

Forskerforbundet: Tid til forskning og utviklings- arbeid i ABM-sektoren

Rapport fra spørreundersøkelse blant Forskerforbundets medlemmer i sektoren høsten 2012.

INNHOLD

INNHOLD	2
OPPSUMMERING	3
1. INNLEDNING	4
1.1 Hva er FoU i ABM-sektoren?	4
2. DATAGRUNNLAG, METODE OG FRAMGANGSMÅTE	5
2.1 Utvalget	5
2.1.1 Stilling	5
2.1.2 Utdanningsbakgrunn	6
2.1.3 Fast stilling	7
2.1.4 Arbeidstid	8
2.2 Utbredelsen av FoU i ABM	9
2.3 Forskningsrett og avtalefestet tid til FoU	10
3. ARBEIDSTID OG FOU-OPPGAVER	12
3.1 Tid avsatt til FoU	15
3.1.1 De som har forskningsrett/plikt	17
3.1.2 De med skriftlig avtale eller liknende	18
3.1.3 Balanse mellom FoU-arbeid og andre arbeidsoppgaver	18
3.2 Forventninger til FoU-andel	19
3.2.1 De med forskningsrett/plikt og FoU-andel	20
3.3 ARBEID UT OVER NORMALARBEIDSDAG	20
3.4 ÅRSAKER TIL OG MOTIVASJON FOR ARBEID UT OVER NORMALARBEIDSDAG	23
4. VURDERINGER AV ULIKE SIDER VED ARBEIDSSITUASJONEN	25
4.1 Oppsummert ulike sider ved arbeidssituasjonen	30
5. UTVIKLING	30
5.1 Årsaker til endring	31
5.2 Utfordringer framover	31
6. KONKLUSJON OG AVSLUTNING	32
6.1 Tiltak	32

OPPSUMMERING

Denne rapporten presenterer hvordan Forskerforbundets medlemmer i arkiv-, bibliotek- og museums- (ABM) sektoren opplever vilkårene for å drive med forsknings- og utviklingsarbeid (FoU) i den jobben de har på undersøkelsestidspunktet. Her presenteres noen hovedfunn fra undersøkelsen:

- 55 prosent av utvalget oppgir at det er meningen de skal ha FoU som en av sine arbeidsoppgaver i stillingen.
 - Omtrent 64 prosent av de som oppgir at det er meningen de skal ha FoU som en del av arbeidet, oppgir at de har forskningsrett/plikt i stillingen.
 - Av de som oppgir at det er meningen de skal ha FoU som en av sine arbeidsoppgaver og som har forskningsrett i stillingen, er det 58 prosent som har FoU-andelen nedfelt i stillingsinstruksen.
 - Til sammen 63 prosent av de ansatte som skal ha FoU som en del av arbeidet, vurderer mulighetene for å utføre FoU-arbeid innenfor ordinær arbeidstid som dårlige eller relativt dårlige.
- Av de som oppgir at de har forskningsrett/plikt i sin stilling er det tilsammen 61 som vurderer mulighetene til å gjennomføre FoU-oppgaver innenfor ordinær arbeidstid som relativt dårlige eller dårlige.
- 44 prosent av utvalget (100) vurderer mulighetene for å utføre FoU-oppgaver innenfor ordinær arbeidstid som relativt dårlige, mens 19 prosent (42) vurderer de som dårlige.
- FoU-arbeid blir dermed en salderingspost og oppgavene skyves til ut over normalarbeidsdagen.
- 58 prosent av utvalget oppgir at de må arbeide ut over normalarbeidsdag for å få tid til FoU-oppgaver.
- 70 prosent mener at påstanden om at de «ofte jobber ut over normalarbeidsdag» stemmer veldig bra, eller i noen grad, med egen situasjon.
- Nesten 69 prosent av utvalget oppgir at de hele tiden eller ofte opplever at andre oppgaver tar tid og oppmerksomhet fra forskningen.
- 67 prosent av utvalget vurderer balansen mellom FoU og andre oppgaver som dårlig.
- Det oppleves som vanskelig å få tid til FoU, og enda vanskeligere å få sammenhengende tid til FoU. FoU-oppgaver gjennomføres ofte utenom normalarbeidsdagen.
- Den viktigste årsaken til at ansatte må arbeide ut over normalarbeidsdag er forpliktelser for å få jobben gjort. Til sammen 83 prosent av utvalget oppgir at arbeid ut over normalarbeidsdag i stor grad, eller noen grad, skyldes forpliktelser for å få jobben gjort.
- De ansatte i ABM-sektoren hadde forventninger til å kunne drive mer med FoU-arbeid når de ble ansatt, enn det de opplever at de faktisk får i stillingen.
- 20 prosent av utvalget vurderer sitt fagmiljø som dårlig, 32 prosent vurderer det som bra og 48 prosent vurderer fagmiljøet som tilfredsstillende.

Rapporten viser at det gjenstår mye på området med å få rammer for forskning på plass i ABM-sektoren. Forskningsoppgavene blir skjøvet til ut over normalarbeidsdagen og blir gjerne noe en driver med når en har tid etter at andre forpliktelser er unnagjort. Det er i utgangspunktet ikke egeninteresse som er årsak til at ansatte arbeider ut over normalarbeidsdag, men forpliktelser knyttet til jobben. Det betyr dårlige vilkår for sjølvalgt forskning. Mye tyder på at de ansatte har liten tid til FoU, og den tiden som er blir dårlig utnyttet fordi den ikke er sammenhengende og preget av stadige forstyrrelser. Kombinert med uklare instruksjoner knyttet til både FoU-oppgaver og oppgavens innhold, samt størrelse på FoU-andelen i stillingene, gir ikke dette gode rammebetingelser for FoU i sektoren og fører til lite målretta forskning.

1. INNLEDNING

Denne rapporten presenterer hvordan Forskerforbundets medlemmer i arkiv-, bibliotek- og museums- (ABM) sektoren opplever vilkårene for å drive med forsknings- og utviklingsarbeid i den jobben de har på undersøkelsestidspunktet.

I rapporten presenteres først noen kjennetegn ved respondentene og hvordan undersøkelsen er gjennomført. Deretter ser vi på hvor stor andel av de ansatte som oppgir at det er meningen de skal ha FoU som en del av sitt arbeid, hvor mange av disse som har forskningsrett/plikt og hvor mange som har dette nedfelt i stillingsinstruks eller liknende. Det siste betyr en skriftliggjøring av FoU-andelen.

Arbeidstid er et tema i kartleggingen. De ansatte er spurt om hvor mye de arbeider og hvor stor andelen av arbeidstiden som brukes på FoU-oppgaver. Dette presenteres i kapittel 3. Blant de respondentene som har FoU som en av sine arbeidsoppgaver ser vi på rammevilkår for å få gjennomført FoU-oppgavene. Dette gjøres i kapittel 3.1. I kapittel 3.2 belyses forholdet mellom forventninger og faktisk tid til FoU. Hvor stor andel som arbeider ut over normal arbeidsdag presenteres i kapittel 3.3, mens hvorfor de arbeider ut over normal arbeidstid belyses i kapittel 3.4.

Andre sider ved arbeidsmiljøet blir også vurdert. Kapittel 4 omhandler hvordan respondentene opplever ulike sider ved sitt arbeidsmiljø, fra fagmiljø til teknisk assistanse.

I kapittel 5 er respondentene spurt om hvordan de vurderer utviklingen de siste fem årene i når det gjelder tid til FoU.

Konklusjoner og tiltak presenteres i kapittel 6.

1.1 HVA ER FOU I ABM-SEKTOREN?

Det er et ønske om mer forskning i ABM-sektoren og at sektoren blir mer synlig i forskningsmiljøet¹. Det kan for mange være uklart hva FoU-oppgaver i ABM-sektoren innebærer. Dette fordi det er en sektor med relativt kort tradisjon for tradisjonelle forskningsoppgaver som vi ofte forbinder med forskning i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren). Med tradisjonelle forskningsoppgaver menes produksjon av PhD og publisering av artikler i fagfelleverderte tidsskrift. FoU deles gjerne inn i tre områder; *grunnforskning*, *anvendt forskning* og *utviklingsarbeid*. **Grunnforskning** er eksperimentell eller teoretisk virksomhet som primært utføres for å skaffe til veie ny kunnskap om det underliggende grunnlaget for fenomener og observerbare fakta, uten sikte på spesiell anvendelse eller bruk. **Anvendt forskning** er også virksomhet av original karakter som utføres for å skaffe til veie ny kunnskap, primært rettet mot bestemte praktiske mål eller anvendelser. **Utviklingsarbeid** er gjerne rettet mot å fremstille nye eller vesentlig forbedrede materialer, produkter eller innretninger eller å utføre nye eller vesentlig forbedrede prosesser, systemer eller tjenester².

Undersøkelser og dokumentasjon inngår gjerne som en del av det ordinære arbeidet i ABM-sektoren. Forskning skal føre til ny kunnskap, erkjennelse og perspektiver. Forskning og utvikling i ABM-sektoren skal kvalifisere til arbeid i sektoren. Derfor må det også skille seg noe fra FoU i UH-sektoren. En pågående diskusjon er imidlertid hvorvidt det er ønskelig at FoU i ABM-sektoren skal nærme seg FoU i UH-sektoren helt, eller om det skal være en egenart ved f.eks. museumsforskning og arkivforskning det er viktig å beholde og videreutvikle³.)

¹ Se f.eks. St. meld. Nr 7 (2012-2013), St. meld. Nr 49 (2008-2009).

² Frascati-manualen, NIFU 2002

³ Se f.eks. Heen og Salomon 2013: Forskning om museer og arkiv. En evaluering av et forskningsprogram i regi av kulturrådet. Kulturrådet. Oslo, Ydse, T.F (2007): Museum, arkiv og samfunn. Kunnskapsbehov og utfordringer. Norsk kulturråd. Oslo og <http://blog.dengamleby.dk/museumsdirektoren/2013/08/26/er-museumsforskningen-i-fare-for-at-forsvinde/>.

På et nasjonalt plan er det viktig å ivareta et allsidig forskningsmiljø. Det betyr forskning på mange felt, også de områder som en tradisjonelt sett ikke forbinder med forskning. Det grunnleggende formålet med FoU i ABM-sektoren er å sikre de ansatte mulighet for nødvendig faglig utvikling. Dette er nødvendig for å kunne tilby gode arkiv-, museums- og bibliotek tjenester. Dokumentasjon og vitenskapelige databaser er dessuten en viktig forutsetning og basis for annen forskning. For gjennomføring av faglig samarbeid med relevans for forskning, er det viktig at sektoren har egen forskningskompetanse. Det er også viktig med tanke på utvikling av bevissthet om sin egenart og rolle i det allsidige nasjonale forskningsmiljøet som sektoren er en del av. Videre er det viktig for å initiere forskning, generere kunnskap som er relevant for sektoren samt identifisering av framtidig forskningsbehov og kompetanse i sektoren. Dette stiller sektoren, som har vært preget av konsolideringsprosesser og krav til synlighet i forskningsmiljøet, overfor store utfordringer.

Flere av kommentarene og innspillene som respondentene kunne komme med på slutten av spørreskjemaet i undersøkelsen, dreier seg også om uklarheter i hva FoU i ABM-sektoren innebærer. Ett eksempel:

«Det oppleves av mange i konservatorstillinger som uklart hva denne stillingen faktisk skal inneholde av rettigheter og plikter i forhold til forskning (...) og at det er ulike oppfatninger omkring hva som ligger i begrepet forskning og FoU».

2. DATAGRUNNLAG, METODE OG FRAMGANGSMÅTE

Rapporten tar utgangspunkt i en spørreundersøkelse som ble sendt alle medlemmer i sektoren, til sammen 972 utsendinger, høsten 2012. Ved undersøkelsens slutt hadde 376 medlemmer i sektoren respondert på spørreskjemaet. Det gir en svarprosent på 39 prosent.

Spørsmål om tid og mulighet til FoU ble imidlertid bare rettet til dem som oppgir at de har, eller skulle ha hatt, FoU blant arbeidsoppgavene sine. Dersom respondentene svarte "Nei" på spørsmålet: "Har du, eller er det meningen at du skal ha FoU-arbeid som en av dine arbeidsoppgaver?" ble de ledet til det siste spørsmålet i undersøkelsen. Det siste spørsmålet bestod av en åpen svarkategori som ga mulighet for generelle kommentarer og innspill. Resultater fra de åpne svarkategoriene behandles manuelt.

