammenslåing har ført til at de bruker mer tid på administrative oppgaver. Prosent. N=406.

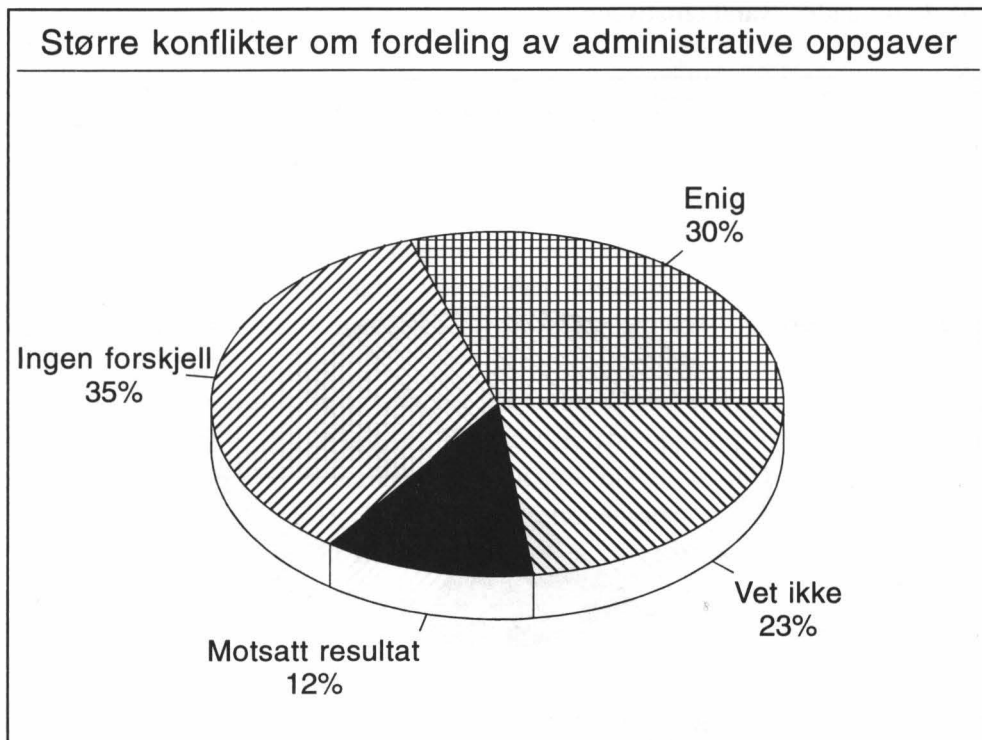
3.7 Sammenslåing og konflikter

Selv om det er de administrative argumentene som i første rekke framheves i forbindelse med instituttsammenslåing er argumenter av faglig art heller ikke uvesentlige. Universitets- og høyskoleutvalget brukte også slike argumenter. I utvalgsrapporten står det (s.113-114):

"Større miljøer gir større faglig bredde og høyere kvalitet, der ulike spesialiteter kan utfylle hverandre og gi et solid miljø. Bredde gjør det mulig for kolleger å trekke veksler på og bygge opp hverandres kompetanse. Det vil gi mer slagkraftige faglige enheter, noe som i sin tur kan virke attraktivt både på søkere til faste stillinger, og på gjesteforelesere og gjesteforskere."

For at en slik utvikling skal finne sted er det en forutsetning at instituttsammenslåing ikke medfører varige konflikter som overskygger de mulighetene større faglig bredde på miljøene kan gi. Universitets- og høyskoleutvalget var heller ikke fremmed for at større enheter kan ha innebygde spenninger (NOU 1988:28, s. 143). Som vi har sett (jf. 3.2) var enkelte av prosessene rundt instituttsammenslåing

konfliktfylte, men det betyr ikke nødvendigvis at situasjonen har forblitt problematisk. Vi vil her kartlegge eventuelle endringer i konfliktnivået både med hensyn til administrative ressurser og mer rent faglige konflikter som følge av sammen slåing av institutter.



Figur 3.4 Personalets vurdering av om instituttsammenslåing har ført til større konflikter om fordeling av administrative ressurser. Prosent. N=405.

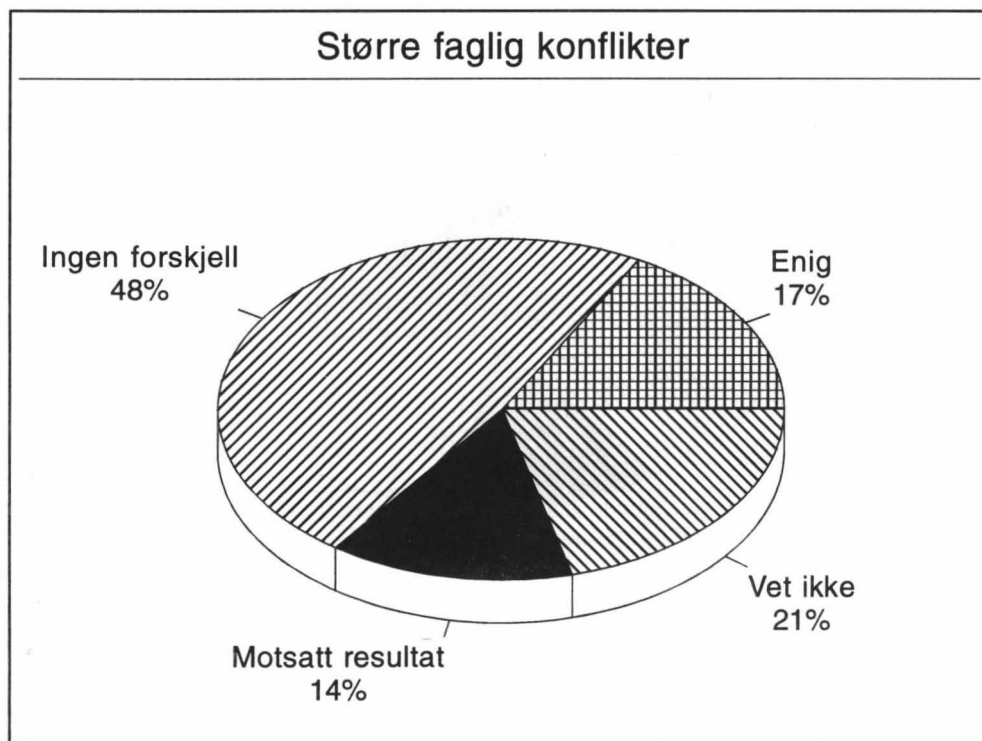
Av figur 3.4 ser vi at 1/3 mener instituttsammenslåing har ført til større konflikter om fordeling av administrative ressurser ved instituttene, mens en noe større gruppe mener konfliktnivået i så måte er stabilt. Hver femte som svarer oppgir at de er usikre på effekten, mens hver tiende oppgir mindre konfliktnivå sammenlignet med tidligere.

Sammenligner vi fagområdene med hverandre er det noe variasjon: Flest naturvitere og humanister opplever større konflikter om fordeling av administrative ressurser enn hva som var tilfelle før omorganiseringen (henholdsvis 35% og 33%). Færrest blant teknologene opplever økt konfliktnivå av denne type (16%) (samfunnsvitenskap 25% og medisin 19%).

Konfliktnivået har økt mer på de store instituttene sammenlignet med de minste. Beregner vi ut fra totalt vitenskapelig personale oppgir 30 prosent ved de

mellomstore og store instituttene økte konflikter om administrative ressurser, mens 18 prosent ved de minste instituttene oppgir samme effekt. Mønsteret gjelder også når vi bruker fast ansatte som utgangspunkt.

Går vi over til *faglige konflikter* oppgir omlag halvparten at disse er på samme nivå som før instituttsammenslåingen (figur 3.5). Den resterende halvpart fordeler seg på de tre andre svaralternativene.



Figur 3.5 Personalets vurdering av om de bruker mindre tid på administrative oppgaver etter instituttsammenslåing. Prosent. N=399.

Det er ingen store forskjeller mellom fagområdene, men vi kan merke oss at det er flest i humaniora og samfunnsfag som opplever økt konfliktnivå (begge 19%) og færrest i medisin som mener konfliktene har blitt større (10%).

3.8 Sammenfattende vurdering

Resultatene sett under ett gir ikke grunnlag for å trekke konklusjoner i bestemte retninger. Vitenskapelig ansatte vurderer virkningene av instituttsammenslåing så vidt ulikt at vi skal være forsiktige med å peke på effekter av reformen så langt. Hovedinntrykket er snarere at respondentene synes utviklingen har gått i ulik retning. Kan dette forklares nærmere når vi splitter opp på fagområde?

Vi har observert en svak tendens til at humanistene er noe mer negative i sine vurderinger av instituttsammenslåing, men forskjellene er relativt små. Vurderingene blant humanistene må ses i sammenheng med konfliktene som utspant seg om instituttsammenslåing i miljøene ved Det historisk filosofiske fakultetet ved Universitetet i Oslo. Dette er nær historie og vi kan ikke se bort fra at holdningene her farger vurderingene av effektene.

En av hovedintensjonene bak sammenslåingene var å frigjøre noe av tida vitenskapelig personale bruker til administrative oppgaver. Nær halvparten av personalet oppgir at de bruker mer tid på administrative oppgaver etter sammenslåing, mens bare 14 prosent mener de bruker mindre tid (jf. figur 3.3). Altså en vurdering av omorganisering som går i motsatt retning av formålet med reformen.

Datamaterialet viser at virkningene på oppgaver av administrativ karakter er større enn virkningene på faglig virksomhet. Dette er i overensstemmelse med forventninger om at sammenslåing i første rekke betraktes som en administrativ reform.

Det viser seg at instituttstørrelse har betydning for vurderinger av effekter langs noen av dimensjonene vi belyser. For det første oppga personalet ved store institutter i større grad at sammenslåing hadde bidratt til mer effektiv bruk av penger og utstyr (jf. 3.4). I tillegg vurderte ansatte ved store institutter at sammenslåing hadde bidratt til bedre tilgang på støttefunksjoner (jf. 3.5). Det er grunn til å se disse resultatene i sammenheng da de i stor grad er beslektede tema. Begge effektene dreier seg om at det er enkelte stordriftsfordeler å hente ved store institutter, og resultatene er i tråd med intensjonene bak sammenslåingene.

Personalet på store institutter er altså mer positive i sine vurderinger av sammenslåing av institutter med hensyn til administrative stordriftsfordeler. Dette kan tyde på at det er enkelte stordriftsfordeler ved å slå sammen institutter. Men det er viktig å presisere at sammenslåing i seg selv ikke nødvendigvis har slike fordeler. Vi har tidligere vist at sett under ett vurderer ikke personalet at sammenslåing har stordriftsfordeler, men at det er en større tilbøyelighet blant ansatte på de største instituttene til å mene at sammenslåing har medført mer effektiv bruk av penger og utstyr og lettere tilgang til administrative støttefunksjoner. Dette kan indikere at instituttene må nå en viss størrelse for at forventningen om stordriftsfordeler skal ha gyldighet. Selv om en betydelige større andel enn ved store enn små institutter oppgir slike effekter, mener heller ikke flertallet ved store institutter at en sammenslåingen gir slike stordriftsfordeler. Når det gjelder tid til administrative oppgaver, er det ingen forskjeller avhengig av instituttstørrelse.

Vi kan konkludere med at respondentene er splittet i synet på hvilke effekter instituttsammenslåing i femårsperioden 1986-91 har hatt så langt. Vi vil som i kapittel 2 trekke fram mulighetene for at tidsrommet mellom iverksetting og måling i mange tilfeller er kort og at det er vanskelig å si noe om effektene så langt. En

slik tolkning sannsynliggjøres av den store andelen som har benyttet svaralternativet "vet ikke/for tidlig å si". En annen mulig forklaring på hvorfor resultatene er tvetydige, er at tidsrommet for vår undersøkelse generelt kan karakteriseres som en reformperiode hvor flere endringer har stått på dagsorden - det kan dermed være vanskelig å knytte endringer til det enkelte tiltak.

4 Instituttstyrerens rolle

4.1 Innledning

Instituttene utgjør selve rammen for universitetenes undervisnings- og forskningsvirksomhet. Denne organisatoriske enheten vokste fram i takt med økningen i studenttall og antall vitenskapelige ansatte. Opprinnelig var det bare en professor ved hvert institutt, og all virksomhet var sentrert rundt denne personen, som følgelig hadde stor innflytelse over faglige prioriteringer. Så sent som fram til begynnelsen av 1960-tallet var all formell autoritet og ansvar for et institutt tillagt professoren. Da startet den såkalte "demokratiseringen" av universitetene. Ideen var å erstatte den klassiske instituttmodellen - små institutter hvor eneveldige professorer regjerte - med større instituttenheter styrt av et kollektivt beslutningssystem bestående av instituttråd, -styre og -styrer, som skulle velges av de ansatte. Samtidig økte studenttallet og antall vitenskapelig ansatte kraftig og ga rom for flere professorer ved de større instituttene.

Denne prosessen skjedde samtidig - om enn i ulike former - i en lang rekke andre land. Vervet som instituttstyrer ble roterende blant det vitenskapelige personalet, fortrinnsvis blant dem med seniorstatus (Moses and Roe, 1990). Det kan imidlertid synes som om denne demokratiseringsprosessen har gått noe lenger i Norge enn i en del andre land. Det er vel også bakgrunnen for at spørsmålet om faglig ledelse av universitetsinstitutter har vært diskutert i ulike sammenhenger de senere årene. Det er blitt hevdet at instituttene lider under mangel på ledelse av den faglige virksomheten, og at hensynet til den enkelte forskers akademiske frihet har gått for langt.

I en artikkel i Forskningspolitikk i 1988 hevdet f.eks. professor Jostein Goksøyr ved Universitetet i Bergen at:

"For meg er det et paradoks at demokratiseringen av universitetene som medførte en kraftig utvidelse av rekrutteringsgrunnlaget for instituttstyrere (valgt blant samtlige fast vitenskapelig ansatte), har ført til at lederrollen nærmest har smuldret bort. Ved mange institutter velges en styrer som er relativt svak og harmløs. Styrerens oppgave blir gjerne redusert til det å være en slags kontorsjef. Denne rollen fylles ofte dårlig fordi den valgte styreren sjelden tidligere har hatt slike arbeidsoppgaver, og heller ikke lærer den skikkelig i løpet av sin to-års valgperiode."