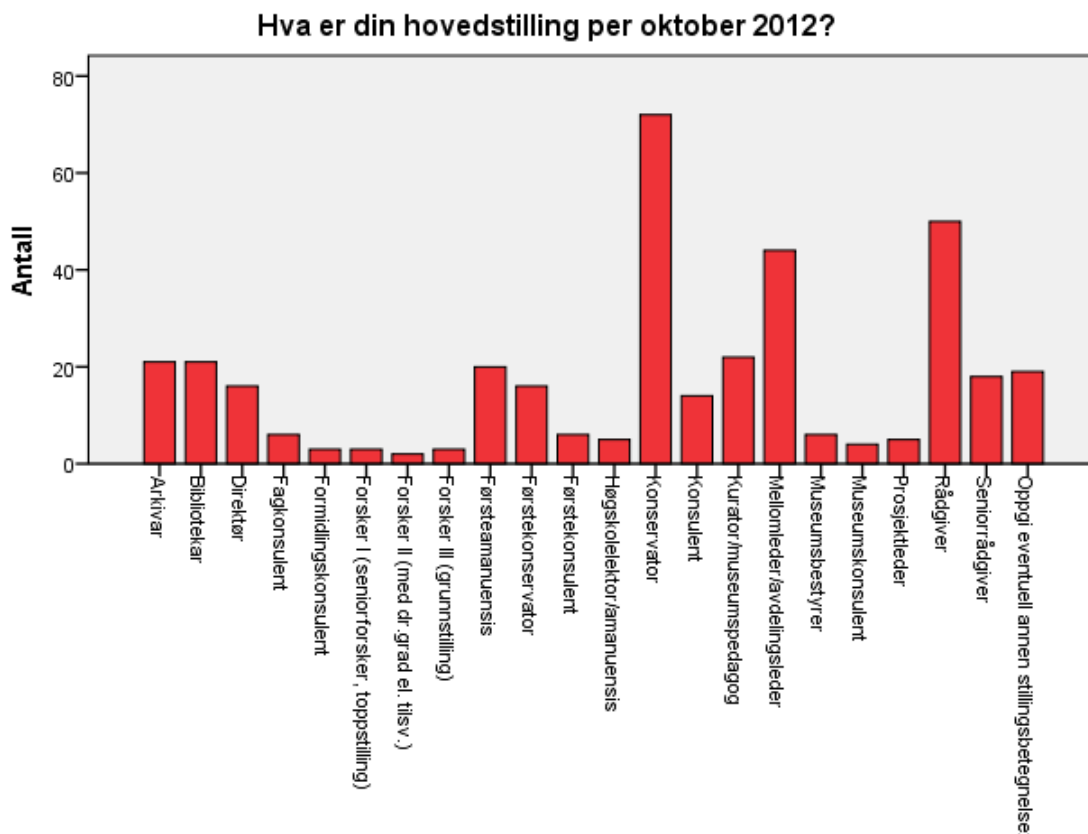
2.1 UTVALGET

ABM-sektoren er en sammensatt sektor. Av de som har besvart undersøkelsen (respondentene) ser vi nærmere på stilling, utdanningsbakgrunn, type ansettelse (fast eller midlertidig), sektortilhørighet og arbeidstid.

2.1.1 Stilling

ABM er en sektor med en rekke stillingskategorier representert. Det eksisterer ikke en enhetlig bruk av stillinger i sektoren og samme type arbeidsoppgaver utføres derfor av forskjellige stillingskategorier og motsatt. Slik er det også blant respondentene i utvalget. Respondentene ble spurt om hvilken hovedstilling de hadde på undersøkelsestidspunktet. Svarene illustreres av figuren under. Den største kategorien av ansatte er «Konservatorer» og «Rådgivere». Som figuren under viser er det relativt få respondenter i hver kategori. Det gjør at det blir vanskelig å si noe generelt om hver gruppe. Videre i rapporten vil vi derfor i liten grad presentere respondentene etter stillingskategorier.

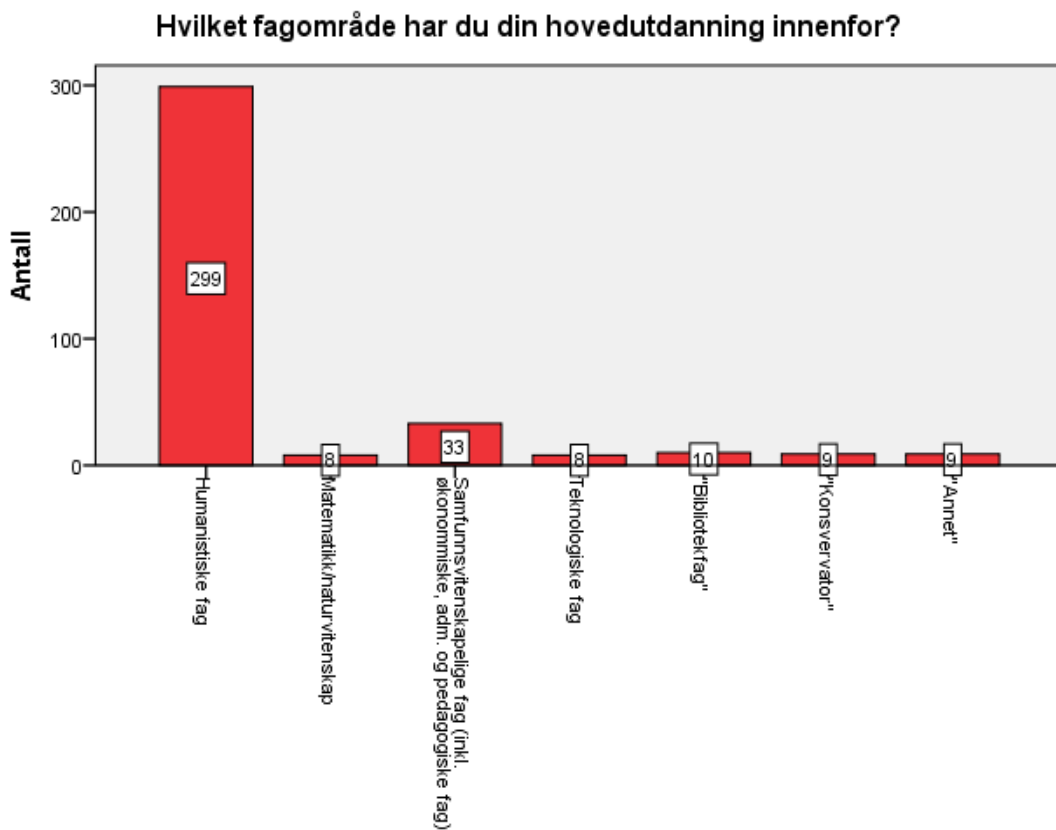
Figur 1: Respondentenes hovedstilling



2.1.2 Utdanningsbakgrunn

Respondentene er spurt om utdanningsbakgrunn. I likhet med stillingsbetegnelse er dette også sammensatt, men bildet er likevel noe mer ensartet.

Figur 2: Respondentenes hovedutdanning



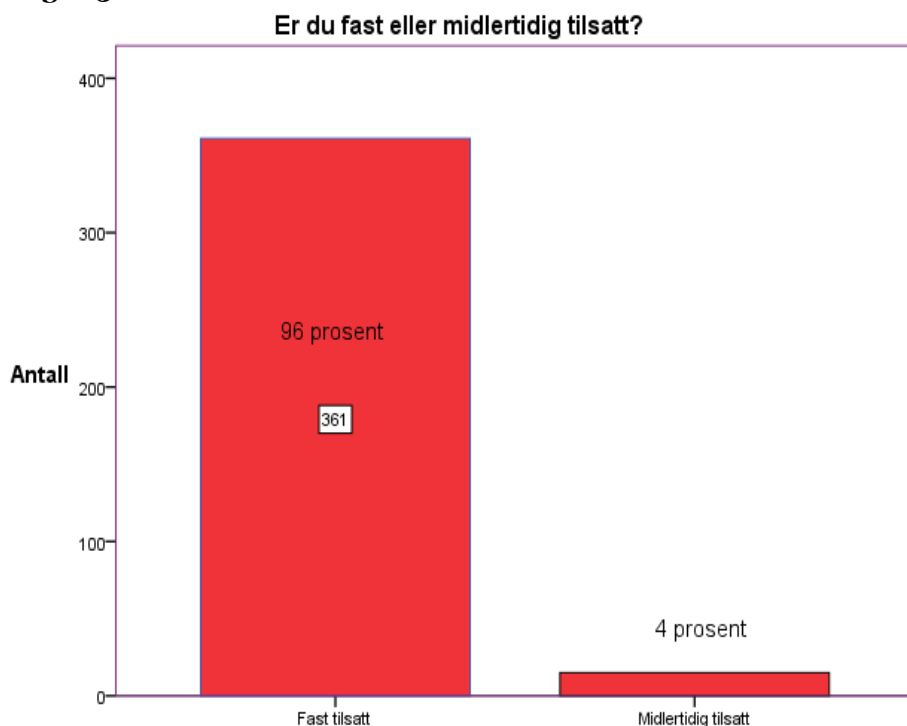
Respondentene ble bedt om å velge den utdanningen som var mest relevant for jobben på undersøkelsestidspunktet, dersom de hadde flere likeverdige utdanninger.

- Nesten 80 prosent av respondentene har sin **hovedutdanning** innen humanistiske fag.
- Samfunnsvitenskapelige fag, inkludert økonomiske og administrative fag, utgjør en andel på knappe ni prosent.
- Resten av kategoriene representerer en andel på mellom to og tre prosent hver.

2.1.3 Fast stilling

Bruken av midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren er langt høyere enn i arbeidslivet for øvrig, med henholdsvis 18,8 % for undervisnings- og forskerstillinger og 14,8 % for saksbehandler-/utrederstillinger. Respondentene ble spurt om ansettelsesforhold.

Figur 3: Ansettelsesforhold



Majoriteten av respondentene oppgir at de har fast stilling. Kun fire prosent av respondentene var ansatt i midlertidige stillinger, noe som er langt lavere enn snittet for arbeidslivet i Norge som er ca. 8,5 % (SSB).

Hvor lenge de midlertidig tilsatte hadde vært tilsatt i ulike stillinger hos nåværende arbeidsgiver varierte fra ett år til åtte år. Av femten respondenter som har oppgitt at de er midlertidig ansatt er det ni som har besvart spørsmålet om hvor lenge de har vært midlertidig ansatt i ulike stillinger hos nåværende arbeidsgiver.

At andelen midlertidig ansatte i undersøkelsen er så mye lavere enn i arbeidslivet for øvrig, kan skyldes variasjoner i utvalget som gjør at det ikke er representativt for situasjonen i sektoren. Det gjør det også problematisk å få mer konstruktiv informasjon om situasjonen til midlertidig ansatte med utgangspunkt i dette utvalget.

Når det gjelder sektortilhørighet blant respondentene fordelte dette seg slik:

Tabell 1: Sektortilhørighet

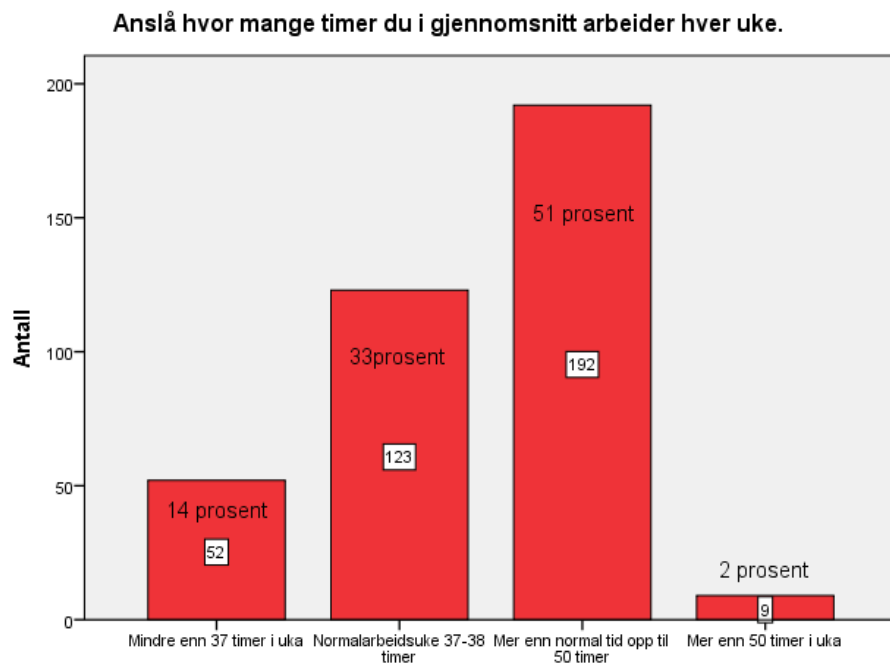
	Antall	Prosent
Stat (100)	94	25
Kommune (200-219,400)	39	10
Virke museum (341)	223	59
Spekter (311)	21	6
Totalt	376	100

Som vi ser av tabellen er majoriteten av respondentene (65 %) i undersøkelsen ansatt i privat sektor der adgangen til midlertidig tilsetning reguleres av arbeidsmiljøloven som gir snevrere adgang til midlertidig tilsetning enn for statlige virksomheter. Vi vil derfor ikke gå nærmere inn på kjennetegn ved denne gruppen.

2.1.4 Arbeidstid

Alle respondentene fikk spørsmål om arbeidstid. De ble bedt om å oppgi hvor mange timer de i gjennomsnitt arbeider hver uke. Det er variasjon i oppgitte ukentlige arbeidstimer. I figuren er det laget en kumulativ frekvensfordeling basert på de timetall respondentene oppgir.