Universitets- og høyskoleutvalget (NOU 1988:28) foreslo en rekke tiltak for å styrke den faglige ledelsen ved universitetenes grunnenheter. Vi har her sett nærmere på tre aspekter ved instituttstyrerrollen som ble tatt opp i utvalgets innstilling:

- a) Valg av instituttstyrer.
- b) Økonomisk kompensasjon og opprettholdelse av tid til egen forskning.
- c) Instituttstyrerens faglige ledelsesrolle.

Gjennom spørreskjemaundersøkelsen har vi kartlagt hvilke kriterier det vitenskapelige personalet mener bør legges til grunn ved valg av instituttstyrer og oppfatninger om rettigheter og plikter knyttet til instituttstyrerrollen.

4.2 Valg av instituttstyrer

Det er i dag ingen formelle krav til faglig kompetanse ut over amanuensisnivå for dem som har vervet som instituttstyrer. Universitets- og høyskoleutvalget kom heller ikke med noen konkrete forslag i så henseende, men påpekte at (s. 145):

"Det er behov for dyktige ledere som kan utgjøre et tyngdepunkt i et akademisk miljø, og dermed oppnå den personlige legitimitet som er nødvendig for å utforme institusjonens faglige profil."

Et utvalg nedsatt av Universitetet i Bergen (Innstilling fra utvalg som har vurdert styringsordninger ved universitetets institutter, 1988) foreslo at (s. 17):

"De egenskaper som utvalget foran har satt opp for instituttstyreren gjør at hun bør være professor eller inneha professorkompetanse for å kunne bli styrer. Dersom en nyvalgt styrer med professorkompetanse ikke sitter i et professorat, bør den stillingen hun innehar straks søkes gjort om til professorat. For at styrer skal ha den nødvendige autoritet, er det viktig at professortittelen følger med vervet. Det er ulike syn i utvalget på om professorkompetanse skal være et krav til styreren. Det er imidlertid enighet om at dette er idealsituasjonen, men dersom et institutt finner det ønskelig bør også andre kunne velges til styrer."

Styrervervets varighet kan i dag variere. Det mest vanlige er perioder på to eller tre år, men det finnes også institutter hvor styreren velges for ett år.

Universitets- og høyskoleutvalget foreslo (s. 146):

"... at valg til faglige ledelsesfunksjoner skjer for en periode på minst tre år med mulighet for tjeneste i maksimum to perioder."

Utvalget nedsatt av Universitetet i Bergen pekte på at (s. 19):

"En funksjonsperiode på 2 år er for kort til fungere godt som instituttleder. Blant annet om en ser på muligheter for å ta initiativ i personalsaker, planlegge

virksomhet og faglig profilering over noe tid er en funksjonstid på to år for kort. Det er ønskelig å gjøre denne perioden lenger og vi foreslår at valgperioden for instituttstyrer normalt bør være 4 år."

Universitetet i Bergen har nå vedtatt at funksjonsperioden skal være tre år.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at det er så og si ingen støtte blant det vitenskapelige personalet til forslaget om at instituttstyreren bare bør velges blant professorene (tabell 4.1). Tre fjerdedeler mener at styreren bør velges blant dem med personlige lederegenskaper uansett stilling, mens under en tredjedel mener at instituttstyreren fortrinnsvis bør velges blant professorene. Her var det visse forskjeller mellom stillingsgruppene. Mens 40 prosent av professorene var enige i at instituttstyreren fortrinnsvis bør velges blant professorene, gjaldt dette for 19 prosent av førsteamanuensene og 26 prosent av amanuensene.

De største forskjellene i synet på dette spørsmålet finner vi imidlertid mellom fagområdene. Mens halvparten av personalet i medisin var enige i at instituttstyreren fortrinnsvis burde velges blant professorene, var bare svært få av personalet i humaniora av samme oppfatning (tabell 4.1).

Tabell 4.1 Andel av personalet som sa seg enige i følgende utsagn om hvordan en instituttstyrer bør velges, etter fagområde.

	HUM	SAM	NAT	MED	TEK	TOT
Bør velges blant dem med personlige lederegenskaper uansett stilling	82	69	76	62	74	73
Bør fortrinnsvis velges blant professorene	13	31	25	50	36	29
Bør bare velges blant professorene	3	6	5	8	9	5
Bør velges for minst 3 år for å sikre kontinuitet	58	70	73	82	78	71
(N)	(367)	(294)	(605)	(316)	(162)	(1744)

Det er derimot et klart flertall som er enig i at instituttstyreren bør velges for minst 3 år for å sikre kontinuitet (tabell 4.1). Men også i dette spørsmålet finner vi de samme fagområdeforskjellene. Ca 80 prosent av personalet i medisin og teknologi ga sin tilslutning til dette forslaget, mot ca 70 prosent av personalet i naturvitenskapelige og samfunnsvitenskapelige fag og under 60 prosent i humaniora.

4.3 Økonomisk kompensasjon og opprettholdelse av tid til egen forskning

Mange universitetsansatte oppfatter vervet som instituttstyrer som byrdefullt og vegrer seg mot å ta på seg vervet. Arbeidet er ofte tidkrevende og lite meritterende i forskningssammenheng. Tiltak som kan kompensere for dette har derfor vært diskutert. Universitets- og høyskoleutvalget foreslo (s. 146):

"... at de som trer inn i ledelsesfunksjoner, får ekstra tillegg i lønn."

"... at de kan disponere ekstra ressurser til å ivareta egen forskning."

Et utvalg nedsatt av Norsk Forskerforbund (Krav om en ny personalpolitikk, 1988) ga sin støtte til disse tiltakene og kom også med forslag om størrelsen på kompensasjonen. I utredningen heter det (s. 15):

"Det er også nødvendig å gi skikkelig honorering til de som påtar seg disse lederoppgaver. I dag kan institutt/avdelingsleder gis et honorar på ca. kr 10.000,-. Dersom man sammenligner størrelsen på honoraret med det som gis for prosjektledelse eller for en professor II-stilling etc. er dette opplagt alt for lavt. Utvalget mener at lederhonoraret bør ligge et sted mellom kr 50.000,- og kr 70.000,-. Dette er nødvendig både for å markere den vekt man legger på funksjonen og for å sikre seg at instituttlederfunksjonen blir attraktiv for de dyktigste. Det vil også være ønskelig å etablere en ordning med ekstra forskningstermin etter endt valgperiode."

Spørreundersøkelsen viser at det store flertall av personalet var enige i at instituttstyreren bør ha redusert undervisningsplikt (87%) og økonomisk kompensasjon i forhold til arbeidsmengden (73%).

4.4 Instituttstyrerens faglige ledelsesrolle

Universitets- og høyskoleutvalget foreslo en rekke tiltak for å styrke den faglige ledelsen ved instituttene, bl.a. at instituttstyreren burde få et klarere ansvar for iverksetting av planer vedtatt i de kollegiale organer med hensyn til undervisning og forskning, og et hovedtilsyn med de tilsattes faglige utvikling og eksterne engasjementer. I innstillingen heter det videre (s. 145):

- at den faglige ledelse får et klart ansvar for at oppgavene i undervisning, faglig utviklingsarbeide, forskning, etc. utføres i samsvar med arbeidsreglementets bestemmelser. Den faglige ledelse må se til at den enkeltes forpliktelser blir utført i overensstemmelse med avtalte planer, enten som en del av en forsker/forskergruppes opplegg, eller individuelt. Når noe ikke fungerer som det

bør, f.eks. i undervisningen, skal den faglige ledelse om nødvendig i samråd med faglige ledelser på høyere nivå, vurdere alternative arbeidsoppgaver.

Utvalget sier videre om den faglige ledelse at (s. 146):

"Rollene bør utformes slik at de gir anledning til å prege institusjonenes faglige profil."

Universitets- og høyskoleutvalgets forslag har blitt utdypet og konkretisert bl.a. av utvalget nedsatt av Norsk Forskerforbund. I utvalgets innstilling heter det (s. 14):

"Den faglige instituttleder må i tillegg til de arbeidsoppgaver som gir seg naturlig i forbindelse med planlegging, utarbeidelse av virksomhetsplaner og budsjettforslag og samordning av forskningsvirksomheten blant de ansatte også tillegges et betydelig personalmessig ansvar. Det blir således den faglige leder som får et overordnet ansvar for at de enkelte ansatte fungerer optimalt i instituttsammenheng, og at den enkelte ansatte gis den stimulering og motivering som er nødvendig for å få mest mulig positiv utvikling. Systematisk bruk av medarbeidersamtaler til støtte for individuell veiledning og til å etablere planer for personalutvikling og veiledning og til å etablere planer for personalutvikling og kompetansebygging vil være et viktig hjelpemiddel. Instituttlederen bør derfor etter utvalgets mening pålegges et klart lederansvar med hovedvekt på å få instituttet og instituttets forskergrupper til å fungere optimalt."

Universitets- og høyskoleutvalget fremmet en rekke til dels radikale forslag til styrking av styrerens innflytelse på instituttets faglige virksomhet. Disse innspillene har i det store og hele vært støttet av utvalg nedsatt av Norsk Forskerforbund og Universitetet i Bergen. Hvordan stiller så det vitenskapelige personalet seg til dette?

Spørreundersøkelsen viser at det ikke er enighet blant personalet om å gi instituttstyreren en sterkere faglig rolle (tabell 4.2). I spørsmålene om å delegere større myndighet til instituttstyreren og å gi han/hun større ansvar for å følge opp den enkeltes faglige utvikling, var personalet delt omtrent på midten. 43 prosent var enige og 38 prosent uenige i at instituttstyreren bør få større myndighet, og 37 prosent var enige og 46 prosent uenige i å gi vedkommende større ansvar for sine kollegers faglige utvikling. Bare 24 prosent av personalet var enige og hele 63 prosent uenige i at instituttstyreren bør ha stor innflytelse på instituttens faglige profil.

Også i disse spørsmålene skiller personalet i medisin seg ut fra de andre fagområdene ved at flere er enige i at instituttstyreren bør få delegert større myndighet, ha større ansvar for sine kolleger og ha stor innflytelse på instituttets

faglige profil. Men heller ikke innen medisin er det noe flertall blant personalet for disse forslagene.

Tabell 4.2 Andel av personalet som sa seg enige i følgende utsagn om instituttstyrens faglige ledelsesrolle, etter fagområde.

	HUM	SAM	NAT	MED	TEK	TOT
Bør få delegert større myndighet	36	43	46	48	41	43
Bør ha større ansvar for å følge opp den enkeltes faglige utvikling	36	38	35	43	36	37
Bør ha stor innflytelse på instituttets faglige profil	21	21	22	31	24	24
(N)	(370)	(294)	(600)	(316)	(161)	(1741)

4.4 Sammenfattende vurdering

Som tidligere vist har Universitets- og høyskoleutvalget, samt utvalg nedsatt av Norsk Forskerforbund og Universitetet i Bergen fremmet en rekke forslag til styrking av instituttenes faglige ledelse. Undersøkelsen viser imidlertid at det er liten tilslutning til forslaget om at styrervervet fortrinnsvis bør reserveres professorgruppen, og til dels stor skepsis til forslaget om å gi instituttstyren en sterkere faglig rolle. Disse spørsmålene henger på sett og vis sammen og gir inntrykk av sterk motstand blant store deler av personalet mot forslag som minner om gjeninnføring av det professorale eneveldet.

Når det gjelder spørsmålet om hvem av personalet som bør velges til instituttstyrer, er det selv blant professorene mindre enn halvparten som mener at dette vervet fortrinnsvis bør innehas av personer i professorgruppen. Dette kan henge sammen med at instituttstyrerjobben blant mange blir ansett som lite attraktiv. En tidligere intervjuundersøkelse ved Universitetet i Oslo ga inntrykk av at problemet med å finne villige kandidater ofte overskygger spørsmålet om hvem som er best egnet til å fylle stillingen (Kyvik, Tvede og Ødegård, 1989). Rotasjonsprinsippet er grunnregelen for besettelse av styrervervet, men tidvis må man også bruke press overfor sine kolleger for å få besatt posisjonen. Siden de individuelle belønningene ved universitetene primært er knyttet til forskningsaktiviteter, og ikke til organisasjonsledelse, er denne motviljen også forståelig og rasjonell. Problemet er erkjent og for å bøte på dette finner vi da også at den store majoritet av personalet er villige til å innrømme instituttstyren økonomisk kompensasjon og redusert tid til undervisning.

Uviljen mot å gi instituttstyren større innflytelse på instituttets faglige profil grunner antakeligvis i to forhold. For det første er de fleste universitetsforskere

orientert mot et nasjonalt og internasjonalt forskerkollegium i sin fagspesialitet. Disiplinfellesskapet er relativt uavhengig av organisatoriske forhold og er ikke avgrenset til det enkelte institutt. Forslaget om å institusjonalisere en ordning hvor styrer skal ha stor faglig innflytelse blir dermed problematisk; forslaget overser heterogeniteten i fagspesialiteter ved et institutt og disiplinfellesskapets uformelle nettverkskarakter. For det andre er det ved mange institutter konflikter om faglige prioriteringer og uenighet om faglige spørsmål. Mange mener derfor at det er bedre å opprettholde en ordning som gir stort rom for individuell frihet, framfor en ordning med en sterk faglig styrer.

Den økende oppmerksomhet om instituttstyrerrollen er ikke et særnorsk fenomen. I løpet av 80-årene har styring og ledelse av universitetsinstitutter blitt satt på dagsorden i en rekke land. Eksterne krav og forventninger til universitetene om å øke kvaliteten og relevansen av virksomheten, samt krav om høyere effektivitet har stilt instituttstyreren overfor nye utfordringer som kan være vanskelige å mestre med utgangspunkt i vedkommendes disiplinarynnskap. I en kommentar til styrerrollen ved universitetene i OECD-landene heter det at (Kogan 1989:116):

"(...) members of the university have had a dual allegiance: in part to the organisation which employs them, and in part to the national and international community of scholars in a given discipline. The head of an academic department has to be sensitive to this ethos and its operating principles, and this has been reflected in limitations on the authority of the incumbent through terms of office, conventions about areas he/she should get involved in, collegial counterbalances, and the expectation that he/she is to defend the department, and engage in supportive activities as far as its professionals are concerned, rather than exercise overt managerial controls. At the same time, the external constituencies of the university lay demands at its door which imply greater managerial authority at unit level: purposive self- or external evaluation, good financial control, coherent planning, speedy responses and decision making, accountability for departmental performance in academic end resource terms, and responsiveness to external initiatives for services and contracts."