Figur 4: Ukentlige arbeidstimer i gjennomsnitt

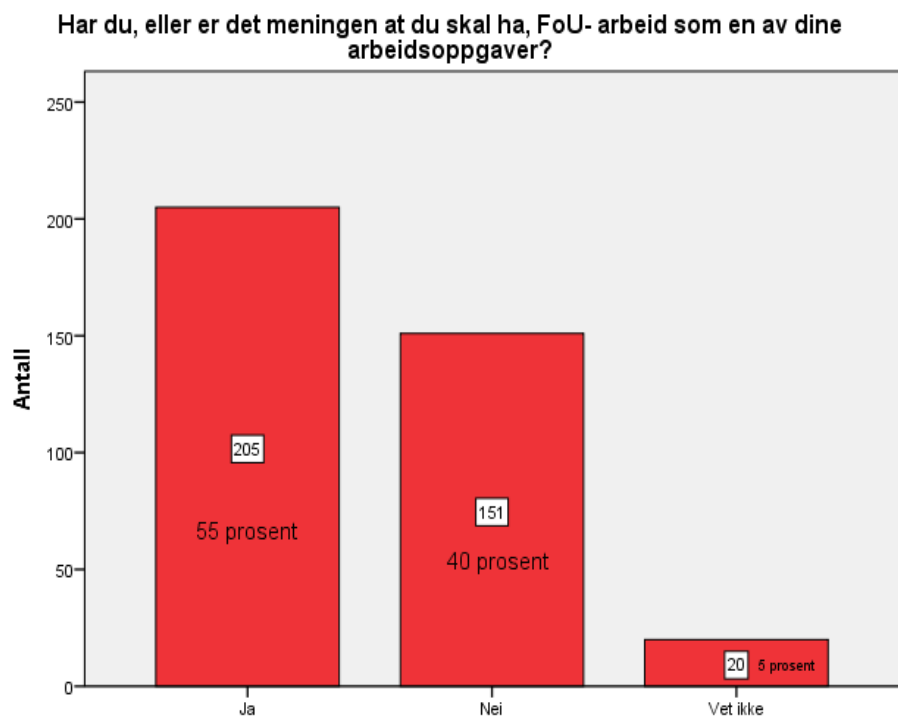


- Over halvparten av utvalget arbeider mellom 39 og 50 timer pr uke i gjennomsnitt.
- En tredel av utvalget arbeider innenfor normal arbeidstid

2.2 UTBREDELSEN AV FOU I ABM

Respondentene ble tidlig i undersøkelsen spurt om de hadde, eller om det var meningen at de skulle ha, FoU-arbeid som en av sine arbeidsoppgaver. På dette stadiet i kartleggingen ble det foretatt en utsiling av respondenter. De som svarte nei på spørsmålet om FoU-arbeid som en av arbeidsoppgavene ble sendt videre til det siste spørsmålet i undersøkelsen.

Figur 5: FoU-arbeid som en av arbeidsoppgavene



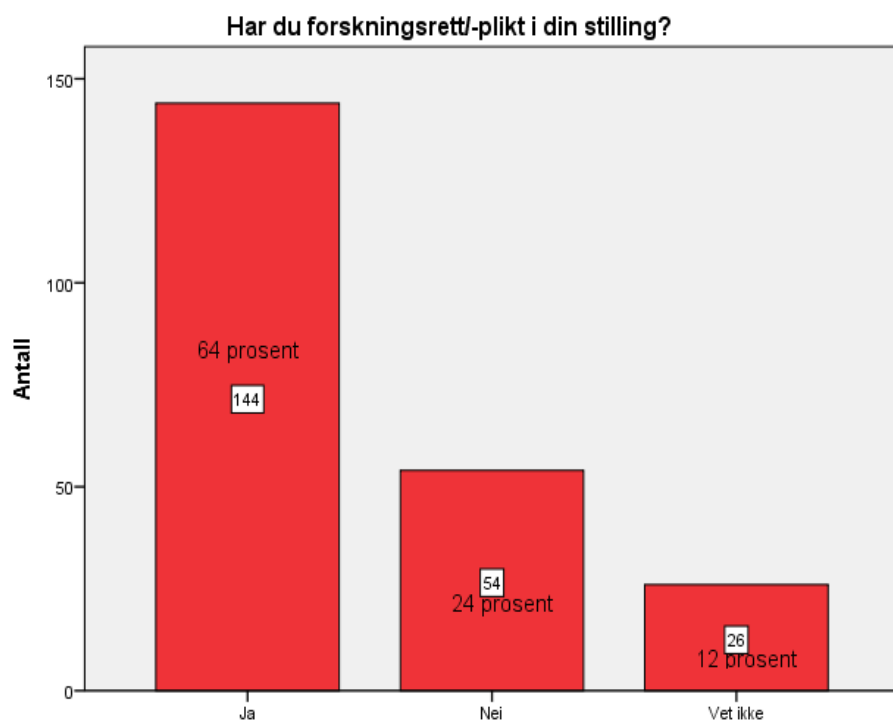
- Omtrent 55 prosent av respondentene (205) svarte ja på spørsmålet,
- Det var 40 prosent (151) oppga at de har en jobb der det ikke er meningen at de skal utføre FoU-oppgaver.
- Fem prosent av respondentene (20) svarte «Vet ikke» på dette spørsmålet.

Når det gjelder utdanning og stilling fordeler respondentene som oppgir at det er meningen de skal ha FoU som en av arbeidsoppgavene, seg jevnt på alle kategorier. De som svarer «ja» eller «vet ikke» på spørsmålet om det er meningen de skal ha FoU som en av arbeidsoppgavene, går videre i undersøkelsen og svarer på spørsmål som omhandler arbeidstid, tid til FoU, vurderinger av ulike sider av arbeidssituasjonen og om utviklingen de siste fem år i forhold til tid til FoU. Rapporten vil fram til vi behandler spørsmål om generelle kommentarer og innspill, dermed omfatte de som oppgir at de har, eller ikke vet om de har, FoU-arbeid som sin arbeidsoppgave.

2.3 FORSKNINGSRETT OG AVTALEFESTET TID TIL FOU

Respondentene som oppga at de hadde, eller var usikre på om de hadde, FoU som en av sine arbeidsoppgaver, ble spurt om de hadde forskningsrett eller plikt knyttet til stillingen.

Figur 6: Forskningsrett/plikt.



- Det er 64 prosent (144) av utvalget som oppgir at de har forskningsrett/-plikt knyttet til stillingen.
- De som svarte nei på spørsmålet om de hadde forskningsrett/-plikt i stillingen utgjorde 24 prosent av utvalget (eller 54 respondenter).
- Det er 12 prosent (26) av utvalget som ikke vet om de har forskningsrett/-plikt.

Det er først og fremst fast ansatte som har forskningsrett knyttet til stillingen. Det er 15 midlertidig ansatte i utvalget og bare en av disse oppgir å ha forskningsrett eller plikt knyttet til stillingen. Det er likevel 12 prosent av de fast ansatte som oppgir at det er meningen de skal ha FoU som en arbeidsoppgave, som svarer «vet ikke» på spørsmål om de har forskningsrett/-plikt til stillingen.

Som figuren viser er det altså ikke alle som skal ha FoU som en av arbeidsoppgavene som har forskningsrett/-plikt. Av de som var usikre på hvorvidt de hadde FoU som en av sine arbeidsoppgaver er det noen få som oppgir at de har forskningsrett/-plikt, mens de fleste i kategorien «vet ikke» oppgir at de ikke har dette. Forholdet mellom de som har FoU som arbeidsoppgave og de som har forskningsrett/-plikt framstilles i tabellen under:

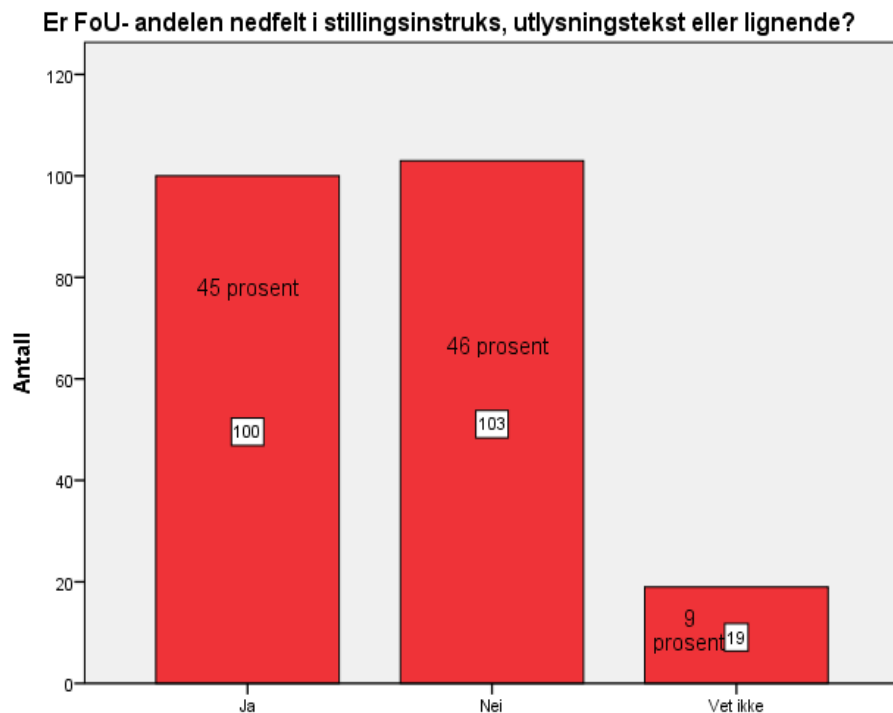
Tabell 2: Respondenter som har (eller ikke vet om de har) FoU som arbeidsoppgave og som har/har ikke forskningsrett/plikt.

	Ja, har forskningsrett/-plikt	Nei, har ikke forskningsrett/ plikt	Vet ikke
Ja, har eller det er meningen jeg skal ha FoU-arbeid som en av arbeidsoppgavene.	140 (69 %)	44 (22 %)	20 (10 %)
Vet ikke (om det er meningen jeg skal ha FoU-arbeid som en av arbeidsoppgavene).	4 (20 %)	10 (50 %)	6 (30 %)

Tabellen viser at forholdet mellom FoU som arbeidsoppgave og forskningsrett/-plikt kan virke uryddig og komplekst. Det som kan virke klargjørende for dette forholdet er faktorer som avtalesfestet tid til FoU i stillingsinstruks og liknende.

Respondentene ble spurt om de hadde FoU nedfelt i sin stillingsinstruks, utlysningstekst eller liknende, som kan være muntlig avtale, nedfelt i personalpolitiske retningslinjer, sedvane, særavtale for ansatte ved virksomheten. Spørsmålet skal belyse utbredelsen av avtalesfestet tid til FoU blant de som skal ha FoU som arbeidsoppgave og som har forskningsrett/-plikt.

Figur 7: FoU-andel nedfelt i stillingsinstruks, utlysningstekst eller liknende.



Som figuren viser dominerer ikke avtalesfestet tid til FoU blant de som oppgir at det er meningen de skal ha FoU som en av arbeidsoppgavene.

- Det er 46 prosent (103) av de som oppgir at det er meningen de skal ha FoU som en av sine arbeidsoppgaver som svarer nei på spørsmålet om FoU-andelen er nedfelt i stillingsinstruks eller liknende.
- Omtrent 9 prosent av utvalget(19) vet ikke om FoU-andelen av arbeidet er nedfelt i stillingsinstruks eller liknende.
- Det er 45 prosent av utvalget som svarer bekreftende på at FoU-andelen er nedfelt i stillingsinstruks eller liknende.
- Figurene viser at tid til FoU kan virke som et arbeidsområde som er lite regulert, avklart og dermed lite forutsigbart hos mange av de ansatte i ABM-sektoren. Dette bidrar ikke til gode rammebetingelser for forskning.

I neste tabell viser vi hvor mange av de som oppgir at de har forskningsrett som har forskning nedfelt i sin stillingsinstruks, som ikke har det, eller som ikke vet om de har det. Tallene vises i antall respondenter og i prosent, der prosenteringen er gjort for radene bortover, f.eks. andelen av de som har forskningsrett i stillingen.

Tabell 3: Forskningsrett og stillingsinstruks

Har du forskningsrett i stillingen din?	Er FoU-andelen er nedfelt i stillingsinstruks, utlysningstekst eller liknende?			
	Ja	Nei	Vet ikke	
Ja	58 prosent (83)	36 prosent (52)	6 prosent (8)	100 prosent (143)
Nei	23 prosent (12)	68 prosent (36)	9 prosent(5)	100 prosent (53)
Vet ikke	16 prosent (4)	60 prosent (15)	24 prosent(6)	100 prosent (25)

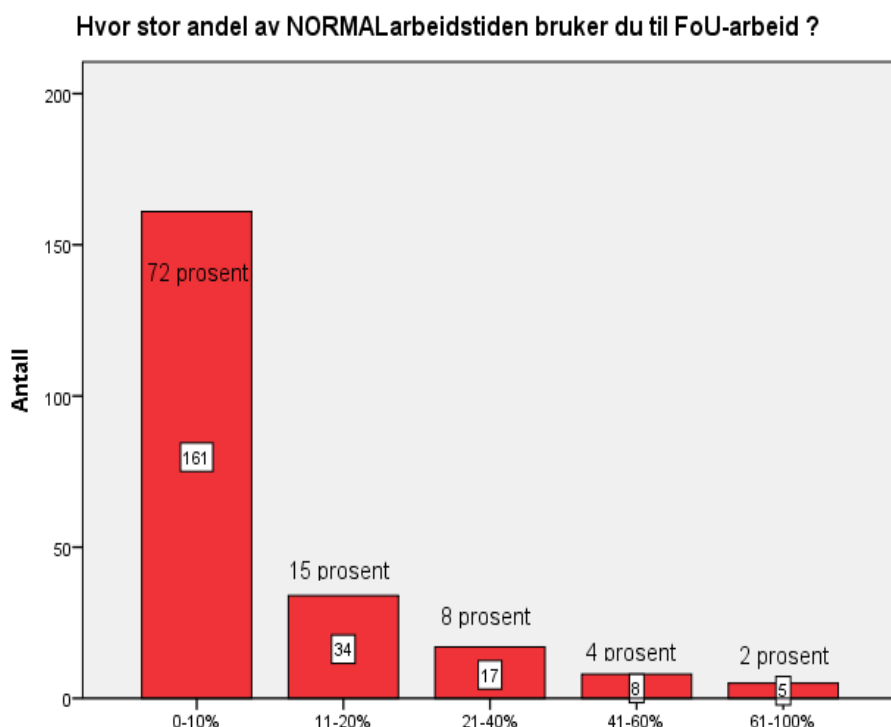
- Av de som svarer ja på spørsmål om de har forskningsrett er det 58 prosent (83) som oppgir at de også har dette nedfelt i stillingsinstruksen, mens 36 prosent (52) ikke har FoU-andelen nedfelt i stillingsinstruksen.
- Seks prosent (8) svarer at de ikke vet om FoU-andelen er nedfelt i stillingsinstruksen.
- Av de som svarer nei på spørsmål om de har forskningsrett/-plikt til stillingen er det 23 prosent (12) som likevel har FoU-andelen nedfelt i sin stillingsinstruks.
- De fleste, 68 prosent (36) av de som svarer nei på spørsmål om forskningsrett/-plikt til stillingen har heller ikke FoU-andelen nedfelt i stillingsinstruksen.
- Av de som ikke vet om de har forskningsrett/-plikt knyttet til stillingen, oppgir 16 prosent (4) at de har FoU-andelen nedfelt i stillingsinstruksen, mens 24 prosent (6) oppgir at de ikke har FoU-andelen nedfelt i stillingsinstruks. Resten i kategorien «vet ikke» (24 prosent og seks respondenter) er også usikker på hvorvidt de har FoU-andelen nedfelt i stillingsinstruks.