I en lang rekke land er universitetene derfor begynt å tilby instituttstyrere opplæring i instituttledelse.⁵ Dette var også et av forslagene til Universitets- og høyskoleutvalget, og tilbys også ved norske universiteter. Men uansett opplæring vil instituttstyrerrollen være problematisk - og en balansegang mellom universitetenes behov for styring av virksomheten og de vitenskapelige ansattes behov for akademisk frihet.

⁵ En oversikt over tiltak i ulike land er gitt tidsskriftet *Higher Education Management*, Vol.1, No.2, 1989.

5 Faglig miljø

5.1 Innledning

I Norge har spørsmål knyttet til universitetsinstituttene miljø vært diskutert i flere sammenhenger. Et utvalg nedsatt av Norsk Forskerforbund har f.eks. pekt på at (Krav om en ny personalpolitikk, 1988, s. 14):

"Det tradisjonelle instituttssystem med stor grad av frihet for den enkelte universitetslærer har vist seg å gi problemer for enkelte universitetslærere. I en del miljøer er det ikke vanlig å søke bistand hos kolleger og det er ikke alltid at kolleger eller instituttledelse har følt ansvar for den enkelte forskers arbeid og arbeidssituasjon. Den store grad av frihet og selvstendighet vil vanligvis ikke skape problemer for den vellykkede forsker, men den kan lett utvikle seg negativt for den universitetslærer som kanskje ikke kommer skikkelig i gang eller som ikke finner seg til rette i et instituttmiljø eller som ikke lykkes godt nok med sine forskningsprosjekter."

Også universitets- og høyskoleutvalget var opptatt av at forholdene måtte legges til rette for å utvikle gode faglige instituttmiljøer. Utvalget satte fram en rekke forslag. For det første *burde instituttene være av en viss størrelse* (s. 141):

"Størrelsen bør være slik at den beforder faglig samarbeid mellom de tilsatte, og slik at de kan danne nye prosjektgrupper ved omgruppering når nye fagområder blir interessante. Det tilsier en minstestørrelse på omlag 20 faglig tilsatte."

For det andre *burde den faglige ledelsen av instituttene styrkes*. Utvalget foreslo bl.a. (s. 145-46):

"(...) at den faglige ledelsen får et klart ansvar for iverksetting av planer som er vedtatt i de kollegiale organer, når det gjelder undervisning, faglig utviklingsarbeid og eventuell forskning ved institusjonen."

"(...) at den faglige ledelse får et hovedtilsyn med de tilsattes faglige utvikling."

I tillegg kom utvalget inn på en rekke andre forhold som det mente karakteriserer et godt instituttmiljø, bl.a. *samarbeidsrelasjoner* og *psykososiale forhold* (s. 178-79):

"Et forskningsmiljø har høy kvalitet når (...) omgangsformene mellom medlemmene er kollegiale, konstruktive og kritiske."

"Et slikt miljø er kritisk, generøst og støttende, slik at medlemmene forbedrer hverandres ytelser."

Vi skal i dette kapittelet se nærmere på hvordan personalet vurderer betydningen av disse forholdene. Men først skal vi redegjøre for hvordan de universitetsansatte rent generelt ser på sine forskningsmuligheter, og hvordan de vurderer det faglige miljøet ved sitt eget institutt.

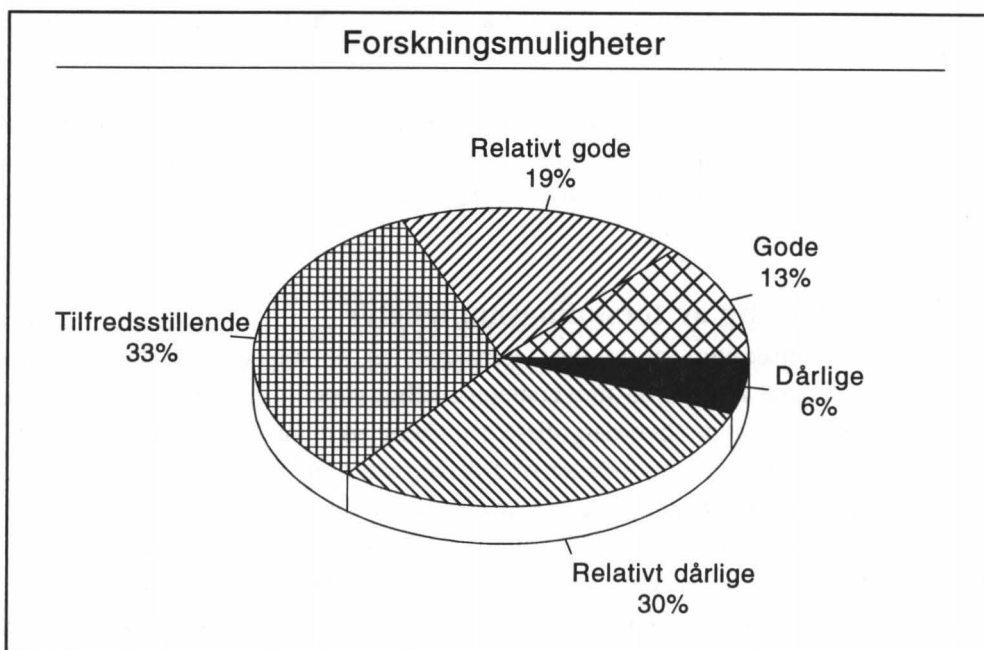
5.2 Vurdering av forskningsmuligheter

En viktig forutsetning for at det vitenskapelige personalet skal kunne utføre forskning på høyt nivå, er at universitetene tilbyr rimelig gode arbeidsvilkår. For å få en indikasjon på hvordan disse vilkårene er, har vi undersøkt hvordan personalet vurderer sine muligheter til å drive forskning.

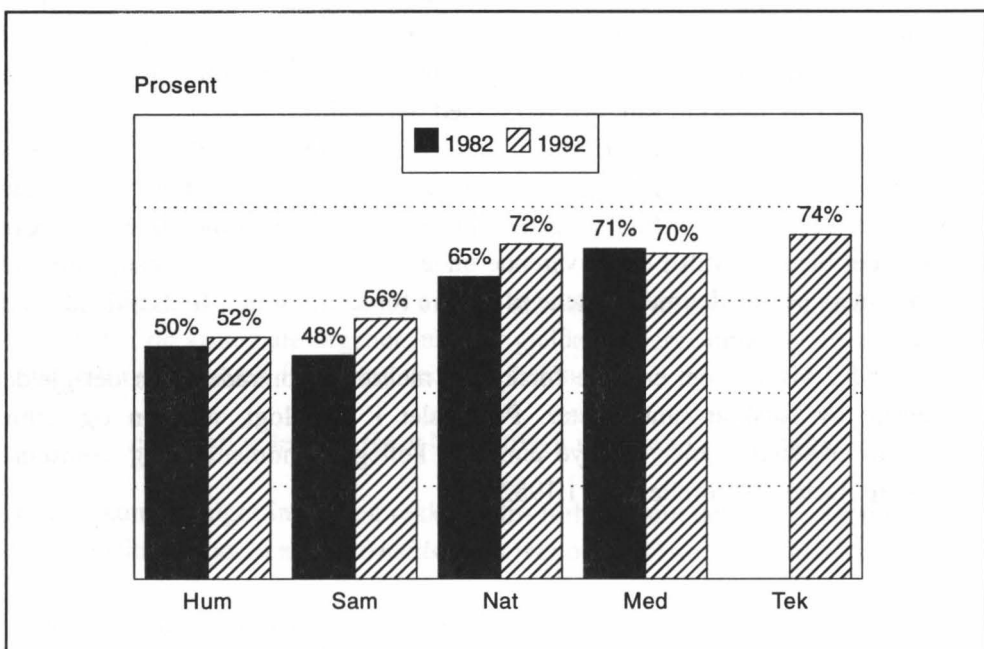
Forskningsvilkår er imidlertid et vidt begrep og resultatene må vurderes på den bakgrunn. Det kan være stor forskjell mellom hva som regnes som gode forskningsvilkår i humaniora og i teknologi. Likeledes dekker hvert enkelt fagområde ulike fag. Naturvitenskap omfatter f.eks. både teoretisk matematikk og eksperimentell fysikk. Mange av de vilkår som må foreligge for å drive forskning innen disse to fagene er nødvendigvis nokså forskjellige. I tillegg bør det understrekes at vurderinger av forskningsvilkår er subjektive. Forhold enkelte personer vil vurdere som relativt dårlige, kan for andre være tilfredsstillende. Resultatene gir et bilde av hvordan forskningsmulighetene *oppleves*, men vi må anta at dette også sier noe om de *faktiske* vilkårene. Vi tror derfor at spørsmålet kan gi verdifull informasjon når ulike grupper av forskere sammenlignes med hverandre.

Svarene på spørsmålet: "Hvordan vurderer du dine muligheter til å drive forskning ved universitetet?" går fram av figur 5.1. Vi ser at 65 prosent av personalet vurderte sine forskningsmuligheter som tilfredsstillende eller bedre. Spørsmålet ble også stilt i en tilsvarende undersøkelse i 1982. Den gang betraktet 59 prosent av personalet mulighetene til å drive forskning som tilfredsstillende eller bedre.

Figur 5.2 viser at det er klare forskjeller mellom fagområdene når det gjelder vurdering av forskningsmuligheter. Personalet i teknologi, medisin og naturvitenskap er atskillig mer fornøyd enn sine kolleger i humaniora og samfunnsvitenskap. Dette var tilfelle også i 1982.



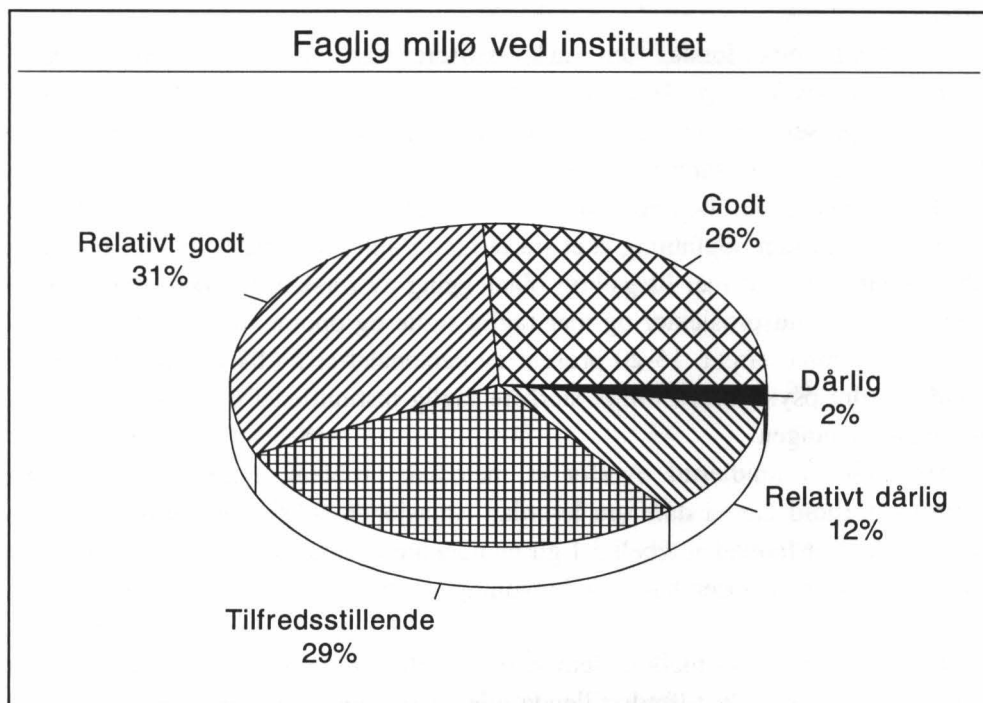
Figur 5.1 Personalets vurdering av muligheter til å drive forskning ved universitetet. Prosent.



Figur 5.2 Andel av personalet som vurderte sine muligheter til å drive forskning ved universitetet som tilfredsstillende eller bedre, etter fagområde.

5.3 Vurdering av faglig miljø

I undersøkelsen stilte vi også følgende spørsmål: "Hvordan vurderer du det faglige miljøet ved ditt institutt?" Resultatene går fram av figur 5.3. Et klart flertall av personalet var relativt godt fornøyd med sitt eget instituttmiljø og hele 86 prosent vurderte det som tilfredsstillende eller bedre.



Figur 5.3 Personalets vurdering av faglig miljø ved eget institutt. Prosent.

Teknologene er den faggruppen som gir klart den mest positive vurderingen av det faglige miljøet. Ca 70 prosent av personalet ga uttrykk for at de var godt/relativt godt fornøyd. Deretter kommer naturvitenskap og medisin hvor ca 60 prosent var av samme oppfatning, mens ca 50 prosent av humanistene og samfunnsviterne ga en tilsvarende vurdering av miljøet.

5.4 Tiltak for å bedre det faglige miljøet

Faglig miljø er imidlertid et mangetydig begrep som kan ha forskjellig meningsinnhold for den enkelte forsker. Når en del av personalet vurderer det faglige miljøet som relativt dårlig, kan dette for noen bety for få kolleger, at det faglige nivået er for svakt, eller at det er for lite faglig samarbeid internt ved instituttet. Vi

har derfor også undersøkt hvilke forhold personalet ser som særlig problematiske ved sitt eget institutt.

Vi stilte følgende spørsmål: "I hvilken grad vil du si at følgende forhold ville kunne bedre det faglige miljøet ved ditt institutt?" Svaralternativene var: "I stor grad", "I noen grad", "Ingen betydning" og "Vet ikke". Tabell 5.1 viser at de forslag som angår *utvidelse av den vitenskapelige staben* ved instituttet er ansett som viktigst.

Deretter kommer forslag som kan klassifiseres som henholdsvis *styringsforhold*, *samarbeidsforhold* og *psykososiale forhold*.

Ca 40 prosent av personalet mener at henholdsvis flere fast ansatte forskere totalt og på eget felt, samt flere doktorgradsstudenter og gjesteforskere *i stor grad* vil kunne bedre det faglige miljøet ved instituttet. Bare et lite mindretall av forskerne er av den oppfatning at et større faglig miljø *ikke* har noen betydning. Ca 25 prosent mener at mer langsiktig planlegging av forskningsvirksomheten, flere interne samarbeidsprosjekter og mer faglig støtte og oppmuntring fra kolleger vil kunne ha samme effekt. 15-20 prosent av personalet er av lik oppfatning når det gjelder bedre psykososialt miljø, sterkere faglig instituttledelse og mer samarbeid om undervisningen.

Her står vi imidlertid overfor et metodisk problem. Bare når det gjelder størrelsesforhold har vi data om hvordan situasjonen *faktisk* er ved den enkeltes institutt. Vi tror likevel at tabell 5.1 gir en noenlunde dekkende oversikt over hvilke forslag personalet anser har stor betydning og hvilke de betrakter som mindre viktige.

Er det så forskjeller mellom dem som vurderte det faglige miljøet ved instituttet som henholdsvis godt, tilfredsstillende eller dårlig med hensyn til hvilke forhold som kunne bedre situasjonen? Det er ingen forskjeller mellom de tre gruppene når det gjelder vurderingen av *størrelsesforhold*. Derimot viser det seg at jo mindre fornøyd personalet generelt er med det faglige miljøet ved instituttet, i jo større grad vektlegges betydningen av *bedre samarbeid*, *strammere styring* og *bedre psykososiale forhold* (tabell 5.2).

5.5 Størrelsesforhold

Vi har brukt fire indikatorer for å belyse størrelsesforholds betydning for det faglige miljøet; *flere fast ansatte forskere*, *flere fast ansatte på eget felt*, *flere doktorgradsstudenter*, og *flere gjesteforskere*. Det er bare små forskjeller i svarfordelingen på alle fire spørsmålene. Det er imidlertid visse forskjeller mellom fagområdene (tabell 5.3) når det gjelder synet på størrelsesforhold. Personalet i teknologi ser i mindre grad enn sine kolleger ved de andre lærestedene et stort behov for flere fast ansatte forskere, totalt sett og på eget felt. Derimot mener teknologene i større grad

enn andre at flere doktorgradsstudenter ville være av stor betydning. Når det gjelder spørsmålet om flere gjesteforskere, er det særlig personalet i naturvitenskap som mener at dette i stor grad vil kunne bedre det faglige miljøet ved instituttet.

Tabell 5.1 Andel av personalet som anså at følgende forhold ville kunne bedre det faglige miljøet ved eget institutt.

	I stor grad	I noen grad	Ingen betydning	Vet ikke
<i>Størrelsesforhold</i>				
Flere doktorgradsstudenter	41	43	11	5
Flere fast ansatte forskere på eget felt	39	43	13	5
Flere fast ansatte forskere	38	38	19	6
Flere gjesteforskere	37	49	8	6
<i>Styringsforhold</i>				
Mer langsiktig planlegging av forskningsvirksomheten	25	41	25	9
Sterkere faglig instituttledelse	17	33	39	11
<i>Samarbeidsforhold</i>				
Flere interne samarbeidsprosjekter	23	49	20	8
Mer samarbeid om undervisningen	15	49	29	8
<i>Psykososiale forhold</i>				
Mer faglig støtte/oppmuntring fra kolleger	23	49	21	8
Bedre psykososialt miljø	20	40	27	13

N varierer mellom 1709 og 1667

5.6 Styringsforhold

Vi har brukt to spørsmål for å belyse eventuelle ønsker om sterkere styring av virksomheten ved eget institutt; *mer langsiktig planlegging av forskningsvirksomheten* og *sterkere faglig instituttledelse*.

Tabell 5.2 Andel av personalet som anså at følgende forhold i stor grad ville kunne bedre det faglige miljøet ved eget institutt, etter grad av fornøydhets med miljøet.

	Godt/relativt godt	Tilfredsstillende	Dårlig/relativt dårlig
<i>Størrelsesforhold</i>			
Flere doktorgradsstudenter	44	42	44
Flere fast ansatte forskere på eget felt	40	43	46
Flere fast ansatte forskere	41	38	38
Flere gjesteforskere	41	36	43
<i>Styringsforhold</i>			
Mer langsiktig planlegging av forskningsvirksomheten	24	31	37
Sterkere faglig institutt- ledelse	12	21	40
<i>Samarbeidsforhold</i>			
Flere interne samarbeids- prosjekter	18	30	32
Mer samarbeid om under- visningen	12	19	23
<i>Psykososiale forhold</i>			
Mer faglig støtte/- oppmuntring fra kolleger	17	31	39
Bedre psykososialt miljø	13	27	50

Tabell 5.3 Andel av personalet som anså at følgende forhold i stor grad ville kunne bedre det faglige miljøet ved eget institutt, etter fagområde.

	HUM	SAM	NAT	MED	TEK
Flere fast ansatte forskere	49	34	38	46	27
Flere fast ansatte forskere på mitt eget felt	44	40	44	40	31
Flere doktorgradsstudenter	40	23	50	48	55
Flere gjesteforskere	36	29	49	35	40

Som det framgår av tabell 5.1 er det like mange som mener at mer langsiktig planlegging i stor grad vil kunne bedre det faglige miljøet, som det er som mener dette ikke har noen betydning. Personalet i teknologi var klart mer positive (37%) enn sine kolleger innen de andre fagområdene (23-26%).

Når det gjelder spørsmålet om sterkere faglig instituttledelse, viser tabell 5.1 at selv om et flertall mener dette kan være gunstig, er det svært mange som mener at et slikt tiltak ikke har noen betydning. I dette spørsmålet er det bare ubetydelige forskjeller mellom de enkelte fagområdene.

5.7 Samarbeidsforhold

Vi har stilt to spørsmål for å belyse eventuelle ønsker om større grad av samarbeid med kolleger; *flere interne samarbeidsprosjekter*, og *mer samarbeid om undervisningen*.

Tabell 5.1 viser at det er like mange som mener at flere interne samarbeidsprosjekter i stor grad vil kunne bedre det faglige miljøet, som det er som mener dette ikke har noen betydning. Når det gjelder spørsmålet om mer samarbeid om undervisningen svarte langt flere at dette ikke ville ha noen betydning, enn det var som mente at mer samarbeid i stor grad ville kunne bedre det faglige miljøet. Det må likevel understrekes at to tredjedeler av personalet svarte at mer samarbeid i noen eller i stor grad ville kunne være fordelaktig. Det var bare ubetydelige forskjeller mellom fagområdene på disse punktene.

5.8 Psykososiale forhold

Også når det gjelder psykososiale forhold har vi tatt med to spørsmål; *mer faglig støtte/oppmuntring fra kolleger* og *bedre psykososialt miljø*.

Tabell 5.1 viser at det var omtrent like mange som mente at forbedringer på disse punktene i stor grad ville bedre det faglige miljøet, som det var som mente dette ikke ville ha noen betydning. Det må imidlertid understrekes at det store flertallet var av den oppfatning at en bedring av psykososiale forhold ved instituttet i noen eller stor grad ville kunne få en positiv effekt.

Visse forskjeller framtrer imidlertid mellom fagområdene. Det var flere i humaniora og samfunnsvitenskap (27%) enn i naturvitenskap (21%), medisin (20%) og framfor alt i teknologi (15%) som mente at mer faglig støtte fra kolleger i stor grad ville kunne bedre det faglige miljøet. Den samme fordelingen finner vi med hensyn til andel av personalet som mente at et bedre psykososialt miljø ville være av stor betydning (25% i humaniora, 22% i samfunnsvitenskap, 18% i naturvitenskap og medisin, og 14% i teknologi).

5.9 Instituttstørrelse og faglig miljø

Vi skal her undersøke om størrelsen på instituttene har betydning for hvordan personalet vurderer det faglige miljøet ved eget institutt. Vi har brukt to indikatorer på størrelse; antall fast vitenskapelig ansatte og totalt antall vitenskapelig ansatte (jf. kap. 1.3).

Forskningsmuligheter

Totalt sett er det ingen sammenheng mellom instituttstørrelse og personalets vurdering av forskningsmulighetene ved universitetet. I *medisin*, derimot, er det en klar tendens til at personalet ved store institutter vurderer forskningsmulighetene ved universitetene som bedre enn personalet ved små institutter. Ved instituttene med 10 eller færre totalt ansatte, vurderte 21 prosent forskningsmulighetene som gode/relativt gode, mot 30 prosent ved instituttene med 11-17 ansatte, 39 prosent ved instituttene med 18-30 ansatte og 56 prosent ved instituttene med mer enn 30 forskere. Tendensen er den samme når vi sammenligner institutter med grunnlag i antall fast vitenskapelig ansatte. Det er imidlertid bare fire institutter i de to største størrelsesgruppene, og personalets vurderinger kan her skyldes andre forhold enn størrelse i seg selv.

Faglig miljø

Det er en tendens i retning av at personalet ved små institutter er mer fornøyd med det faglige miljøet ved eget institutt enn sine kolleger ved de store instituttene. Ved instituttene med 6 eller færre fast vitenskapelig ansatte var 68 prosent godt/relativt godt fornøyd, mot 52 prosent ved instituttene med mer enn 30 forskere. Denne tendensen var imidlertid mindre klar når vi bruker totalt antall vitenskapelig ansatte som størrelsesindikator.

Ser vi på de enkelte fagområdene, er det særlig i *humaniora* at personalet ved de små instituttene er mest fornøyd. Mens 82 prosent av personalet ved instituttene med 6 eller færre fast ansatte var godt/relativt godt fornøyd med det faglige miljøet ved sitt eget institutt, gjaldt dette for 59 prosent ved instituttene med 7-11 fast ansatte, for 39 prosent ved instituttene med 12-20 fast ansatte og for 46 prosent ved instituttene med mer enn 20 faste vitenskapelige stillinger. Denne tendensen framkommer også ved bruk av totalt antall vitenskapelig ansatte som indikator.

Personalet ved de små humanistiske instituttene var også klart best fornøyd med det psykososiale miljøet ved sitt eget institutt. Bare 9 prosent av personalet ved instituttene med 10 eller færre totalt ansatte ga uttrykk for at bedre psykososialt miljø i stor grad ville kunne bedre det faglige miljøet, mot mellom 27 og 41 prosent av deres kolleger ved de tre andre størrelsesgruppene.

I *samfunnsvitenskap*, *naturvitenskap* og *teknologi* er forholdet mellom instituttstørrelse og vurdering av faglig miljø mer uklart og varierer alt etter hvilken av de to størrelsesindikatorerne som blir brukt. Det er heller ingen tendenser i materialet med hensyn til vurdering av det psykososiale miljøet. I *medisin* er det en klar tendens i retning av at personalet ved de to største instituttgruppene er mest fornøyd med det faglige miljøet, mer her er det som nevnt bare tale om fire institutter.

Flere ansatte

I spørreundersøkelsen ble personalet bedt om å vurdere i hvilken grad en rekke forhold ville kunne bedre det faglige miljøet ved eget institutt. Det viktigste ønsket viste seg å være større vitenskapelig stab. Det kan være rimelig å anta at dette behovet er større ved små institutter enn ved store. Dette er imidlertid bare i meget liten grad tilfelle. Mens 48 prosent av personalet ved instituttene med 10 eller færre totalt ansatte mente at flere fast ansatte forskere i stor grad ville kunne bedre det faglige miljøet, gjaldt dette for 36 prosent av personalet ved institutter med mer enn 17 ansatte. Den samme tendensen framkommer når vi bruker antall fast vitenskapelig personale som størrelsesindikator. Dette mønsteret framkommer i *humaniora*, *samfunnsvitenskap* og *naturvitenskap*, men ikke i *medisin* og *teknologi*. Her er det ingen forskjeller mellom store og små institutter.

En årsak til disse resultatene kan være at forholdstallet mellom faste og midlertidige stillinger har større betydning enn instituttstørrelse i seg selv. Vi undersøkte derfor om personale ved institutter med få fast ansatte i forhold til totalt antall ansatte i større grad enn personale ved institutter hvor majoriteten var i faste vitenskapelige stillinger så behov for flere faste stillinger. Dette var ikke tilfelle. Ved institutter hvor mindre enn halvparten av den totale vitenskapelige staben var fast ansatt, svarte 33 prosent av personalet at flere fast ansatte forskere i stor grad ville kunne bedre det faglige miljøet. Ved institutter hvor flere enn tre fjerdedeler var fast ansatt, var det faktisk flere, 43 prosent, som var av samme oppfatning.

5.10 Sammenfattende vurdering

Vi antar at det faglige miljøet ved universitetsinstituttene er viktig for den enkelte forskers trivsel, faglige aktivitet og vitenskapelige prestasjoner. Det er imidlertid mer uklart *hvilke* trekk ved det faglige miljøet som har størst betydning.

Vi har her sett nærmere på personalets egne vurderinger av fire forhold ved instituttene som har vært framme i debatten; *størrelse*, *faglig ledelse*, *samarbeidsrelasjoner* og *psykososiale forhold*. Personalet legger mest vekt på et større instituttmiljø når det gjelder mulige forbedringer av det faglige miljøet. Resultatet kan imidlertid ikke tolkes ensidig i retning av at større institutter gir bedre miljøer. Her ligger datamaterialet åpent for *helt* andre tolkninger.

For det første viste det seg at av dem som vurderte det faglige miljøet som dårlig, var det flere som la vekt på forbedringer av det psykososiale miljøet enn som betonte behovet for større institutter. For det andre fant vi at personalet ved små institutter var mer fornøyde med det faglige miljøet ved eget institutt enn sine kolleger ved de store instituttene. For det tredje viste det seg at bare litt flere av personalet ved de minste instituttene enn ved de største så et behov for flere fast ansatte forskere. Og for det fjerde var det faktisk litt færre av personalet ved de små

enn ved de store instituttene som mente at flere fast ansatte forskere *på eget felt* i stor grad ville kunne bedre det faglige miljøet.

Som nevnt gikk Universitets- og høyskoleutvalget inn for at instituttene ikke burde ha færre enn 20 faglig tilsatte. Teorien bak ønsket om større institutter synes å være at det, i tillegg til å skape muligheter for mer rasjonelle administrative enheter, da vil bli lettere å danne forskergrupper. Antakelsen bunner i troen på at større institutter vil øke sannsynligheten for at flere forskere skal ha samme faglige interesser. Og jo flere forskere som er samlet i ett institutt, jo lettere vil det være å få til et faglig stimulerende miljø. Når flere har sammenfallende interesser og miljøet er faglig godt, vil dette i neste omgang kunne ha gunstig effekt på den enkelte forskers produktivitet og faglige innsats. Ved et stort institutt vil det dessuten være større sannsynlighet for at det skal komme eller frembringes en forsker av internasjonalt format. En slik forsker kan sette en faglig standard som kollegene må forholde seg til; noe som kan bidra til å heve ambisjonene og det faglige nivået ved instituttet (Kyvik, Tvede og Ødegård, 1989).