Dersom vi ser på de som har FoU-andelen nedfelt i stillingsinstruks, er det 12 prosent som oppgir at de ikke har forskningsrett/-plikt, mens fire prosent oppgir at de ikke vet om de har forskningsrett/-plikt. Hva som ligger bak de tilfellene der ansatte har FoU-andelen nedfelt i stillingsinstruks eller liknende, men likevel oppgir at de ikke har forskningsrett/-plikt, kommer ikke fram i undersøkelsen. Det kan gjenspeile en uoversiktlig og kaotisk situasjon for ansatte i sektoren når det gjelder tid til FoU-oppgaver.

3. ARBEIDSTID OG FOU-OPPGAVER

Avtalefestet FoU-tid for ansatte i ABM er et mål. Det er imidlertid ikke nok, fordi vi vet at avtalefestet tid til FoU-oppgaver ikke er det samme som *faktisk* tid brukt på FoU-oppgaver. Respondentene ble bedt om å angi hvor stor andel av den **normale** arbeidstiden de brukte til FoU-arbeid i en typisk arbeidsuke:

Figur 8: FoU-arbeid innenfor normal arbeidstid

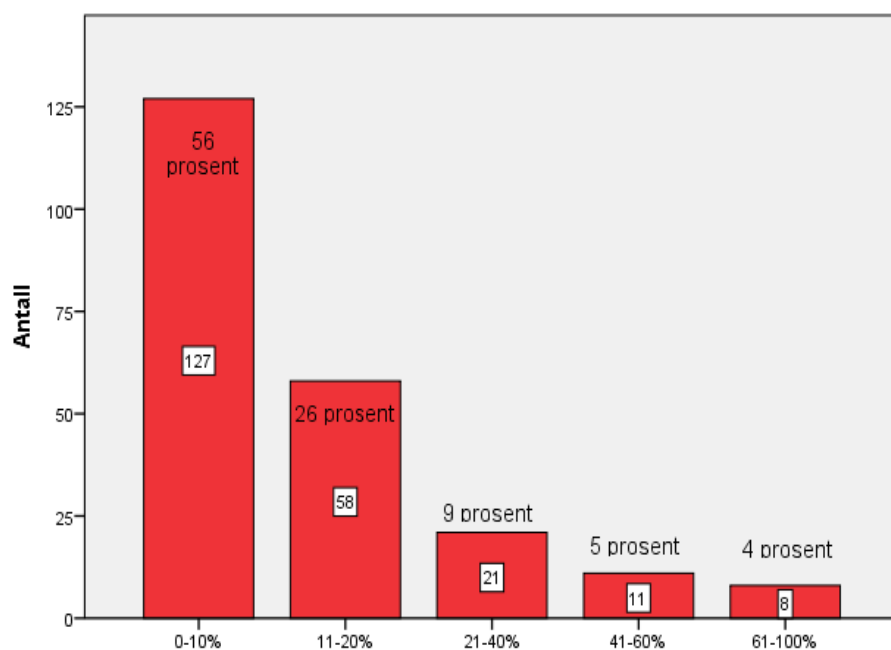


- Omtrent 72 prosent (161) av respondentene bruker mellom 0-10 prosent av normalarbeidsdagen til FoU-oppgaver.
- Det er 15 prosent (34) som oppgir at de bruker mellom 11 og 20 prosent av normalarbeidsdagen.
- Nesten åtte prosent (17) brukte mellom 21 og 40 prosent.
- Fire prosent (8) mellom 41 og 60 prosent av normalarbeidsdagen.
- To prosent (5) bruker mellom 61 – 100 prosent av normalarbeidsdagen på FoU-oppgaver.

Respondentene ble så bedt om å angi hvor stor andel av sin **totale** arbeidstid de brukte på FoU.

Figur 9: FoU-arbeid innenfor total arbeidstid

Når du ser for deg en typisk arbeidsuke, hvor stor andel av den totale arbeidstiden bruker du på FoU?



- De fleste bruker et sted mellom 10 og 20 prosent av sin totale arbeidstid på FoU-oppgaver. Omtrent 56 prosent (127) av utvalget bruker fra 0-10 prosent av sin totale arbeidstid.
- Det er 26 prosent (58) som bruker mellom 11 og 20 prosent av den totale arbeidstiden på FoU-oppgaver.
- Ni prosent (21) av utvalget bruker mellom 21 og 40 prosent av den totale arbeidstiden til FoU-oppgaver.
- Fem prosent (11) bruker fra 41 til 60 prosent og
- Knappt fire prosent (8) av utvalget bruker fra 61 til 100 prosent av arbeidstiden til FoU-oppgaver.

Sammenliknet med forrige figur, ser vi at det ikke er helt samsvar mellom andel tid brukt til FoU av den totale arbeidstiden og andel av normalarbeidsdagen. Flere bruker en mindre del av normalarbeidsdagen til FoU-oppgaver enn det de oppgir som totaltid. Dette er gjennomgående for alle størrelseskategoriene og betyr at mye av arbeidet knyttet til FoU gjennomføres utenom normalarbeidsdagen.

Forholdet mellom FoU-andel av normal- og totalarbeidsdagen er framstilt i en tabell. Prosentueringen går her i kolonne.

Tabell 4: Forholdet mellom FoU arbeid i normalarbeidstiden og totalarbeidstiden.

		Prosent av den <i>totale</i> arbeidstiden som brukes til FoU					Total
		0-10 %	11-20 %	21-40 %	41-60 %	61-100 %	
Prosent av <i>normalarbeidstiden</i> som brukes til FoU	0-10 %	79 % (127)	19 % (31)	1 % (2)	1 % (1)	0	100 % (161)
	11-20 %	0	79 % (27)	21 % (7)	0	0	100 % (34)
	21-40 %	0	0	71 % (12)	24 % (4)	6 % (1)	100 % (17)
	41-60 %	0	0	0	75 % (6)	25 % (2)	100 % (8)
	61-100 %	0	0	0	0	100 % (5)	100 % (5)

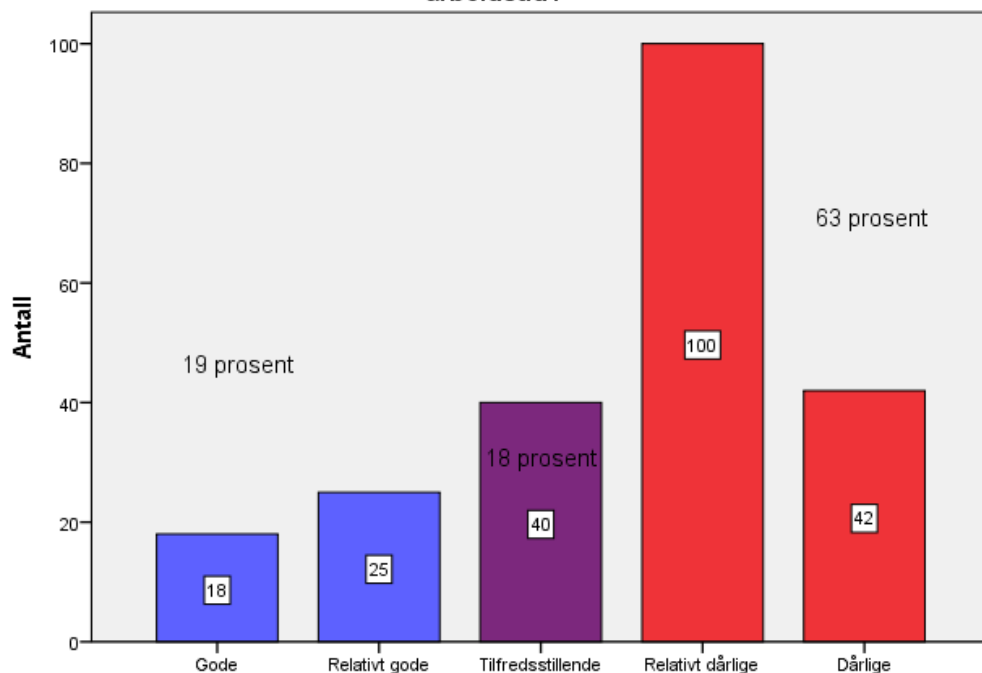
Som tabellen viser er det en del som bruker andelen av arbeidsdagen som går ut over normalarbeidsdagen til FoU-oppgaver.

Mange oppgaver konkurrerer om oppmerksomheten til de ansatte og mye tyder på at det byr på utfordringer å få normalarbeidsdagen å strekke til alle oppgavene en burde få gjennomført. Dette kan gå på bekostning av FoU-oppgaver.

Respondentene ble bedt om å vurdere mulighetene de hadde for å gjennomføre FoU-arbeidet innenfor ordinær arbeidstid.

Figur 10: Muligheter for å gjennomføre FoU-arbeid innenfor normal arbeidstid

Hvordan vurderer du mulighetene dine til å utføre FoU- arbeid innenfor ordinær arbeidstid?

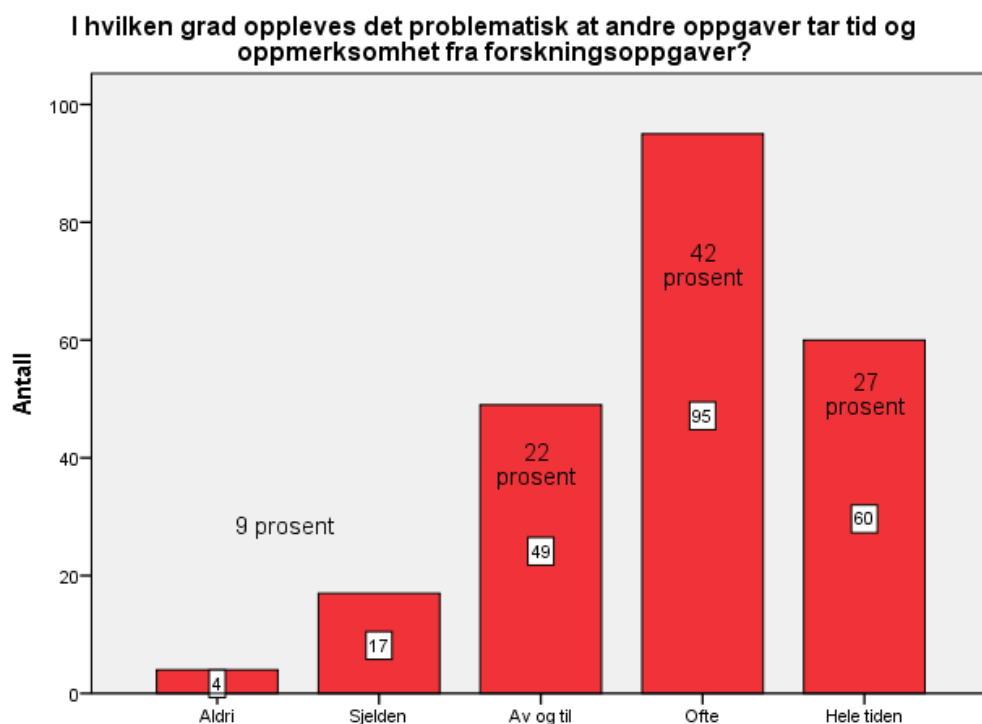


Når vi vet at mye av FoU arbeidet foregår utenom normalarbeidsdagen er det ikke uventet at flertallet av de ansatte i ABM-sektoren vurderer mulighetene for å gjennomføre FoU-oppgaver innenfor ordinær arbeidstid som dårlige eller relativt dårlige.

- Det er 44 prosent av utvalget (100) som vurderer mulighetene for å utføre FoU-oppgaver innenfor ordinær arbeidstid som relativt dårlige.
- Det er 19 prosent (42) som vurderer mulighetene for å utføre FoU-oppgaver innenfor ordinær arbeidstid som dårlige.
- De som vurderer mulighetene som tilfredsstillende utgjør 18 prosent av utvalget (40).
- De som vurderer mulighetene som gode utgjør 8 prosent av utvalget (18).
- FoU arbeid ser dermed ut til å bli en salderingspost som i stor grad ikke kan gjennomføres innenfor normalarbeidsdagen.

Respondentene ble også spurt om i hvilken grad de opplevde at andre oppgaver tok tid og oppmerksomhet fra forskningsoppgaver.

Figur 11: I hvilken grad det oppleves at andre oppgaver tar tid og oppmerksomhet.



- Nesten 69 prosent av utvalget oppgir at de hele tiden eller ofte opplever at andre oppgaver tar tid og oppmerksomhet fra forskningen.
- Nesten 27 prosent opplever det hele tiden.
- Det er 22 prosent som opplever det av og til.
- Omtrent 7 prosent oppgir at de sjelden opplever dette.
- Fire respondenter, eller i underkant av to prosent av utvalget opplever aldri at andre oppgaver tar tid og oppmerksomhet fra forskningsoppgavene⁴.

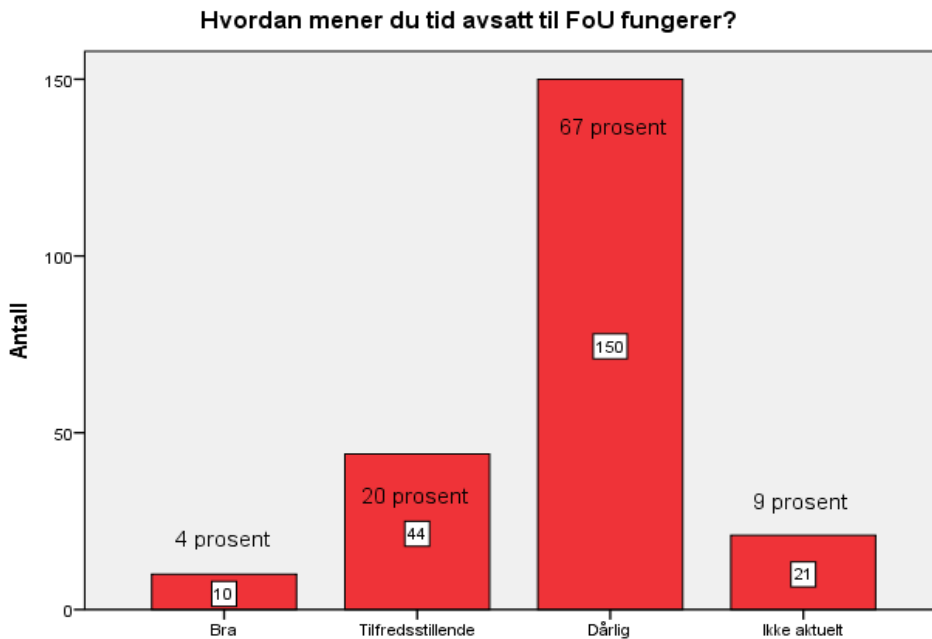
Hva oppgavene som tar tid og oppmerksomhet fra forskningsoppgaver består av, er det ikke gått nærmere inn på i undersøkelsen. Det er nærliggende å mene at disse oppgavene vil være sammensatte og variere fra person til person avhengig av livsfase, hvilken type arbeidsoppgaver vedkommende har og hvilken grad av direkte kontakt med kunder/studenter og liknende de har i løpet av arbeidsdagen.

3.1 TID AVSATT TIL FOU

Kvaliteten på den tiden de ansatte har til FoU-oppgaver kan være vel så viktig som andelen de har til FoU. Respondentene ble bedt om å vurdere hvordan de mente tiden avsatt til FoU fungerer.

⁴ Det er ikke slik at disse fire korrelerer med de som oppgir at de bruker 61-100 prosent av arbeidstiden på FoU-oppgaver.

Figur 12: Hvordan tiden avsatt til FoU fungerer



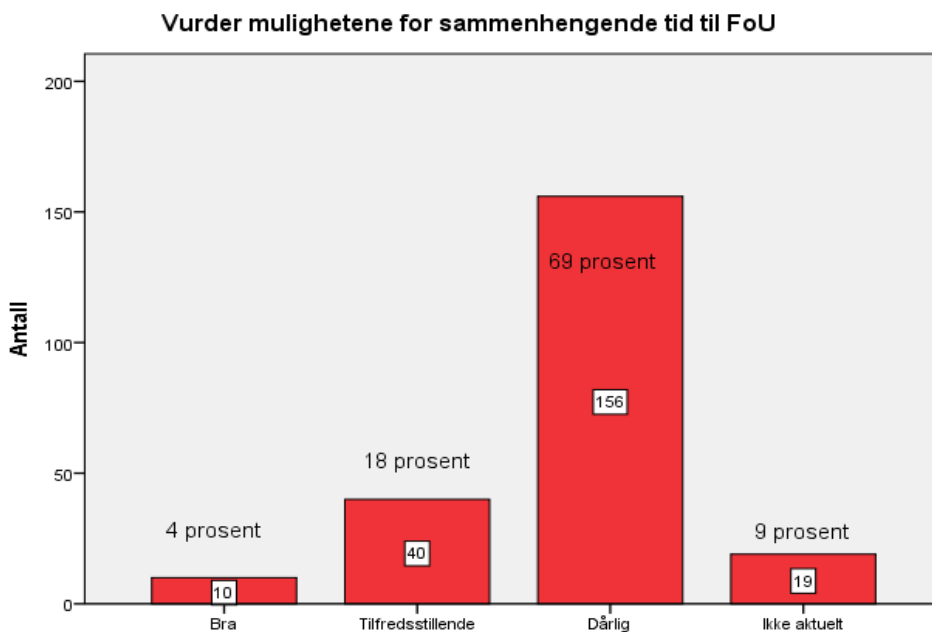
Figuren viser at respondentene er lite fornøyde med tid avsatt til FoU.

- Til sammen 67 prosent vurderer tiden avsatt til FoU fungerer dårlig,
- Kun fire prosent mener den fungerer bra.

At kun fire prosent vurderer tiden avsatt til forskning som bra er til sammenlikning noe færre respondenter en det antallet som mente de hadde gode muligheter til FoU innenfor normalarbeidsdagen (18). Spørsmålet gjelder respondenter som oppgir det er meningen de skal ha FoU som en av arbeidsoppgavene, og da må det vurderes som problematisk at langt over halvparten av utvalget vurderer tiden avsatt til FoU som dårlig.

Å få nok tid til FoU-oppgaver ser vi er en utfordring for mange. Respondentene ble bedt om å vurdere mulighetene de hadde for **sammenhengende** tid til FoU.

Figur 13: Sammenhengende tid til FoU



Sammenhengende tid til FoU vurderes som å fungere enda dårligere enn tid avsatt til FoU for majoriteten i utvalget.

- Det er fire prosent (10) i utvalget som vurderer mulighetene for sammenhengende tid til FoU som bra.
- Det er 18 prosent (40) som vurderer mulighetene for sammenhengende tid til FoU som tilfredsstillende.
- Det er 69 prosent (156) som vurderer mulighetene for sammenhengende tid til FoU som dårlig.

Årsakene til at sammenhengende tid til FoU er vanskelig kan være sammensatte. Det er grunn til å tro at en arbeidsdag med flere arbeidsoppgaver bidrar til at den sammenhengende FoU-tiden blir vanskelig å realisere på grunn av stadige brudd og avbrytelser.

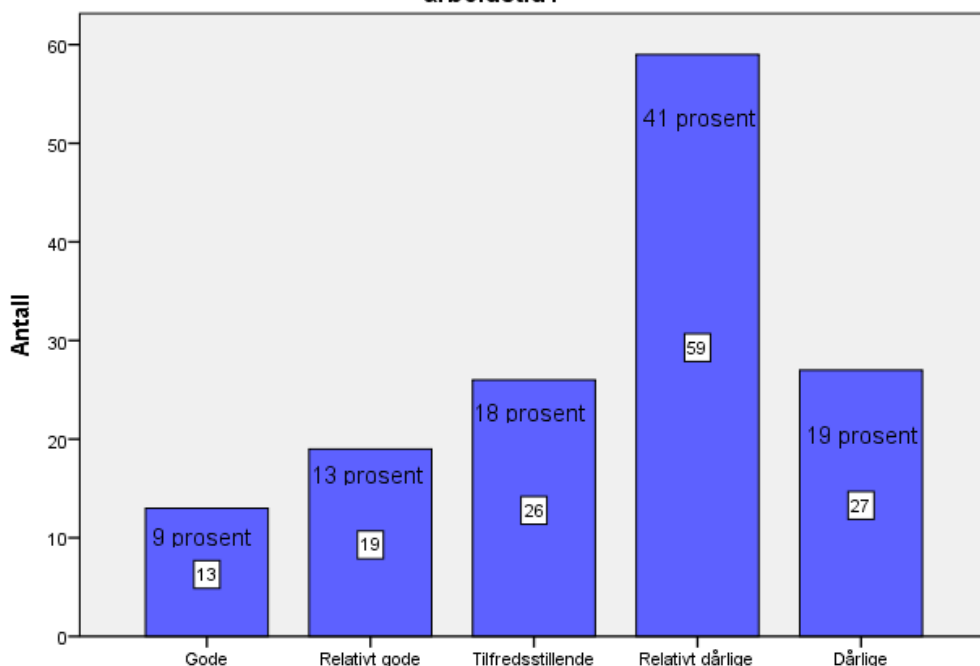
Slik denne studien viser er mulighetene for å gjennomføre FoU-arbeidet innenfor normal arbeidstid vurdert som dårlige og relativt dårlige av 67 prosent av utvalget. Nedprioritering eller utsetting av FoU-oppgaver til utenom arbeidstid er ofte påkrevet fordi mer akutte oppgaver dukker opp. FoU blir gjerne noe en driver med når en har tid etter at andre forpliktelser er unnagjort. Den tiden som er tilgjengelig blir dermed dårlig utnyttet fordi den ikke er sammenhengende, og mye av FoU-arbeidet må foregå på fritiden.

3.1.1 De som har forskningsrett/plikt

Dersom vi bare ser på de som oppgir at de har forskningsrett/-plikt i stillingen, som utgjør 64 prosent av de som oppgir at det er meningen de skal ha FoU som en av arbeidsoppgavene eller som ikke vet, er ikke situasjonen særlig bedre.

Figur 14: Vurdering av muligheter for tid til FoU-arbeid innenfor ordinær arbeidstid for de med forskningsrett/-plikt.

Hvordan vurderer du mulighetene dine til å utføre FoU- arbeid innenfor ordinær arbeidstid?



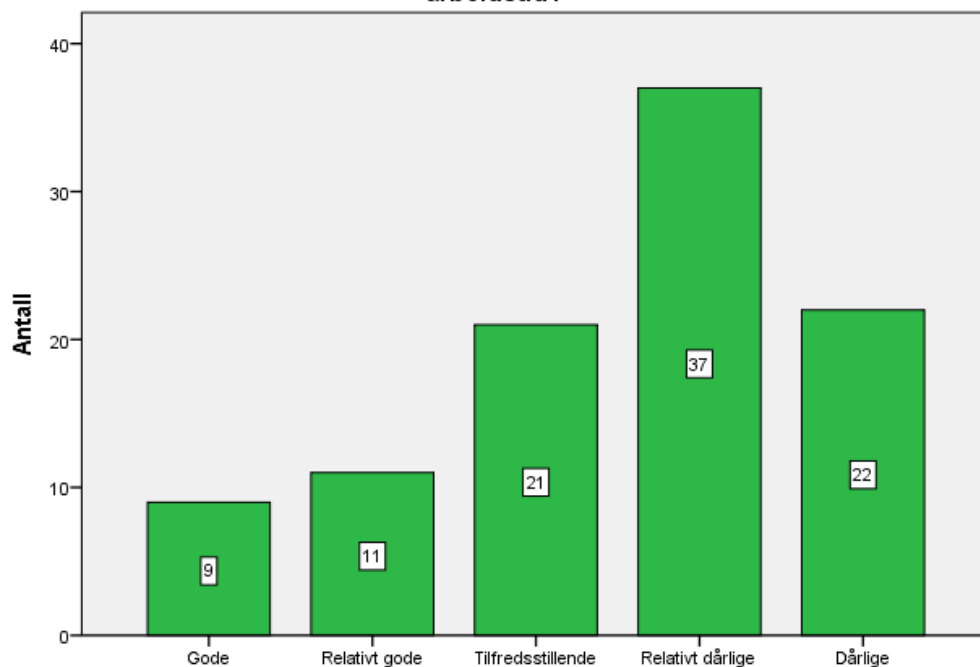
- Til sammen 61 prosent av de som har forskningsrett/-plikt vurderer mulighetene til å gjennomføre FoU-oppgaver innenfor ordinær arbeidstid som relativt dårlige eller dårlige.
- Det er 18 prosent av de som har forskningsrett/-plikt som vurderer mulighetene til å gjennomføre FoU-oppgaver innenfor ordinær arbeidstid som tilfredsstillende.
- De som vurderer mulighetene til å gjennomføre FoU-oppgaver innenfor ordinær arbeidstid som relativt gode utgjør 13 prosent av de som har forskningsrett/-plikt i stillingen.
- Det er kun 9 prosent av de som har forskningsrett/-plikt som vurderer mulighetene til å gjennomføre FoU-oppgaver innenfor ordinær arbeidstid som gode.

3.1.2 De med skriftlig avtale eller liknende

Situasjonen blant de i utvalget som oppgir at de har FoU-andelen nedfelt i stillingsinstruks, utlysningstekst eller liknende skiller seg ikke veldig ut.

Figur 15: Vurdering av muligheter for tid til FoU-arbeid innenfor ordinær arbeidstid for de med FoU-andelen nedfelt i stillingsinstruks eller liknende.

Hvordan vurderer du mulighetene dine til å utføre FoU- arbeid innenfor ordinær arbeidstid?