Vi finner imidlertid ikke noen klar, entydig sammenheng mellom instituttstørrelse og vurdering av det faglige miljøet. Datamaterialet viser heller ingen sammenheng mellom instituttstørrelse og publiseringsaktivitet. Disse resultatene samsvarer med konklusjonene i en tilsvarende undersøkelse foretatt i 1982 (Kyvik, Tvede og Ødegård, 1989).

Det er imidlertid visse forskjeller mellom fagområdene som bør trekkes fram. I *humaniora* er personalet ved de minste instituttene mer fornøyd med det faglige miljøet enn sine kolleger ved de større instituttene, mens forholdet er motsatt i *medisin*. Disse forskjellene kom også fram i 1982-undersøkelsen. En mulig forklaring på denne forskjellen kan være at i *humaniora*, med en individualistisk orientert forskningsstil, og hvor instituttene ofte fungerer mer som undervisningsenheter enn som forskningsorganisasjoner, vil størrelsesaspektet spille en mindre rolle enn i medisinske og for den saks skyld naturvitenskapelige fag. Det faglige miljøet ved små institutter innenfor disse to fagområdene kan bli for lite stimulerende for den enkelte forsker og vanskeliggjøre god teamforskning. Vi vil imidlertid understreke at for medisins vedkommende må slutninger trekkes med varsomhet, pga. det lave antall "store" institutter.

6 De enkelte lærestedene

Her vil vi gi en summarisk framstilling av hvordan resultatene framstår når de er brutt ned på lærested. Presentasjonen konsentreres i hovedsak rundt dem som sa seg enige i de ulike utsagnene som ble framsatt i spørreundersøkelsen, men vi trekker inn flere data i den grad de avviker og er nødvendige for å gi et utfyllende bilde.

6.1 Virksomhetsplanlegging

På alle spørsmålene er det ved samtlige universiteter flere som oppgir at situasjonen er lik hva den var før innføring av virksomhetsplanlegging enn som oppgir at det har skjedd endringer. Av dem som oppgir endringer er majoriteten ved alle lærestedene positive. NTH skiller seg ut ved at ansatte her gjennomgående oppgir effekten av VP som større enn hva ansatte ved de andre universitetene gjør. Samtidig er ansatte ved NTH også mer positive i sine vurderinger av styrings-systemet (tabell 6.1).

Langs alle dimensjonene vi fokuserte på, med unntak av økt konfliktnivå, vurderte flere ved NTH effekten av VP som større enn hva som er tilfelle for ansatte ved de andre lærestedene. På et par punkter får de langt på vei følge av ansatte ved Universitetet i Bergen. Ved dette lærestedet er det relativt mange som oppgir at det nye planleggingssystemet har resultert i klarere prioritering mellom de ulike oppgavene og at virkningen har vært positiv for den faglige virksomheten både for instituttets og egen del.

Ser vi på den negative dimensjonen, nemlig økt konfliktnivå, er det flest ved AVH som oppgir at faglige konflikter har blitt større som følge av virksomhetsplanlegging. Det er flest ved NTH (18%) og Universitetet i Bergen (15%) som oppgir motsatt utvikling, dvs. at konfliktene er blitt mindre etter innføringen av VP, enn ved Universitetet i Oslo (5%), AVH (6%) og Universitetet i Tromsø (5%).

Resultatene for Universitetet i Tromsø tyder på at VP har hatt minst innvirkning her. Det er gjennomgående færre som oppgir effekter her enn ved de andre universitetene, dette gjelder positive såvel som negative resultater. Universitetet i Oslo og AVH er i en mellomposisjon og personalet veksler noe i vurderingene avhengig av hvilken problemstilling som er i fokus.

Som vi har sett er personalet ved NTH mest positive til VP. Er det slik at NTH som lærested er bestemmende for vurderinger av VP eller er teknologenes positive vurderinger utslagsgivende for at NTH skiller seg fra de andre universitetene? På bakgrunn av denne spørsmålsstillingen har vi sammenlignet naturvitere ved NTH med teknologer ved NTH og naturvitere ved NTH med naturvitere ved andre læresteder (det er kun ved NTH teknologene er representert). Sammenligningen viser at naturviterne ved NTH er noe mindre positive i sine vurderinger enn teknologene. Men samtidig skiller naturviterne ved NTH seg noe fra fagkolleger ved

andre læresteder ved at de gjennomgående oppgir større og mer positive virkninger av VP. Ut fra dette kan vi slutte at lærested er av betydning for personalets vurdering av VP, men fagområde som forklaringsvariabel må heller ikke overses.

Forskjeller mellom lærestedene kan forklares med at virksomhetsplanlegging har ulike forhistorier i de ulike institusjonene. Strategisk planlegging har i ulik grad vært praktisert ved de enkelte universitetene. NTH hadde allerede utarbeidet langsiktige planer for faglig utvikling når virksomhetsplanlegging ble innført og gjort obligatorisk. Personalet ved NTH har med andre ord større erfaringsgrunnlag å bygge sine vurderinger på. For NTH var innføring av obligatorisk virksomhetsplanlegging i hovedsak en ny betegnelse på eksisterende praksis.

Tabell 6.1 Andel av personalet som sa seg enige i følgende påstander om effekter av virksomhetsplanlegging, etter lærested. Prosent.

Effekter av virksomhetsplanlegging	UiO	UiB	NTH	AVH	UiTø	Totalt
Har bidratt til å klargjøre hvilke oppgaver som bør prioriteres	38	47	49	30	27	39
Har ført til større faglig debatt	20	34	43	30	18	26
Har ført til større faglige konflikter	9	9	8	16	6	9
Virkningene har vært større for undervisningen enn for forskningen	16	23	31	21	9	19
Har hatt gunstig innvirkning på instituttets faglige virksomhet	19	33	38	15	14	23
Har hatt gunstig innvirkning på egen faglig virksomhet	10	18	21	11	7	13
(N) lavest og høyest	(607-623)	(224-231)	(177-184)	(145-149)	(124-131)	(1285-1319)

6.2 Sammenslåing av universitetsinstitutter

Reorganiseringens effekter ved det enkelte lærested er tema i dette avsnittet. Vi presenterer tall for Universitetet i Oslo (UiO), Universitetet i Bergen (UiB) og NTH. Ved de andre lærestedene har omorganiseringen kun berørt et fåtall ansatte og det er derfor ikke grunnlag for å presentere egne resultater herfra.

Når vi ser hele spekteret av mulige effekter av instituttsammenslåing under ett, er hovedinntrykket at det er små forskjeller mellom lærestedene. Det avdekkes imidlertid et noe mer nyansert bilde når vi går inn på de enkelte problemstillingene.

Det er kun små forskjeller mellom lærestedene i vurderingene om instituttsammenslåing har ført til *bedre bruk av ressursene* (tabell 6.2). Ansatte ved UiO

avviker ved at det er en noe større andel som oppgir at resultatet går i motsatt retning ved dette universitetet, dvs. at penger og utstyr utnyttes *dårligere* nå (UiO:16%, UiB: 10%, NTH 6%).

Når det gjelder *endringer i tilgangen på administrative støttefunksjoner* oppgir flest ved UiO at denne er bedret (tabell 6.2). Samtidig er det flere her enn ved de andre lærestedene som mener at det har skjedd en negativ utvikling i så henseende: Mens 32 prosent ved UiO oppgir at tilgangen på administrative støttefunksjoner er blitt dårligere, er denne andelen 10 prosentpoeng lavere ved UiB og NTH. Følgen er at det er færre ved UiO som svarer at situasjonen er som før. Av dette kan vi lese en tendens til at frontene i dette spørsmålet er skarpere ved UiO enn ved de andre lærestedene.

Vi har tidligere sett at nesten halvparten av dem som har vært med på reorganiseringen oppgir at *ansatte bruker mer tid på administrative oppgaver* (jf. kapittel 3). Det er i første rekke vitenskapelig personale ved UiO som oppgir at tida som går med til administrasjon har økt etter instituttsammenslåing: Over halvparten av personalet her oppgir at administrasjonsoppgavene "spiser" mer av deres tid nå sammenlignet med før sammenslåingen, mens andelen er under 30 prosent ved NTH (tabell 6.2).

Tabell 6.2 Andel av personalet som sa seg enige i følgende påstander om effekter av instituttsammenslåing, etter lærested. Prosent.

Effekter av instituttsammenslåing	UiO	UiB	NTH	Totalt
Har ført til mer effektiv bruk av penger og utstyr	30	30	33	30
Har ført til lettere tilgang på administrative støttefunksjoner	28	24	20	25
Har ført til større konflikter om fordeling av administrative ressurser	29	28	31	30
Har ført til større faglige konflikter	17	18	15	17
De vitenskapelige ansatte bruker mer tid på administrative oppgaver	51	41	29	43
N (lavest og høyest)	(207-212)	(77-79)	(104-107)	(399-408)

6.3 Instituttstyrerens rolle

Ser vi på kriterier for utvelgelse av instituttstyrer er det størst oppslutning blant ansatte ved Universitetet i Tromsø og ved NTH om å bruke professorstilling som kriterium (tabell 6.3). Ansatte ved AVH er i mindre grad tilhengere av å bruke professorstilling som kriterium. Når det gjelder varigheten av styrerperioden er det flest ved NTH som mener den bør være på minimum 3 år for å sikre kontinuitet.

Går vi fra valg av instituttstyrer til instituttstyrer i funksjon, ser vi at det er noe variasjon mellom lærestedene med hensyn til hvilken myndighet som skal tillegges rollen. Ansatte ved AVH mener i større grad enn ansatte ved de andre universitetene at instituttstyreren burde få delegert større myndighet, færrest ved Universitetet i Oslo er av en slik oppfatning (tabell 6.4). Personalet ved AVH og Universitetet i Bergen samtykker i større grad enn andre i påstanden om at styreren bør ha større ansvar for å følge opp den enkeltes faglige utvikling. Færrest ved Universitetet i Tromsø mener et slikt ansvar bør tillegges rollen som instituttstyrer.

Tabell 6.3 Andel av personalet som sa seg enige i følgende utsagn om hvordan en instituttbestyrer bør velges, etter lærested.

	UiO	UiB	NTH	AVH	UiTø	Totalt
Bør velges blant dem med personlige lederegenskaper uansett stilling	74	75	73	69	69	73
Bør fortrinnsvis velges blant professorene	26	28	35	22	38	29
Bør bare velges blant professorene	5	5	9	4	5	5
Bør velges for minst 3 år for å sikre kontinuitet	71	75	79	61	62	71
(N)	(696)	(405)	(278)	(173)	(192)	(1744)

Tabell 6.4 Andel av personalet som sa seg enige i følgende utsagn om instituttstyrerens faglige ledelsesrolle, etter lærested.

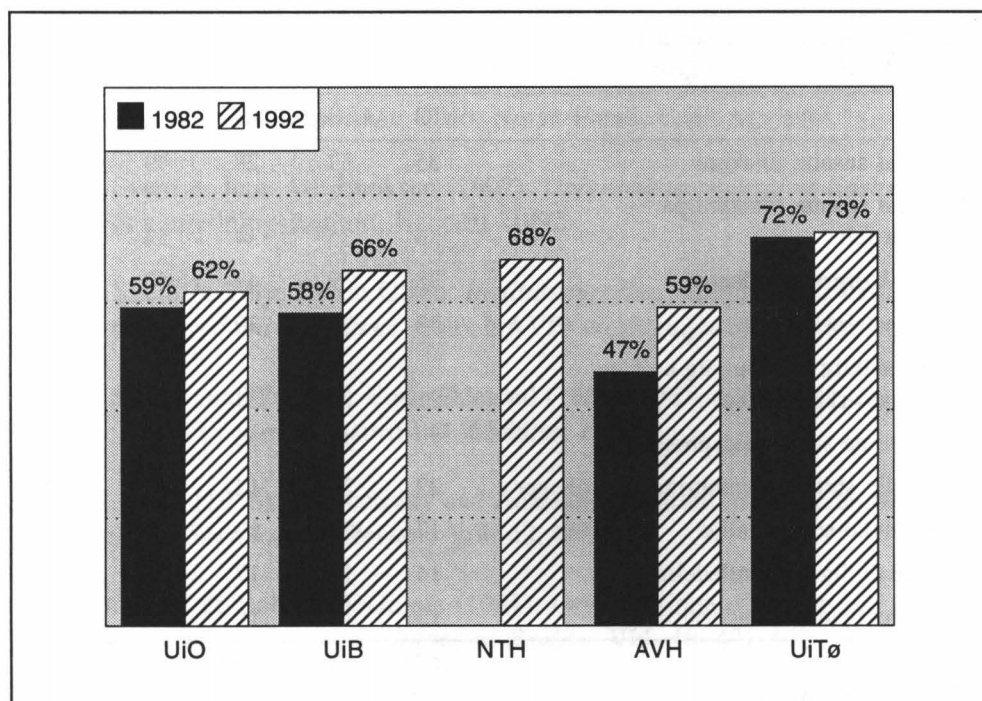
	UiO	UiB	NTH	AVH	UiTø	Total
Bør få delegert større myndighet	37	49	43	56	42	43
Bør ha større ansvar for å følge opp den enkeltes faglige utvikling	37	41	34	43	28	37
Bør ha stor innflytelse på instituttets faglige profil	23	29	21	23	22	24
(N)	(696)	(405)	(278)	(173)	(192)	(1744)

6.4 Faglig miljø

Ser vi på hvordan personalet ved de ulike institusjonene vurderer sine muligheter til å drive forskning ved universitetet, går det fram at personalet ved Universitetet i Tromsø er mest fornøyd med sine forskningsmuligheter, personalet ved AVH minst fornøyd (figur 6.1). Både ved universitetene i Oslo og i Bergen, samt ved AVH uttrykker en litt større andel av personalet tilfredshet i 1992 enn i 1982 (NTH ble ikke undersøkt i 1982), men økningen er størst ved AVH. En tilsvarende tendens finner vi med hensyn til tidsbruk.

Personalet brukte litt mer tid til forskning og egenutdanning i 1991 enn ti år tidligere ved universitetene i Oslo, Bergen og ved AVH. Det er imidlertid bare endringen i tid til forskning ved AVH som er statistisk signifikant (Kyvik og Enoksen, 1992).

Av figur 6.1 ser vi at personalet ved NTH vurderer sine forskningsmuligheter som relativt gode. I tråd med dette oppgir de også at det faglige miljøet ved institusjonen er godt (tabell 6.5). Ansatte ved AVH derimot er mindre fornøyd med det faglige miljøet enn ansatte ved de andre lærestedene.



Figur 6.1 Andel av personalet som vurderte sine muligheter til å drive forskning ved universitetet som tilfredsstillende eller bedre i 1982 og 1992, etter lærested.

Tabell 6.5 Andel av personalet som vurderte det faglige miljøet ved eget institutt som godt, tilfredsstillende eller dårlig, etter lærested.

	UiO	UiB	NTH	AVH	UiTø	Totalt
Godt/relativt godt	55	61	66	48	53	57
Tilfredsstillende	30	27	24	33	33	29
Dårlig/relativt dårlig	16	12	10	19	14	14
Sum	101	100	100	100	100	100
N	(712)	(412)	(284)	(178)	(199)	(1790)

Ser vi på tiltak for å bedre det faglige miljøet ser personalet ved AVH og Universitetet i Tromsø i atskillig større grad enn sine kolleger ved de andre lærestedene behov for flere fast ansatte forskere ved eget institutt, både totalt sett og på eget felt (tabell 6.6). Noe større andel ved NTH og Universitetet i Tromsø mener flere doktorgradsstudenter vil være av stor betydning.

Tabell 6.6 Andel av personalet som anså at følgende forhold i stor grad ville kunne bedre det faglige miljøet ved eget institutt, etter universitet.

	UiO	UiB	NTH	AVH	UiTø
Flere fast ansatte forskere	35	37	28	49	50
Flere fast ansatte forskere på mitt eget felt	36	35	34	52	58
Flere doktorgradsstudenter	38	39	47	40	48
Flere gjesteforskere	38	32	39	39	42
Mer langsiktig planlegging av forskningsvirksomheten	21	26	34	22	31
Flere interne samarbeidsprosjekter	17	24	29	22	28
Mer faglig støtte/oppmuntring fra kolleger	22	26	18	23	24
Bedre psyko-sosialt miljø	17	22	19	22	22
Stere faglig instituttledelse	14	19	17	21	16
Mer samarbeid om undervisningen	13	17	15	15	16
(N) lavest og høyest	(651-673)	(394-405)	(252-261)	(168-177)	(173-189)

Litteraturliste

- Allen, Thomas J. (1970): Communication Networks in R&D Laboratories. *R&D Management*, Vol. 1, 14-21.
- Christensen, Tom (1990): *Virksomhetsplanlegging i forsknings-/utdanningsinstitusjoner - myteskaping eller instrumentell problemløsning?* Universitetet i Oslo, Institutt for statsvitenskap.
- Goksøyr, Jostein (1988): Ledermangel i norsk grunnforskning. *Forskningspolitikk* 1/88, 10-11.
- Innstilling fra utvalg som har vurdert styringsordninger ved universitetets institutter.* Universitetet i Bergen, 1988.
- Jacobsen, Bo (1990): *Universitetsforsker i Danmark*. København, Nyt fra Samfundsvidenskabene.
- Kogan, Maurice (1988): The Training of Heads of Academic Departments. *Higher Education Management*, Vol. 1, 116.
- Krav om en ny personalpolitikk.* Oslo. Norsk Forskerforbund, 1988.
- Kyvik, Svein & Jens-Are Enoksen (1992): *Universitetspersonalets tidsbruk*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 10/92.
- Kyvik, Svein & Terje Bruen Olsen: *Instituttstørrelse, administrativ belastning og kostnader ved universitetene*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Melding 1986:2.
- Kyvik, Svein, Olaf Tvede & Einar Ødegård (1989): *Universitetsinstituttene i fokus*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Melding 1989:4.
- Long, J. Scott (1978): Productivity and Academic Position in the Scientific Career. *American Sociological Review*, Vol. 43, 889-908.
- Long, J. Scott & Robert McGinnis (1981): Organizational Context and Scientific Productivity. *American Sociological Review*, Vol. 46, 422-442.
- March, James G. & Johan P. Olsen (1976): *Ambiguity and Choice in Organizations*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Moses, Ingrid & Ernest Roe (1990): *Heads and Chairs. Managing Academic Departments*. Queensland, University of Queensland Press.

NOU 1988:28: *Med viten og vilje*. Oslo, Kultur- og vitenskapsdepartementet.

Områdegjennomgang av høyere utdanning (1987). Oslo, Statens Rasjonaliseringsdirektorat, Rapport 1987:3.

Pelz, Donald C. & Frank M. Andrews (eds.) (1966): *Scientists in Organizations. Productive Climates for Research and Development*. New York: John Wiley and Sons.

Røvik, Kjell-Arne (1992): Institusjonaliserte standarder og multistandardorganisasjoner. *Norsk Statsvitenskapelig Tidsskrift*. Vol. 4, 261-284.

St.melding nr. 4 (1987-88): *Perspektiver og reformer i den økonomiske politikken*. Oslo, Finans- og tolldepartementet, Vedlegg: Den nye staten.

Visart, Nicole (1979): *Communication between and within Research Units*. In Frank M. Andrews (ed.): *Scientific Productivity. The Effectiveness of Research Groups in Six Countries*. Cambridge/Paris: Cambridge University Press/UNESCO.

Tabelloversikt

Tabell 1.1	Antall svar (N) og svarprosent (%) etter universitet og stilling . .	15
Tabell 1.2	Antall institutter og vitenskapelig personale som er med i undersøkelsen (N), etter antall <i>fast ansatte</i> ved instituttene og fagområde	17
Tabell 1.3	Antall institutter og vitenskapelig personale som er med i undersøkelsen, etter <i>totalt antall vitenskapelig ansatte</i> ved instituttene og fagområde	17
Tabell 2.1	Andel av personalet som samtykket i følgende påstander om virkningene av virksomhetsplanlegging, fordelt på om har deltatt i planarbeidet eller ikke	29
Tabell 2.2	Andel av personalet som sa seg enig i følgende påstander om virkningene av virksomhetsplanlegging, fordelt på deltakelsesformer i planarbeidet	30
Tabell 4.1	Andel av personalet som sa seg enige i følgende utsagn om hvordan en instituttstyrer bør velges, etter fagområde	47
Tabell 4.2	Andel av personalet som sa seg enige i følgende utsagn om instituttstyrerens faglige ledelsesrolle, etter fagområde	50
Tabell 5.1	Andel av personalet som anså at følgende forhold ville kunne bedre det faglige miljøet ved eget institutt	57
Tabell 5.2	Andel av personalet som anså at følgende forhold i stor grad ville kunne bedre det faglige miljøet ved eget institutt, etter grad av fornøydhet med miljøet	58
Tabell 5.3	Andel av personalet som anså at følgende forhold i stor grad ville kunne bedre det faglige miljøet ved eget institutt, etter fagområde	58
Tabell 6.1	Andel av personalet som sa seg enige i følgende påstander om effekter av virksomhetsplanlegging, etter lærested. Prosent	64
Tabell 6.2	Andel av personalet som sa seg enige i følgende påstander om effekter av instituttsammenslåing, etter lærested. Prosent	65
Tabell 6.3	Andel av personalet som sa seg enige i følgende utsagn om hvordan en instituttbestyrer bør velges, etter lærested	66
Tabell 6.4	Andel av personalet som sa seg enige i følgende utsagn om instituttstyrerens faglige ledelsesrolle, etter lærested	66
Tabell 6.5	Andel av personalet som vurderte det faglige miljøet ved eget institutt som godt, tilfredsstillende eller dårlig, etter lærested . . .	68
Tabell 6.6	Andel av personalet som anså at følgende forhold i stor grad ville kunne bedre det faglige miljøet ved eget institutt, etter universitet . . .	68

Figuroversikt

Figur 2.1	Personalets vurdering av om virksomhetsplanlegging har bidratt til å klargjøre hvilke oppgaver som bør prioriteres på eget institutt. Prosent. N=1319	21
Figur 2.2	Personalets vurdering av om virksomhetsplanlegging har ført til større faglig debatt ved eget institutt. Prosent. N=1310	22
Figur 2.3	Personalets vurderinger av om virksomhetsplanlegging har ført til at faglige konflikter på eget institutt har blitt større. Prosent. N=1302.	23
Figur 2.4	Personalets vurderinger av om virkningen av virksomhetsplanlegging har vært større for undervisningen enn for forskningen ved eget institutt. Prosent. N=1285	24
Figur 2.5	Personalets vurdering av om virksomhetsplanlegging har hatt gunstig innvirkning på instituttets faglige virksomhet. Prosent. N=1307.	26
Figur 2.6	Personalets vurdering av om virksomhetsplanlegging har hatt gunstig innvirkning på egen faglig virksomhet. Prosent. N=1309.	27
Figur 2.7	Andel av personalet som sa seg enig i at virksomhetsplanlegging har hatt gunstig innvirkning på instituttets og egen faglige virksomhet, fordelt på fagområde.	28
Figur 3.1	Personalets vurdering av om instituttsammenslåing har ført til mer effektiv bruk av penger og utstyr. Prosent. N=408.	37
Figur 3.2	Personalets vurdering av om instituttsammenslåing har ført til lettere tilgang på administrative støttefunksjoner. Prosent. N=407.	38
Figur 3.3	Personalets vurdering av om instituttsammenslåing har ført til at de bruker mer tid på administrative oppgaver. Prosent. N=406.	40
Figur 3.4	Personalets vurdering av om instituttsammenslåing har ført til større konflikter om fordeling av administrative ressurser. Prosent. N=405.	41
Figur 3.5	Personalets vurdering av om de bruker mindre tid på administrative oppgaver etter instituttsammenslåing. Prosent. N=399.	42
Figur 5.1	Personalets vurdering av muligheter til å drive forskning ved universitetet. Prosent.	54
Figur 5.2	Andel av personalet som vurderte sine muligheter til å drive forskning ved universitetet som tilfredsstillende eller bedre, etter fagområde.	54
Figur 5.3	Personalets vurdering av faglig miljø ved eget institutt. Prosent.	55
Figur 6.1	Andel av personalet som vurderte sine muligheter til å drive forskning ved universitetet som tilfredsstillende eller bedre i 1982 og 1992, etter lærested.	67

Konfidensielt

A. SPØRSMÅL OM STILLING ETC.

1. Stilling pr. 31/12 - 91: 5
2. Stillingsforhold: Fast ☐ 1 Midlertidig ☐ 2 6
3. Hvor mange år har du innehatt nåværende stilling?
(For førsteamanuenser, hvor mange år har gått siden stillingsopprykk?) år 7-8
4. Fakultet (NTH: avdeling)
5. Universitet

6. Hvilken utdanning hadde du pr. 31.12.91?

- | | | Årstall |
|----|--|---------------|
| 9 | ☐ Norsk universitets-/høyskoleeksamen | 19..... 10-11 |
| 12 | ☐ Utenlandsk universitets-/høyskoleeksamen (angi land)..... | 19..... 13-14 |
| 15 | ☐ Norsk doktorgrad | 19..... 16-17 |
| 18 | ☐ Utenlandsk doktorgrad (angi land)..... | 19..... 19-20 |

21-23 ☐☐☐24-26 ☐☐☐

7. Har du vært ansatt i noen av følgende stillinger med arbeidsplass ved et universitet?

- | | Antall år tilsammen
i slik stilling |
|---|--|
| 27 ☐ Vit.ass..... | 28-29 |
| 30 ☐ Stipendiat..... | 31-32 |
| 33 ☐ Forsker..... | 34-35 |
| 36 ☐ Amanuensis eller tilsvarende..... | 37-38 |
| 39 ☐ Førsteamanuensis eller tilsvarende..... | 40-41 |
| 42 ☐ Dosent/professor..... | 43-44 |

8. Har du etter embetseksamen vært ansatt ved noen av følgende steder i ett år eller mer?

- | | I Norge | I utlandet |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Annet universitet/vit. høyskole..... | 45 ☐ | 46 ☐ |
| Regional høyskole..... | 47 ☐ | 48 ☐ |
| Forskningsinstitutt/forskningsstiftelse..... | 49 ☐ | 50 ☐ |
| Forsker i industri/næringsliv..... | 51 ☐ | 52 ☐ |
| Annen stilling i industri/næringsliv..... | 53 ☐ | 54 ☐ |
| Offentlig forvaltning..... | 55 ☐ | 56 ☐ |

9. Vennligst oppgi antall verv du hadde i 1991:

- | | Antall |
|---|--------|
| Lederverv ved eget universitet som dekanus, instituttbestyrer, avdelingsleder, undervisningsleder, formann i fast utvalg e.l..... | 57 |
| Medlem av styre, råd, utvalg eller komite <u>ved eget</u> universitet..... | 58 |
| Medlem av faglig/vitenskapelig råd, utvalg eller komite <u>utenfor</u> eget universitet.... | 59 |

10. Hadde du forskningstermin i hele eller deler av 1991?

60 Ja ☐ 1 Nei ☐ 2

B. UNDERVISNINGSVIRKSOMHET

1. Vennligst oppgi hvordan din undervisning ved eget universitet i undervisningsterminene i 1991 i gjennomsnitt pr. uke fordelte seg på følgende typer undervisning. (Dersom noe av undervisningen falt utenfor de ordinære undervisningsterminene, la denne undervisningen inngå i anslaget.)

	Undervisning	Forberedelse
Forelesninger.....	61-62 timer pr. uke	63-64 timer pr. uke
Seminarer/kollokvier.....	65-66 timer "	67-68 timer "
Laboratorie-/øvingsundervisning/ekskursjoner..	69-70 timer "	71-72 timer "
Faglig veiledning.....	73-74 timer "	75-76 timer "
Totalt.....	77-78 timer "	79-80 timer "

2. Vennligst oppgi hvordan det totale antall undervisningstimer i spørsmålet over (forberedelse ikke medregnet) fordelte seg på følgende undervisningsnivåer:

Lavere grad (grunnfag, mellomfag/1. og 2. årskurs).....	81-82 timer pr. uke
Høyere grad (hovedfag/3. årskurs og over).....	83-84 timer "
Dr. grads programmer.....	85-86 timer "
Etterutdanningskurs.....	87-88 timer "

3. Ble hele eller deler av undervisningen din i 1991 evaluert av studentene?

89

- 1 ☐ Ja, gjennom spørreskjema eller annen skriftlig tilbakemelding
 2 ☐ Ja, gjennom muntlig tilbakemelding eller diskusjon
 3 ☐ Ja, både skriftlig og muntlig
 4 ☐ Nei
 5 ☐ Jeg hadde ikke undervisning i 1991

4. Hvis undervisningen din ble evaluert av studentene, hvem tok da initiativ til denne evalueringen?
 (Sett bare ett kryss)

90

- 1 ☐ Jeg selv
 2 ☐ Studentene
 3 ☐ Eget institutt
 4 ☐ Fakultetet/universitetet
 5 ☐ Vet ikke

5. I hvilken grad rådfører du deg med kolleger når du planlegger og forbereder egen undervisning?

91 I stor grad ☐ 1 I noen grad ☐ 2 I liten grad ☐ 3 Ikke i det hele tatt ☐ 4

6. Vil du se det som fordelaktig med mer eller mindre samarbeid med dine kolleger om planlegging og gjennomføring av undervisning?