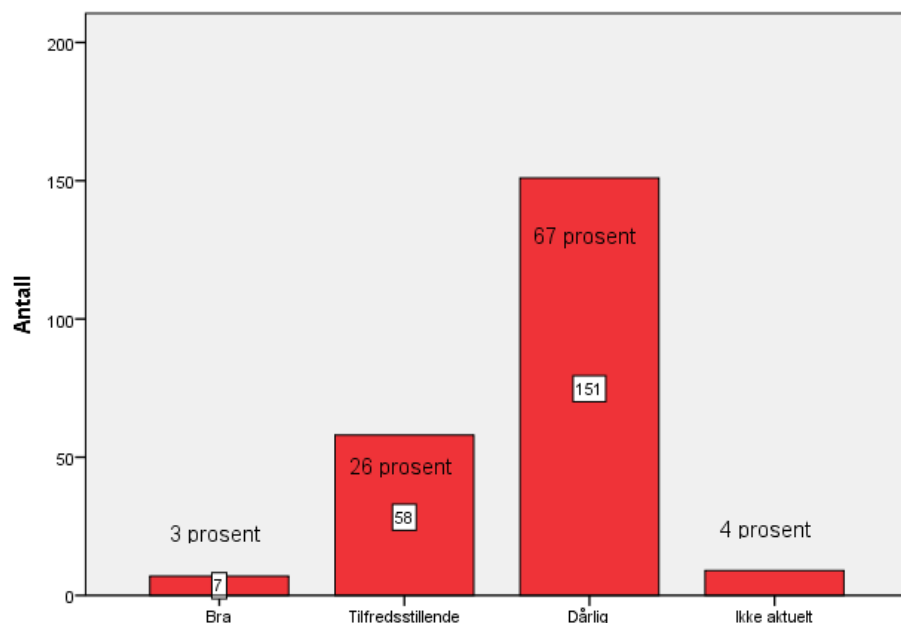


- Til sammen 59 prosent vurderer mulighetene til å utføre FoU-arbeid innenfor ordinær arbeidstid som relativt dårlige eller dårlige
- Det er 21 prosent av utvalget som har FoU-andelen nedfelt i stillingsinstruks eller liknende som oppgir at mulighetene til å utføre FoU-arbeid innenfor ordinær arbeidstid er tilfredsstillende.
- Til sammen 20 prosent av de som har FoU-andelen nedfelt i stillingsinstruks eller liknende vurderer mulighetene til å utføre FoU-arbeid innenfor ordinær arbeidstid som relativt gode eller gode.

3.1.3 Balanse mellom FoU-arbeid og andre arbeidsoppgaver

Å finne tid til FoU handler om flere ting. Det handler om tid totalt sett og om organisering av den tiden en faktisk har. Respondentene ble i studien bedt om å vurdere ulike sider ved arbeidsmiljøet, der ett av spørsmålene dreide seg om balansen mellom FoU og andre arbeidsoppgaver. Dette gjelder alle som har svart at det er meningen de skal ha FoU-arbeid som en av arbeidsoppgavene.

Figur 16: Balansen mellom FoU og andre arbeidsoppgaver
 Hvordan mener du balansen mellom FoU og andre oppgaver fungerer?



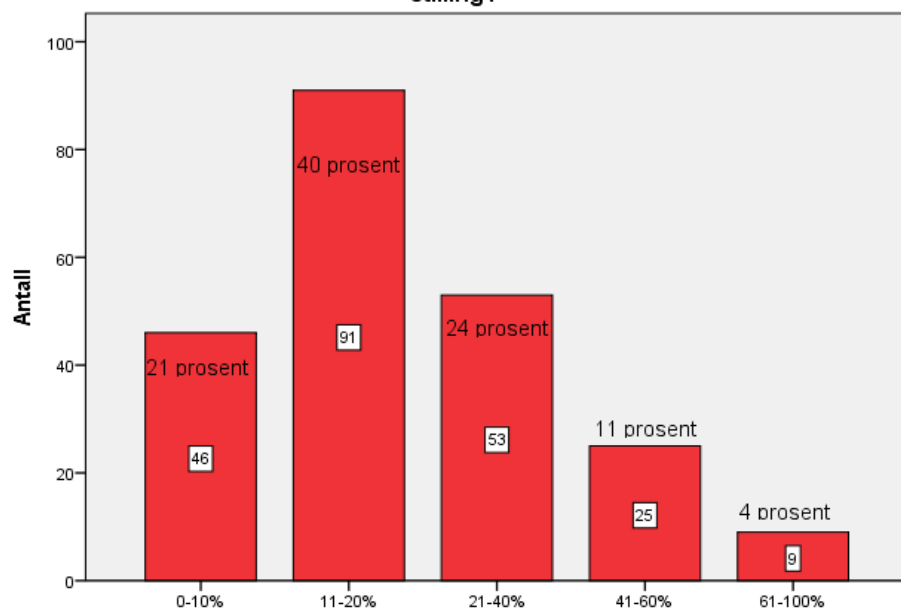
- Det er 67 prosent av utvalget som vurderer denne balansen som dårlig.
- Kun tre prosent vurderer den som bra, mens 26 prosent vurderer den som tilfredsstillende.

Respondentene vurderer det dermed som vanskelig å finne tid til å gjennomføre FoU oppgavene og å balansere disse oppgavene opp mot andre arbeidsoppgaver. Dette viser at forskning må være en prioritert oppgave som understøttes av ledelse. Forskningsrett på papiret er ikke nok. Det må settes av tid og legges til rette for dette. De som skal drive med forskning bør også skjermes.

3.2 FORVENTNINGER TIL FOU-ANDEL

Som vi har sett bruker flertallet i utvalget et sted mellom 0-10 prosent av sin totale arbeidstid til FoU-oppgaver.

Figur 17: Forventninger til FoU-andel ved ansettelse
 Hvilke forventninger til FoU-andel hadde du ved ansettelsen i din nåværende stilling?



- Det var omtrent 21 prosent av utvalget (46) som hadde forventninger om en tilsvarende FoU-andel ved ansettelse.

- Den største gruppen hadde forventninger om en FoU-andel mellom 11-20 prosent. Dette gjelder 41 prosent av utvalget (91).
- De som hadde forventet en FoU-andel mellom 21 -40 prosent utgjorde 24 prosent av utvalget (53).
- Det var 11 prosent (25) av utvalget som hadde forventet en FoU-andel mellom 41-60 prosent.

En FoU-andel mellom 61 og 100 prosent må betraktes som rene forskerstillinger. Det var fire prosent (9) som hadde forventninger om dette ved ansettelse.

I neste tabell ser vi på forholdet mellom forventninger til FoU-andel ved tilsetning i nåværende stilling og tid brukt til FoU-oppgaver i løpet av **normalarbeidstiden**. Prosentueringen er i kolonne.

Tabell 5: Forventninger til FoU-andel ved tilsetning og andel av normalarbeidsdagen brukt til FoU

		Prosentandel av normalarbeidstid brukt til FoU					Total
		0-10 %	11-20 %	21-40 %	41-60 %	61-100 %	
Forventninger om prosentandel til FoU ved ansettelse	0-10 %	96 % (44)	4 % (2)	0	0	0	100 % (46)
	11-20 %	79 % (72)	18 % (16)	2 % (2)	1 % (1)	0	100 % (91)
	21-40 %	66 % (35)	21 % (11)	13 % (7)	0	0	100 % (53)
	41-60 %	40 % (10)	20 % (5)	20 % (5)	20 % (5)	0	100 % (25)
	61-100 %	0	0	22 % (2)	22 % (2)	56 % (5)	100 % (9)

Vi ser at for de med forventninger om en lav grad av FoU-andel, fra 0-10 prosent, så stemmer forventninger og bruk av FoU-andel i normalarbeidstiden godt. Jo større forventninger til FoU-andel ved tilsetning, desto større avstand mellom forventning og bruk av tid til FoU i løpet av normalarbeidstiden.

3.2.1 De med forskningsrett/-plikt og FoU-andel

Av de som hadde **forskningsrett/-plikt** i stillingen hadde 38 prosent forventet en FoU-andel mellom 11-20 prosent, mens 27 prosent hadde forventninger om en FoU-andel mellom 21-40 prosent ved tilsetning. Bare 17 prosent av de med forskningsrett/-plikt hadde forventninger om en FoU-andel på 0-10 prosent ved ansettelse. Det var 67 prosent av de som hadde forskningsrett/-plikt i stillingen som oppga en andel mellom 0-10 prosent av tiden brukt på FoU-oppgaver innenfor **normal** arbeidstid, mens 17 prosent oppga en andel på 11-20 prosent av normalarbeidstiden til FoU-arbeid. Når det gjelder andel til FoU-arbeid av den **totale** arbeidstiden er det 51 prosent som oppgir at de bruker 0-10 prosent av tiden til FoU-arbeid, mens 26 prosent oppgir en andel på 11-20 prosent. Det betyr at mange av de med forskningsrett/plikt hadde forventninger om en høyere FoU-andel ved ansettelse, enn den andelen de faktisk får innenfor total og normal arbeidstid.

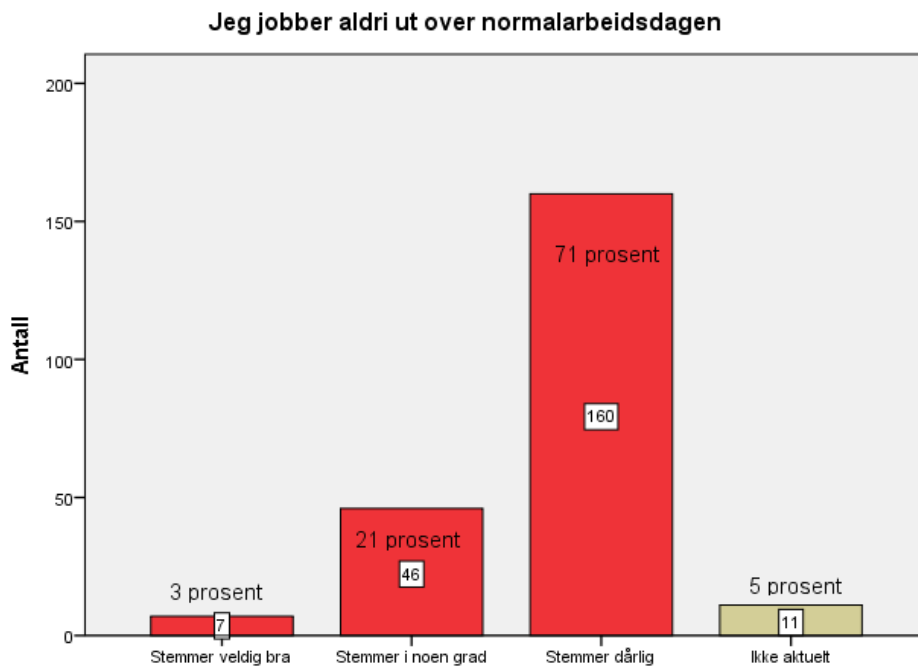
3.3 ARBEID UT OVER NORMALARBEIDSDAG

For å få gjennomført FoU-oppgaver og andre arbeidsoppgaver som hører med til arbeidet, vet vi at mange i UH-sektoren jobber ut over normal arbeidsdag. Det er imidlertid hverken ønskelig eller et mål at ansatte skal arbeide mer enn normal arbeidsdag.

Respondentene ble konfrontert med noen påstander om det å arbeide ut over normalarbeidsdagen. De ble bedt om å vurdere i hvilken grad påstandene om dette stemte overens med egen situasjon og erfaringer.

Neste figur illustrerer hvordan respondentene vurderte påstanden om at de **aldri** arbeider ut over normalarbeidsdagen.

Figur 18: Aldri arbeid ut over normalarbeidsdagen

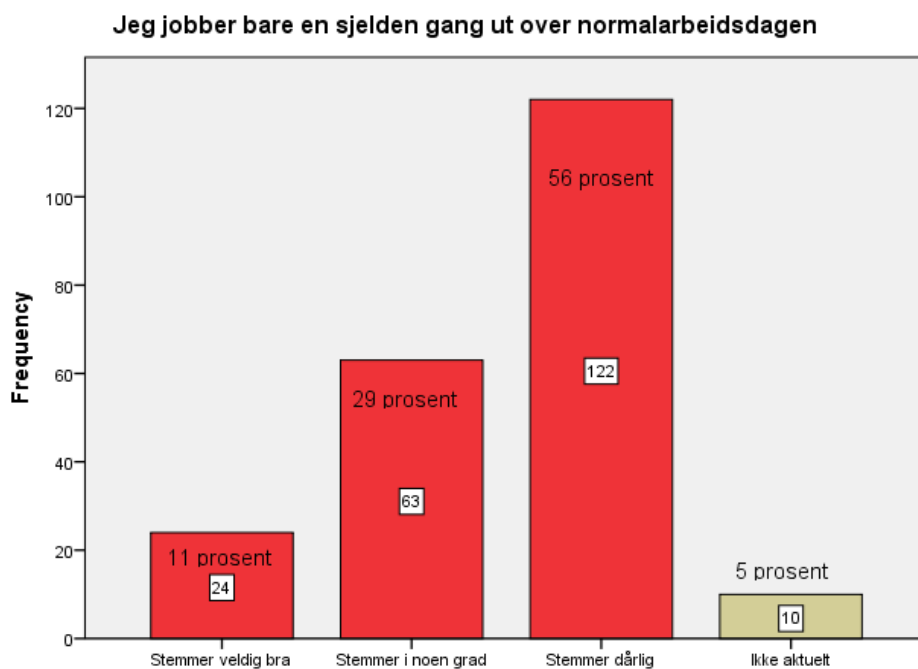


- For 71 prosent av utvalget (160) stemmer påstanden dårlig.
- Det er 21 prosent (46) som oppgir at den stemmer i noen grad.
- Tre prosent (7) oppgir at påstanden stemmer veldig bra.
- For fem prosent av utvalget (11) var påstanden vurdert som uaktuell.

Det er en liten andel som kjenner seg veldig godt igjen i påstanden om at de aldri arbeider ut over normalarbeidsdagen. De som kjenner seg veldig godt igjen i denne påstanden oppgir også at de arbeider 38 timer eller mindre i uken.

Respondentene ble bedt om å vurdere påstanden om at de bare en sjelden gang arbeidet ut over normalarbeidsdagen.