92 Mer ☐ 1 Som nå ☐ 2 Mindre ☐ 3

7. Hvordan trives du med følgende arbeidsoppgaver?

	Svært godt	Godt	Middels	Dårlig	Ikke aktuelt	
	1	2	3	4	5	
Undervisning på lavere gradsnivå.....	☐	☐	☐	☐	☐	93
Undervisning på høyere gradsnivå.....	☐	☐	☐	☐	☐	94
Veiledning av hovedfagsstudenter.....	☐	☐	☐	☐	☐	95
Veiledning av doktorgradsstudenter.....	☐	☐	☐	☐	☐	96
Etterutdanning.....	☐	☐	☐	☐	☐	97
Forskning.....	☐	☐	☐	☐	☐	98
Administrativt arbeid.....	☐	☐	☐	☐	☐	99
Formidling/utadrettet virksomhet.....	☐	☐	☐	☐	☐	100

8. Hender det du setter deg ned med lavere grads studenter (studenter på 1. og 2. årskull) utenom undervisningen og snakker om fag og undervisning?

101 Ofte ☐ 1 Noen ganger ☐ 2 Sjelden ☐ 3 Aldri ☐ 4

9. Hva er din mening om følgende utsagn om lavere grads undervisning ved ditt institutt?

	Enig	Delvis enig	Uenig	Vet ikke	
	1	2	3	4	
Det gis for mye undervisning på dette nivået.....	☐	☐	☐	☐	102
Undervisningen bør bli mer skolepreget.....	☐	☐	☐	☐	103
Undervisningen bør knyttes mer til pågående forskning.....	☐	☐	☐	☐	104
Undervisningen bør i større grad være pensumrelevant.....	☐	☐	☐	☐	105
Studentene bør få tilbud om flere oppgaver, øvelser o.l.....	☐	☐	☐	☐	106
Undervisningen bør i større grad foregå i mindre grupper.....	☐	☐	☐	☐	107
Undervisningen er i hovedsak god nok som den er.....	☐	☐	☐	☐	108
Studentene bør i større grad trekkes aktivt inn i undervisningen.....	☐	☐	☐	☐	109
Undervisningen preges i for stor grad av foreldede pensum- og studieplaner.....	☐	☐	☐	☐	110
Forelesninger bør reduseres til fordel for andre former for undervisning.....	☐	☐	☐	☐	111

10. I hvilken grad vil du si at innholdet i din undervisning er preget av din forskningsvirksomhet?

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke aktuelt	
	1	2	3	4	
På lavere gradsnivå.....	☐	☐	☐	☐	112
På høyere gradsnivå.....	☐	☐	☐	☐	113
På dr.gradsnivå.....	☐	☐	☐	☐	114
Innen etterutdanning.....	☐	☐	☐	☐	115

11. I hvilken grad vil du si at du ved å undervise får positive impulser til din forskning, f.eks. i form av idéer, konstruktiv kritikk osv.?

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke aktuelt	
	1	2	3	4	
På lavere gradsnivå.....	☐	☐	☐	☐	116
På høyere gradsnivå.....	☐	☐	☐	☐	117
På dr.gradsnivå.....	☐	☐	☐	☐	118
Innen etterutdanning.....	☐	☐	☐	☐	119

12. Hvor mange hovedfagsstudenter o.l. og doktorgradsstudenter var du formelt oppnevnt som faglig veileder for i 1991, og hvor mange av dem arbeidet på en oppgave/avhandling i tilknytning til dine egne forskningsprosjekter?

	Totalt		Prosjekt-tilknyttet	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Hovedfagsstud., diplom.stud., stud.stip.....	120	121	122	123
Dr. gradsstudenter.....	124	125	126	127

13. Hvor mange ga du regelmessig veiledning forøvrig i 1991?

	Totalt		Prosjekt-tilknyttet	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Hovedfagsstud., diplom.stud., stud.stip.....	128	129	130	131
Dr. gradsstudenter				
stipendiater, vit.ass.....	132	133	134	135

14. Hvor mange dager brukte du anslagsvis på eksamensarbeid og bedømmelsesarbeid i 1991?

Eksamensarbeid (inkl. hovedfags-/diplomoppgaver)	dager	136-137
Bedømmelse av doktoravhandlinger.....	dager	138-139
Bedømmelse av søkere til vitenskapelige stillinger	dager	140-141

C. FAGLIG KONTAKT

1. Dersom du i 1991 foretok reiser i utlandet i faglig øyemed - oppgi hvilke(t) land:

		(ikke skriv her)
Konferanser, seminarer e.l.....	142-150	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Gjesteforelesninger.....	151-159	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Opphold i studie- eller forskningsøyemed.....	160-168	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Bedømmelsesarbeid.....	169-177	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Forskningssamarbeid	178-186	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

2. Dersom du i 1991 deltok på konferanser, seminarer e.l. i utlandet, la du fram faglige arbeider?

187 Ja ☐ 1 Nei ☐ 2

3. Hvis ja, var noen av dine foredrag bestilt av arrangøren?

188 Ja ☐ 1 Nei ☐ 2

4. Har du noen gang etter embetseksamen hatt utenlandsopphold med faglig tilknytning av varighet ett semester eller lenger?

189 Ja ☐ 1 Nei ☐ 2

5. Dersom ja, vennligst oppgi eventuelle slike utenlandsopphold i løpet av de siste 10 år:

Land	Finansieringskilde(r)
190-192 ☐ ☐ ☐	193 ☐ 194 ☐
195-197 ☐ ☐ ☐	198 ☐ 199 ☐
200-202 ☐ ☐ ☐	203 ☐ 204 ☐

6. Dersom du (foreløpig) ikke har hatt et slikt opphold etter embetseksamen, kan du angi den viktigste av følgende grunner til dette? (Sett bare ett kryss).

205

- ☐ 1 Har ikke vært mulig å finansiere
☐ 2 Har vært problematisk av familie årsaker
☐ 3 Har ikke vært interessert nok
☐ 4 Har ikke vært nødvendig for faglig utvikling
☐ 5 Har vært problematisk pga. undervisningsforpliktelser
☐ 6 Har vært ansatt for kort tid

7. Har du i 1989, 1990 eller 1991 hatt forskningssamarbeid med andre forskere innenfor følgende grupper?

	Med mannlige forskere	Med kvinnelige forskere
Ved eget institutt.....	206 ☐	207 ☐
Ved andre universitetsinstitutter.....	208 ☐	209 ☐
Ved regionale høyskoler.....	210 ☐	211 ☐
Ved forskningsinstitutter/forsknings- stiftelser.....	212 ☐	213 ☐
I industri/næringsliv.....	214 ☐	215 ☐
I andre land.....	216 ☐	217 ☐

8. Dersom du i 1989, 1990 eller 1991 hadde forskningssamarbeid med forskere i andre land, vennligst kryss av for de aktuelle alternativer:

Land	Prosjektet foregikk under en internasjonal samarbeidsavtale	Prosjektet var basert på uformelt samarbeid
Norden.....	218 ☐	219 ☐
Vest-Europa.....	220 ☐	221 ☐
Øst-Europa (inkl. Sovjet).....	222 ☐	223 ☐
Nord-Amerika.....	224 ☐	225 ☐
Verden forøvrig.....	226 ☐	227 ☐

D. LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

1. Hvordan vurderer du dine muligheter til å drive forskning ved universitetet?

228 Gode ☐ 1 Relativt gode ☐ 2 Tilfredsstillende ☐ 3 Relativt dårlige ☐ 4 Dårlige ☐ 5

2. Det er nå åpnet for lokale forhandlinger og individuell lønnsfastsettelse ved universitetene. Hvilken betydning synes du følgende kriterier bør tillegges ved slik lønnsfastsettelse?

	Svært stor betydning	Stor betydning	Noen betydning	Ingen betydning	
<i>Dyktighet i:</i>	1	2	3	4	
Forskning.....	☐	☐	☐	☐	229
Undervisning.....	☐	☐	☐	☐	230
Administrative lederverv.....	☐	☐	☐	☐	231
Faglig ledelse.....	☐	☐	☐	☐	232
Forskningsformidling.....	☐	☐	☐	☐	233
Ansiennitet.....	☐	☐	☐	☐	234
Markedshensyn (f.eks. etterspørsel i næringslivet).....	☐	☐	☐	☐	235

3. Det hevdes ofte at særskilt dyktige forskere bør premieres framfor andre forskere. I hvilken grad vil du si deg enig i følgende utsagn?

	Enig 1	Uenig 2	Vet ikke 3	
<i>Særskilt dyktige forskere bør få:</i>				
Mindre undervisningsplikter.....	☐	☐	☐	236
Flere fritimer.....	☐	☐	☐	237
Mer prosjekt/driftsmidler.....	☐	☐	☐	238
Mer reisemidler.....	☐	☐	☐	239
Høyere lønn.....	☐	☐	☐	240

E. INSTITUTTFORHOLD

1. Hvordan vurderer du det faglige miljøet ved ditt institutt?

241 Godt ☐ 1 Relativt godt ☐ 2 Tilfredsstillende ☐ 3 Relativt dårlig ☐ 4 Dårlig ☐ 5

2. I hvilken grad vil du si at følgende forhold ville kunne bedre det faglige miljøet ved ditt institutt?

	I stor grad	I noen grad	Ingen betydning	Vet ikke	
	1	2	3	4	
Flere fast ansatte forskere.....	☐	☐	☐	☐	242
Flere fast ansatte kvinnelige forskere.....	☐	☐	☐	☐	243
Flere fast ansatte forskere på mitt eget felt.....	☐	☐	☐	☐	244
Flere doktorgradsstudenter.....	☐	☐	☐	☐	245
Flere gjesteforskere.....	☐	☐	☐	☐	246
Mer langsiktig planlegging av forskningsvirksomheten.....	☐	☐	☐	☐	247
Flere interne samarbeidsprosjekter.....	☐	☐	☐	☐	248
Mer faglig støtte/oppmuntring fra kolleger.....	☐	☐	☐	☐	249
Bedre psyko-sosialt miljø.....	☐	☐	☐	☐	250
Stereke faglig instituttledelse.....	☐	☐	☐	☐	251
Mer samarbeid om undervisningen.....	☐	☐	☐	☐	252

3. I hvilken grad vil du si deg enig i følgende utsagn om hvordan en instituttbestyrer bør velges og om rettigheter og plikter knyttet til oppgaven?

	Enig	Uenig	Vet ikke	
	1	2	3	
Bør velges blant dem med personlige lederegenskaper uansett stilling.....	☐	☐	☐	253
Bør fortrinnsvis velges blant professorene.....	☐	☐	☐	254
Bør bare velges blant professorene.....	☐	☐	☐	255
Bør velges for minst 3 år for å sikre kontinuitet.....	☐	☐	☐	256
Bør ha større ansvar for å følge opp den enkeltes faglige utvikling.....	☐	☐	☐	257
Bør ha økonomisk kompensasjon i forhold til arbeidsmengden.....	☐	☐	☐	258
Bør ha redusert undervisningsplikt.....	☐	☐	☐	259
Bør få delegert større myndighet.....	☐	☐	☐	260
Bør ha stor innflytelse på instituttets faglige profil.....	☐	☐	☐	261

4. Har ditt institutt gjennomgått større organisatoriske endringer i løpet av de siste fem årene?

262

- 1 ☐ Ja, instituttet er slått sammen med andre institutter
 2 ☐ Ja, instituttet er skilt ut som egen enhet fra et større institutt
 3 ☐ Nei

5. Dersom instituttet har gjennomgått en slik omorganisering; hvordan vil du karakterisere virkningene av endringen ved ditt institutt?

	Enig	Uenig, ingen for- skjell fra tidligere	Uenig, resultatet er det motsatte	Vet ikke/ for tidlig å si	
	1	2	3	4	
Har ført til mer effektiv bruk av penger og utstyr.....	☐	☐	☐	☐	263
Har ført til lettere tilgang på administrative støttefunksjoner.....	☐	☐	☐	☐	264
Har ført til større konflikter om for- delingen av administrative ressurser.....	☐	☐	☐	☐	265
Har ført til større faglige konflikter.....	☐	☐	☐	☐	266
De vitenskapelig ansatte bruker mer tid på administrative oppgaver.....	☐	☐	☐	☐	267

6. Har ditt institutt utarbeidet planer for den framtidige faglige aktiviteten (såkalte virksomhetsplaner eller lignende dokumenter) i løpet av de siste fem årene?

268 Ja ☐ 1 Nei ☐ 2 Vet ikke ☐ 3

7. Dersom ja, hvordan vil du karakterisere virkningen av slik planlegging ved ditt institutt?

	Enig 1	Uenig, ingen forskjell fra tidligere 2	Uenig, resul- tatet er det motsatte 3	Vet ikke/ for tidlig å si 4	
Har bidratt til å klargjøre hvilke oppgaver som bør prioriteres.....	☐	☐	☐	☐	269
Har ført til større faglig debatt.....	☐	☐	☐	☐	270
Faglige konflikter har blitt større.....	☐	☐	☐	☐	271
Virkningene har vært større for undervisningen enn for forskningen.....	☐	☐	☐	☐	272
Har hatt gunstig innvirkning på instituttets faglige virksomhet.....	☐	☐	☐	☐	273
Har hatt gunstig innvirkning på min egen faglige virksomhet.....	☐	☐	☐	☐	274

8. Har du selv deltatt i arbeidet med disse plandokumentene? (Sett kryss ved alle alternativer som passer).

275 ☐ Ja, som instituttbestyrer
 276 ☐ Ja, som medlem av planutvalg
 277 ☐ Ja, som medlem av instituttstyre
 278 ☐ Ja, på andre måter
 279 ☐ Nei

F. EKSTERN FINANSIERING AV FORSKNING

1. Vennligst oppgi om du har mottatt forskningsmidler fra noen av følgende kilder i løpet av de siste 5 år:

Fra forskningsråd:

280 NAVF ☐ 281 NTNf ☐ 282 NLVF ☐ 283 NFFR ☐ 284 NORAS ☐

Fra andre kilder:

285 Off. forvaltn. ☐ 286 Industri/næringsliv ☐ 287 Private fond/foreninger/organisasjoner ☐ 288 Utlandet ☐

2. Dersom du har mottatt forskningsmidler fra noen av forskningsrådene i løpet av de siste 5 år; kom noen av midlene fra noe forskningsprogram eller var det såkalte "frie midler"?