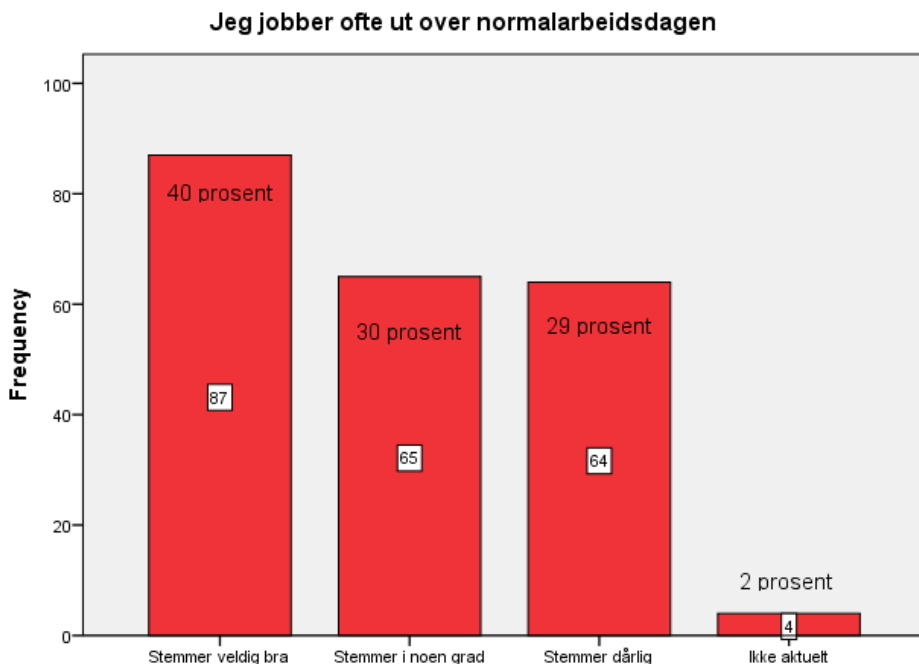
Figur 19: En sjelden gang arbeid ut over normalarbeidsdagen



- Det er 56 prosent (122) av utvalget som mener påstanden om å bare jobbe ut over normalarbeidsdagen en sjelden gang passer dårlig med egne erfaringer.
- Til sammen 40 prosent av utvalget mener påstanden stemmer i noen grad (29) eller veldig bra (11 prosent).

Respondentene ble også bedt om å ta stilling til påstanden om at de ofte jobbet ut over normalarbeidsdagen.

Figur 20: Ofte arbeid ut over normalarbeidsdagen



- Det er 40 prosent av utvalget som vurderer at denne påstanden stemmer veldig bra med egne erfaringer.
- De som vurderer påstanden til å stemme i noen grad utgjør 30 prosent av utvalget.
- En nesten like stor andel, 29 prosent, mener påstanden stemmer dårlig med egne erfaringer.

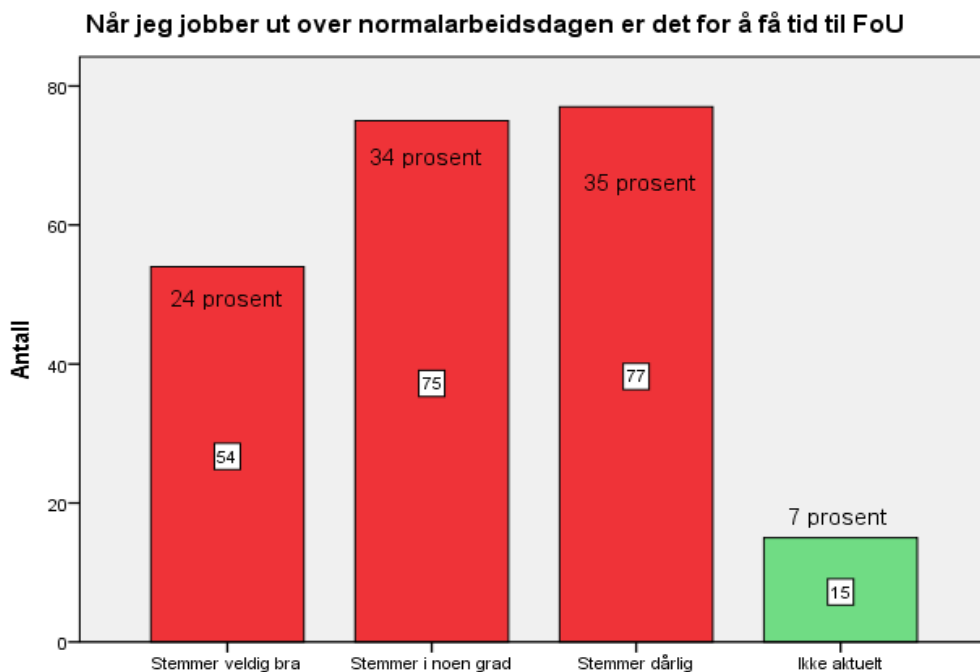
Det er ingen enkelte stillingskategorier som utpeker seg i særlig grad når det gjelder vurderinger av denne påstanden. I den grad noen stillinger peker seg noe ut ved å i størst grad mene at påstanden om å ofte jobbe ut over normalarbeidsdag stemmer, er det særlig innenfor konservator, forskerstillinger, mellomlederstillinger og direktørstillinger at påstanden synes å stemme med respondentenes egne erfaringer.

Blant de som oppgir at de har **forskningsrett/-plikt** i stillingen er det 44 prosent som oppgir at påstanden stemmer veldig bra med egne erfaringer. Det er 25 prosent av disse som oppgir at påstanden stemmer i noen grad, mens 29 prosent av de som har forskningsrett/plikt oppgir at påstanden stemmer dårlig med egne erfaringer.

3.4 ÅRSAKER TIL OG MOTIVASJON FOR ARBEID UT OVER NORMALARBEIDSDAG

Vi ser at det er en utfordring å få tid til FoU-arbeid i løpet av en arbeidsdag fordi andre oppgaver tar tid og oppmerksomhet fra forskningsoppgavene. Respondentene ble bedt om å vurdere påstanden «når jeg jobber ut over normalarbeidsdagen er det for å få tid til FoU».

Figur 21: Arbeider ut over normalarbeidsdagen for å få tid til FoU



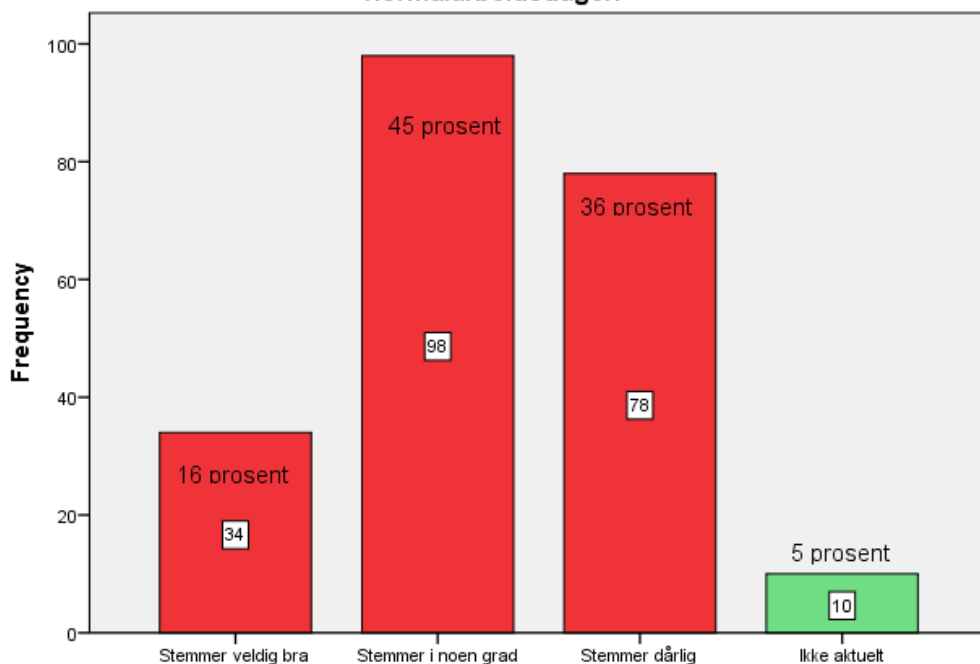
- For 24 prosent av utvalget (54) stemmer påstanden veldig bra,
- For 34 prosent (75) stemmer påstanden i noen grad.
- Det er 35 prosent (77) som oppgir at påstanden stemmer dårlig.
- Påstanden ikke har aktualitet for syv prosent (15) av utvalget.

Figuren viser at for 58 prosent av utvalget blir FoU-oppgavene en salderingspost fordi de skyves til ut over normal arbeidsdag.

Motivasjonene for å arbeide ut over normalarbeidsdagen vil avhenge av egenmotivasjon, støtte og krav fra ledelse og programmer for forskning knyttet til institusjonen. At ansatte arbeider ut over normalarbeidsdag knyttet til egeninteresse er en utbredt oppfatning og bunner i at arbeidet ofte er meritterende/fremmer karrieren for den det gjelder, er knyttet til sterk interesse for den enkelte med mer. Respondentene ble bedt om å vurdere påstanden om at det i hovedsak var egeninteresse som gjorde at de arbeidet ut over normalarbeidsdag.

Figur 22: Arbeider ut over normal arbeidsdag av egeninteresse

Det er hovedsakelig egeninteresse som gjør at jeg jobber ut over normalarbeidsdagen



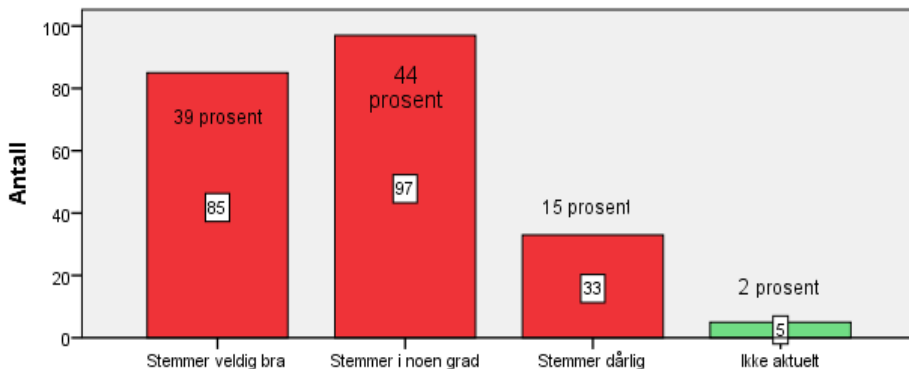
- Knappe 16 prosent mente denne påstanden stemmer veldig bra.
- Nesten 45 prosent mente påstanden stemte i noen grad.
- Det er 36 prosent som mener påstanden stemmer dårlig.

Egeninteresse synes ikke å være den viktigste motivasjonsfaktoren for å arbeide ut over normalarbeidsdag. Hva er så årsaken til at ansatte i så stor grad synes å jobbe ut over normalarbeidsdagen?

Respondentene ble videre bedt om å vurdere påstanden om at det hovedsakelig er forpliktelse for å få jobben gjort som er årsak til arbeid ut over normalarbeidsdagen.

Figur 23: Arbeider ut over normal arbeidsdag for å få jobben gjort

Det er hovedsakelig forpliktelse for å få jobben gjort som gjør at jeg jobber ut over normalarbeidsdagen



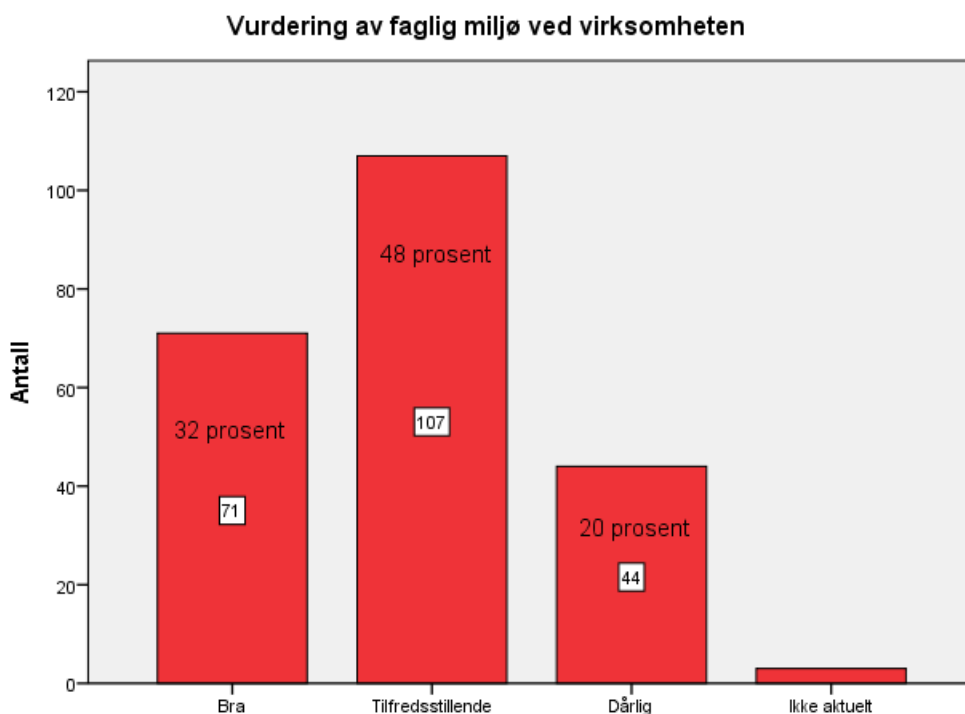
- For 39 prosent av utvalget (85) stemmer påstanden veldig bra.
- Det er 44 prosent (97) vurderer påstanden som å stemme i noen grad med egen situasjon.
- Omtrent 15 prosent (33) mener påstanden stemmer dårlig.
- Det er to prosent (5) som vurderer påstanden som uaktuelt for dem.