289 Fra program ☐ 1 Frie midler ☐ 2 Begge deler ☐ 3 Usikker ☐ 4

3. Dersom du har mottatt eksterne forskningsmidler i løpet av de siste 5 år; var noen av disse midlene knyttet til noen av følgende hovedinnsatsområder?

290 ☐ Bioteknologi 291 ☐ Ledelse, organisasjon og styringssystemer (LOS)
 292 ☐ Havbruk 293 ☐ Materialteknologi
 294 ☐ Helse, miljø og levekår (HEMIL) 295 ☐ Olje og gass
 296 ☐ Informasjonsteknologi (IT) 297 ☐ Miljøteknologi
 298 ☐ Kultur -og tradisjonsformidlende forskning (KULT) 299 ☐ Usikker

4. Hva er din mening om følgende utsagn om deltakelse i forskningsprogrammer under forskningsrådene og oppdragsforskning for offentlige og private instanser på bakgrunn av situasjonen ved ditt eget institutt?

	Enig	Delvis Enig	Uenig	Vet ikke/ ikke aktuelt	
<i>Programforskning:</i>					
Har tilført instituttet midler som ellers neppe ville kommet.....	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	300
Har virket faglig fornyende og vitaliserende på forskningen ved instituttet.....	☐	☐	☐	☐	301
Har bidratt til mer faglig kontakt og samarbeid mellom forskere ved instituttet.....	☐	☐	☐	☐	302
Har bidratt til mer faglig kontakt og samarbeid med forskere ved andre institusjoner.....	☐	☐	☐	☐	303
Har bidratt til å føre forskerne ved instituttet over mot mer anvendte og nytteorienterte problemstillinger og prosjekter.....	☐	☐	☐	☐	304
Har ført til at andre enn forskerne ved instituttet har fått for stor innflytelse på faglige prioriteringer og valg av forskningstema.....	☐	☐	☐	☐	305
Har ført til at det ved instituttet er blitt utført forskning av mindre faglig verdi enn det som ellers er tilfelle.....	☐	☐	☐	☐	306
<i>Oppdragsforskning:</i>					
Bringer ofte nye og interessante temaer inn i forskningen ved instituttet.....	☐	☐	☐	☐	307
Bidrar til å fremme forskningens samfunnsmessige relevans og nytteverdi ved instituttet.....	☐	☐	☐	☐	308
Omfang og karakter representerer i dag et problem i forhold til forskningens frihet og uavhengighet ved instituttet.....	☐	☐	☐	☐	309

5. Kryss av dersom du noen gang har hatt noen av følgende kontakter med forskningsrådene:

	NAVF	NTNF	NLVF	NFFR	NORAS	
Har fått støtte.....	☐	☐	☐	☐	☐	310-314
Har søkt, men ikke fått støtte.....	☐	☐	☐	☐	☐	315-319
Har vært medlem eller varamedlem av forskningsråd eller utvalg under forskningsråd.....	☐	☐	☐	☐	☐	320-324
Har vært brukt som fagkonsulent/referee.....	☐	☐	☐	☐	☐	325-329

G. ARBEIDSTIDENS FORDELING I TIDSROMMET 1.1 1991 - 31.12.1991

1.

Du bes nedenfor **anslå** en prosentvis fordeling av din arbeidstid i dette tidsrommet. Anslaget skal bare gjelde den del av året du har innehatt universitetsstilling eller annen stilling med arbeidsplass ved universitetets institutter eller tilknyttede avdelinger. Dersom du i 1991 eller deler av året hadde forskningstermin, skal dette likevel inngå i anslaget. Inkluder den totale tid du har benyttet i forbindelse med din universitetsstilling og yrkesutøvelse for øvrig, selv om noe av tiden falt utenfor normal arbeidstid. Vær oppmerksom på at vi her ber om et anslag for hele arbeidsåret, ikke bare for undervisningsterminene. Den tid som anvendes til forskning, vil f.eks. for manges vedkommende være knappere innenfor undervisningsterminene enn ellers. Slike forhold ber vi deg ta hensyn til ved utfyllingen.

Prosent

Undervisning ved eget universitet

330-331 Omfatter formell undervisningstid og medgått tid til gjennomføring av undervisningen, inkl. forberedelser, retting m.v., annen undervisning som inngår i universitetets utdanningsstilbud, f.eks. etterutdanningskurser e.l., annet arbeid med universitetsundervisningen, herunder arbeid med studieplaner, studieveiledning, konferansetimer, ekskursjoner, lærebøker, eksamensarbeid, bedømmelse av doktorgradsarbeider m.v.

Faglig veiledning

332-333 Omfatter faglig veiledning av hovedfagsstudenter, diplomstudenter og studentstipendiater, og faglig veiledning av utdannings/doktorgradsstipendiater og vitenskapelige assistenter.

Forskning og egenutdanning

334-335 Angi både arbeid med egne prosjekter, ledelse eller assistanse ved andres prosjekter, som f.eks. teknisk assistanse, hjelp med planlegging og faglig kontakt for øvrig. Arbeid som er direkte knyttet til forskningen, som f.eks. litteraturstudier, publisering av resultater, reiser og planlegging av prosjekter, deltaking på konferanser og egne utdanningsaktiviteter medregnes også. Inkluder både forskning som er utført i tilknytning til din universitetsstilling, og forskning innenfor rammen av en annen stilling (f.eks. ved et universitetssykehus).

Administrasjon

336-337 Omfatter administrativt arbeid, møter m.v. ved universitetet. Angi all administrativ virksomhet som vedrører universitetsvirksomheten og som ikke naturlig inngår i noen av funksjonene ovenfor. F.eks. inkluderes tid medgått til bedømmelse av søkere til stillinger ved eget universitet, arbeid med faglige vurderinger av studenter ved opptak, besvarelse av mindre henvendelser m.v.

Museumsvirksomhet

338-339 Omfatter forvaltningsoppgaver og tid medgått til samlingsarbeider og utstillinger.

Utdavendte oppgaver

340-341 Omfatter undervisning ved andre universiteter og høyskoler, som gjesteforeleser, timelærer e.l. Undervisning og arbeid med lærebøker, studieplaner m.v. for andre institusjoner, organisasjoner, foreninger e.l. Eksamensarbeid ved andre universiteter. Populærvitenskapelig medvirksomhet som redaktør, medarbeider e.l. i tidsskrift, presse, kringkasting, leksika m.v. og ved foredragsvirksomhet. Oppgaver og oppdrag for eksterne institusjoner og organisasjoner, f.eks. ved medlemskap i styre, komiteer, forskningsråd e.l., redaktørmedarbeider i vitenskapelige tidsskrifter e.l.

Profesjonell yrkesutøvelse

342-343 Her bes medregnet all yrkesaktivitet som du ikke har medregnet foran. F.eks. kan dette være virksomhet ved universitetssykehus i overlegestilling, praksis som advokat, lege, tannlege e.l. eller konsulenttjeneste. Hvis du utfører forskning innenfor rammen av en stilling utenfor universitetet, bes du likevel medregne denne tiden under punkt c og ikke her.

Total 100 %

2. Hvor mange timer i gjennomsnitt pr. uke vil du anslå at du i arbeidsåret 1991 til sammen arbeidet med

344-345 de ovenfornevnte oppgaver? timer

3. Faglig veiledning (pkt. 1 b) kan ha større eller mindre sammenheng med veilederens egen forskning. Oppgi i hvilken grad du mener din veiledning i 1991 hadde karakter av forskning for deg selv eller ikke.

	Ja, i høy grad	Ja, i noen grad	Nei	Ikke relevant
	1	2	3	4
Hovedfagsstud., diplomstud., stud.stip.	☐	☐	☐	☐ 346
Dr. gradsstudenter, stip., vit.ass	☐	☐	☐	☐ 347

H. PUBLISERING

1. Har du i 1989, 1990 eller 1991 publisert faglige/vitenskapelige arbeider? (Rapporter som ikke inngår i egen rapportserie, abstracts, bokanmeldelser, avisartikler og leksikonartikler skal ikke inkluderes)

348 Ja ☐ 1 Nei ☐ 2

2. Dersom ja, vennligst oppgi antall arbeider i nedenstående tabell, eller legg ved publikasjonsliste.

	På nordiske språk		På ikke-nordiske språk	
	Eneforfatter	Medforfatter	Eneforfatter	Medforfatter
Artikler i faglige/vitenskapelige tidsskrifter	349-350	351-352	353-354	355-356
Artikler i fagbøker, lærebøker og konferanserapporter	357-358	359-360	361-362	363-364
Fagbøker og lærebøker på forlag	365	366	367	368
Rapporter i rapportserie	369	370	371	372

3. Kan du anslå hvor mange av dine publiserte faglige/vitenskapelige arbeider i 1989, 1990 eller 1991 som er blitt til på andres initiativ eller oppfordring?

Publikasjoner der du er eneforfatter..... 373-374 Publikasjoner der du er medforfatter..... 375-376

4. Har du i 1989, 1990 eller 1991 publisert artikler e.l. du vil karakterisere som:

Populærvitenskapelige:

377 Ja ☐ 1 Nei ☐ 2 Hvis ja, hvor mange?..... 378-379

Bidrag til allmenn samfunnsdebatt:

380 Ja ☐ 1 Nei ☐ 2 Hvis ja, hvor mange?..... 381-382

5. I hvilken grad vil du si at følgende forhold har betydning for valg av tidsskrift for dine forskningspublikasjoner?

	Stor betydn.	Noen betydn.	Ingen betydn.	Ikke aktuelt
	1	2	3	4
Har kort publiseringstid.....	☐	☐	☐	☐ 383
Har lav avslagsprosent.....	☐	☐	☐	☐ 384
Benytter faglige konsulenter.....	☐	☐	☐	☐ 385
Har prestisje i fagmiljøet.....	☐	☐	☐	☐ 386
Tidsskriftet siteres ofte.....	☐	☐	☐	☐ 387
Har redaksjon utenfor Norden.....	☐	☐	☐	☐ 388
Tilbyr stor spredning.....	☐	☐	☐	☐ 389
Tilbyr relevant målgruppe.....	☐	☐	☐	☐ 390

I. PERSONLIGE OPPLYSNINGER

Til slutt har vi tatt med noen spørsmål for å belyse familieforholds betydning for forskningsvirksomheten.

1. 391 Mann ☐ 1 Kvinne ☐ 2 Fødselsår 19 392-393
2. 394 **Sivilstand:** Ugift ☐ 1 Gift/samboende ☐ 2 Skilt/tidl.samboende ☐ 3 Enke/enkemann ☐ 4

3. **Ektefelles/samboers yrke** 395-397 ☐ ☐ ☐

4. Ektefelles/samboers høyeste utdanning:

398

- 1 ☐ Universitet (også NTH, NLH, NVH, NHH)
- 2 ☐ Høyskole (lærerskole, ingeniørskole, sykepleierskole, sosialskole, distriktshøgskole e.l.)
- 3 ☐ Gymnas
- 4 ☐ Ingen utdanning over realskolenivå eller tilsvarende

5. Foreldres høyeste utdanning:

Far Mor
399 400

- 1 ☐ 1 ☐ Universitet (også NTH, NLH, NVH, NHH)
- 2 ☐ 2 ☐ Høyskole (lærerskole, ingeniørskole, sykepleierskole, sosialskole e.l.)
- 3 ☐ 3 ☐ Gymnas
- 4 ☐ 4 ☐ Ingen utdanning over realskolenivå eller tilsvarende

6. 401 **Antall barn:**..... Barnas fødselsår: 19 19 19 19 19..... 402-411

7. Dersom du har barn under skolepliktig alder, hva slags ordning(er) har du for tilsyn/pass av barn på dagtid, og hvordan du vil si at ordningen fungerer?

	Godt	Passe	Dårlig	Ikke aktuelt	
	1	2	3	4	
Barnehage.....	☐	☐	☐	☐	412
Dagmamma e.l.....	☐	☐	☐	☐	413
Hjemmевærende ektefelle.....	☐	☐	☐	☐	414
Familie/slektninger/naboer e.l.....	☐	☐	☐	☐	415

8. Dersom du har skolebarn som er 10 år eller yngre, hva slags ordning(er) har du for tilsyn/pass av barn i timene etter skoletid, og hvordan vil du si at ordningen fungerer?

	Godt	Passe	Dårlig	Ikke aktuelt	
	1	2	3	4	
Ikke særskilt avtalt tilsyn.....	☐	☐	☐	☐	416
Fritidshjem.....	☐	☐	☐	☐	417
Heldagsskole.....	☐	☐	☐	☐	418
Ektefelle.....	☐	☐	☐	☐	419
Familie/slektninger/naboer e.l.....	☐	☐	☐	☐	420

9. Medfører omsorgsansvar problemer med hensyn til dine muligheter for å utføre forskningsvirksomhet?

- 421 Ja, store problemer ☐ 1 Ja, noen problemer ☐ 2 Nei, ingen problemer ☐ 3 Ikke aktuelt ☐ 4

Dersom du har noen kommentarer til de temaer som er berørt i spørreskjemaet, legg gjerne ved et eget ark.

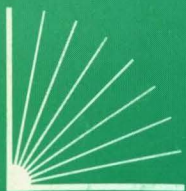
Nye styringsformer på instituttnivå

Rapporten retter søkelyset mot universitetspersonalets vurderinger av nye styringsformer på instituttnivå.

Framstillingen er konsentrert om følgende hovedtemaer:

- Virksomhetsplanlegging
- Sammenslåing av institutter
- Instituttstyrerens rolle
- Instituttenes faglige miljø

Undersøkelsen ble foretatt våren 1992 og er basert på et spørreskjema sendt til samtlige ansatte i faste vitenskapelige stillinger ved våre fire universiteter.



NAVF's utredningsinstitutt
Norges forskningsråd
Munthes gate 29, 0260 Oslo
Telefon 22 92 51 00
Telefax 22 43 89 70

Institute for Studies in Research and Higher Education
The Research Council of Norway
Munthes gate 29, 0260 Oslo, Norway