Det synes dermed å være forpliktelse knyttet til jobben i større grad enn egeninteresse som er årsak til at ansatte arbeider ut over normalarbeidsdag. Egeninitiert forskning der de ansatte selv velger tema og problemstilling synes dermed ikke å prege hverdagen til ansatte i ABM-sektoren i nevneverdig grad. Forpliktelser for å få jobben gjort medfører arbeid ut over normalarbeidsdag, noe som betyr enda mindre tid og ressurser til FoU-arbeid i sektoren.

4. VURDERINGER AV ULIKE SIDER VED ARBEIDSSITUASJONEN

Respondentene ble bedt om å vurdere andre siden ved sin arbeidssituasjon ut over FoU og arbeidstid. De ble bedt om å vurdere det faglige miljøet ved den virksomheten der de arbeider.

Figur 24: Vurdering av faglig miljø ved virksomheten

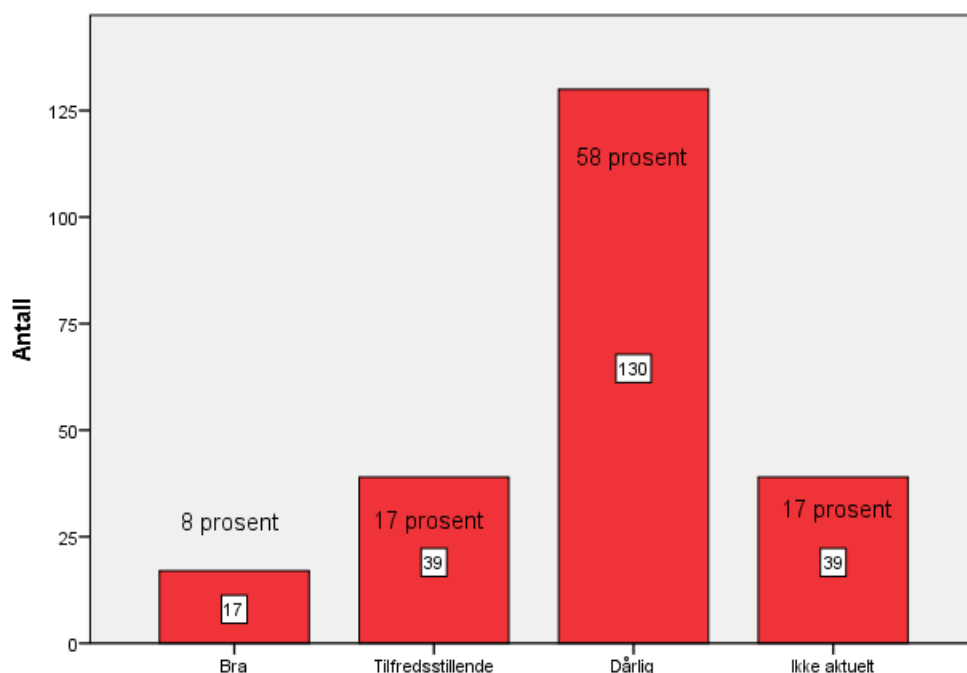


- Det er 32 prosent (71) som vurderer sitt fagmiljø som bra
- Omtrent 48 prosent (107) vurderer sitt fagmiljø som tilfredsstillende.
- Det er 20 prosent (44) som vurderer fagmiljøet der de arbeider som dårlig.

Hva som bidrar til et godt fagmiljø vil variere. I undersøkelsen er det spurt om noen sider som i stor grad bidrar til å forme fagmiljøet i ulike virksomheter. Et slikt forhold er tilgang på forskningsmidler.

Figur 25: Vurdering av tilgang til forskningsmidler

Vurder tilgang på forskningsmidler

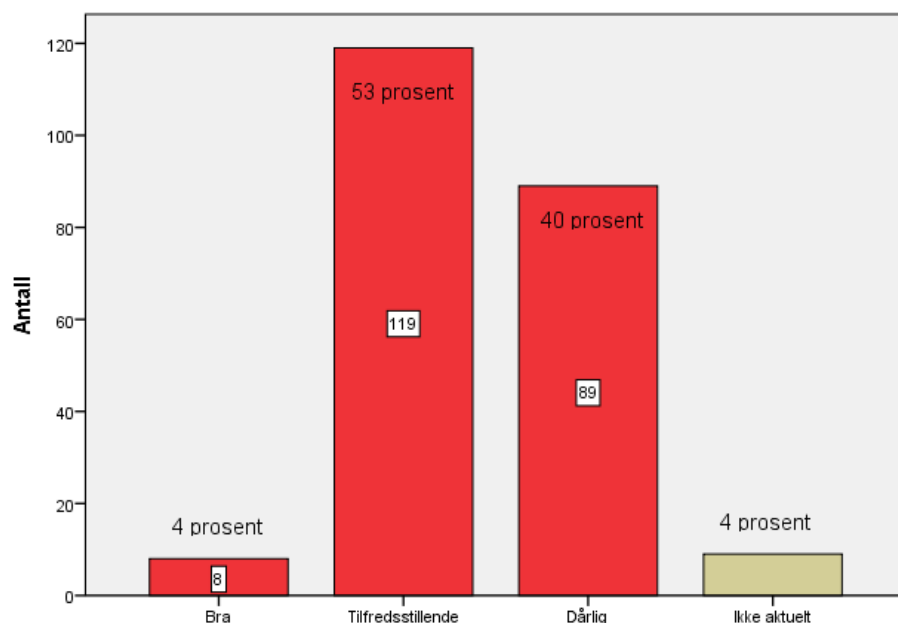


- Det er 58 prosent som vurderer tilgangen som dårlig.
- Det er 17 prosent som vurderer tilgangen på forskningsmidler som henholdsvis tilfredsstillende og uaktuelt for dem.
- Det er kun åtte prosent som vurderer tilgangen på forskningsmidler som bra.

Mengden møter og administrasjon er ofte pekt ut som en tidstyv når det gjelder arbeidsdagen til ansatte. Respondentene ble bedt om å vurdere mengden administrasjon. Fra før vet vi at tiden til FoU-arbeid blir skjøvet på fordi de ansatte har mange andre presserende oppgaver de skal gjennomføre i løpet av normalarbeidstiden.

Figur 26: Vurdering av mengden administrasjon

Vurder mengden administrasjon (inkl møter, komitearbeid etc)

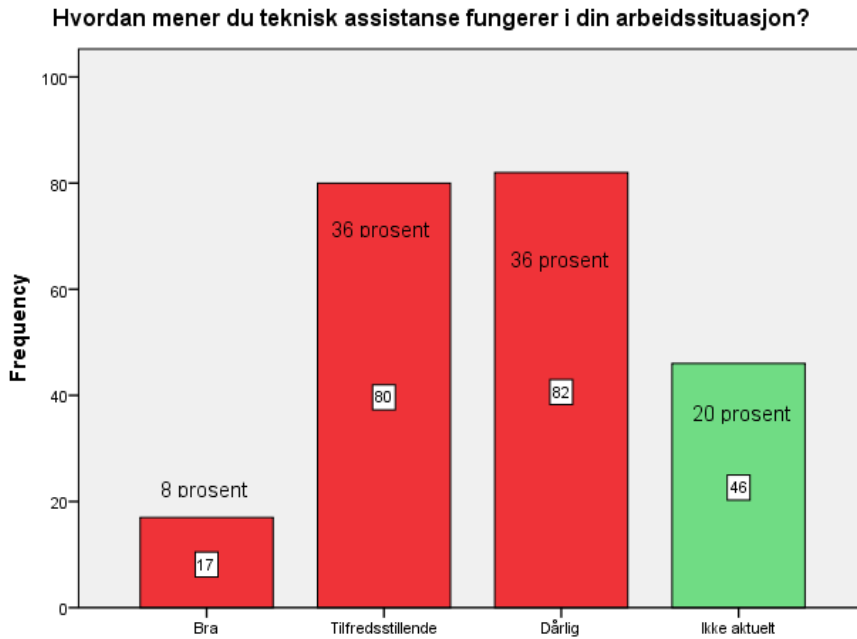


Mengden administrasjon fremstilles ofte som en viktig faktor når det gjelder nedprioritering av FoU-oppgaver. Denne undersøkelsen gir et mer nyansert bilde.

- De fleste, til sammen 57 prosent, vurderer det slik at mengden administrasjon fungerer bra eller tilfredsstillende når de blir bedt om å gjøre en generell vurdering av sin arbeidssituasjon.
- Det er 40 prosent av utvalget som vurderer mengden administrasjon som å fungere dårlig i sin arbeidssituasjon.

Teknisk assistanse er et annet moment som utgjør viktige rammebetingelser for fagmiljø og kvalitet på FoU-arbeid. Respondentene ble bedt om å vurdere hvordan teknisk assistanse fungerer i deres arbeidssituasjon.

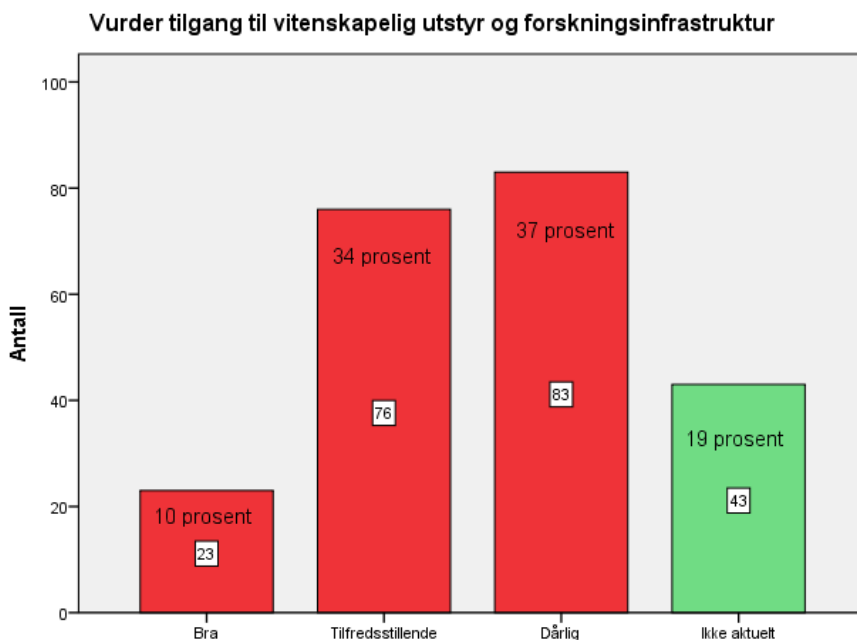
Figur 27: Vurdering av teknisk assistanse



- Det er en like stor andel av respondentene som vurderer den tekniske assistansen som tilfredsstillende og dårlig.
- Det er 20 prosent som mener dette er uaktuelt for dem.

Respondentene ble også bedt om å vurdere tilgangen til vitenskapelig utstyr og forskningsinfrastruktur.

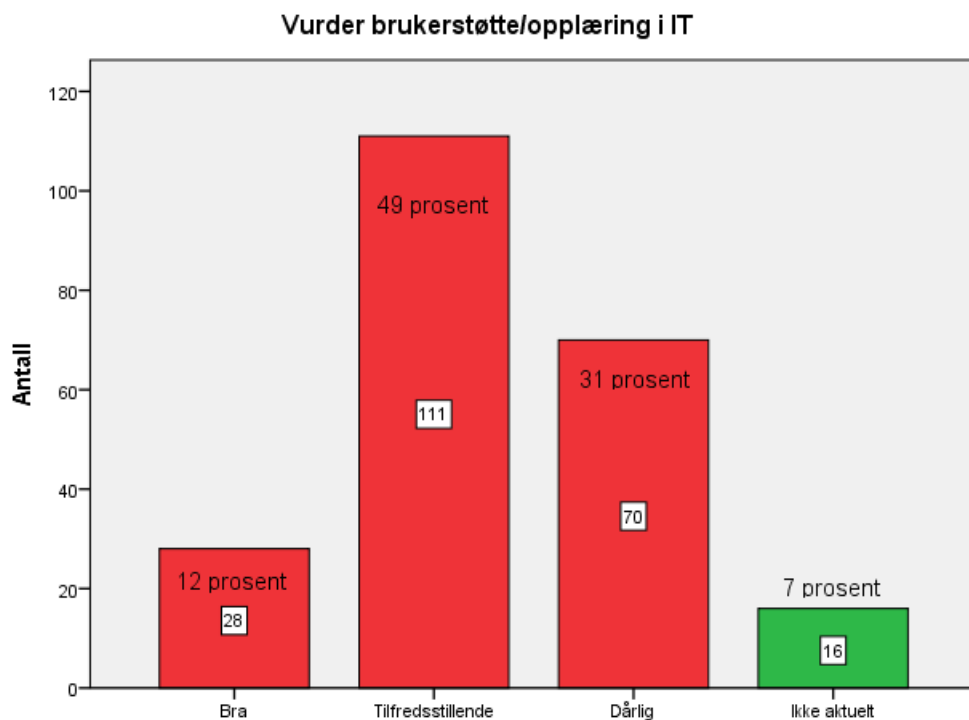
Figur 28: Vurdering av tilgang til vitenskapelig utstyr og forskningsinfrastruktur



- Det er nesten en like stor andel av respondentene som mener tilgangen til vitenskapelig utstyr og forskningsinfrastruktur er dårlig som mener det er tilfredsstillende.
- Kun ti prosent vurderer tilgangen til vitenskapelig utstyr som bra, mens spørsmålet ikke var aktuelt for 19 prosent av utvalget.

I det moderne arbeidsliv er IKT et mye brukt og uvurderlig verktøy. At støttefunksjoner er på plass og at brukeropplæring gis, er derfor viktig. Respondentene ble også bedt om å vurdere dette forholdet i sin arbeidssituasjon.

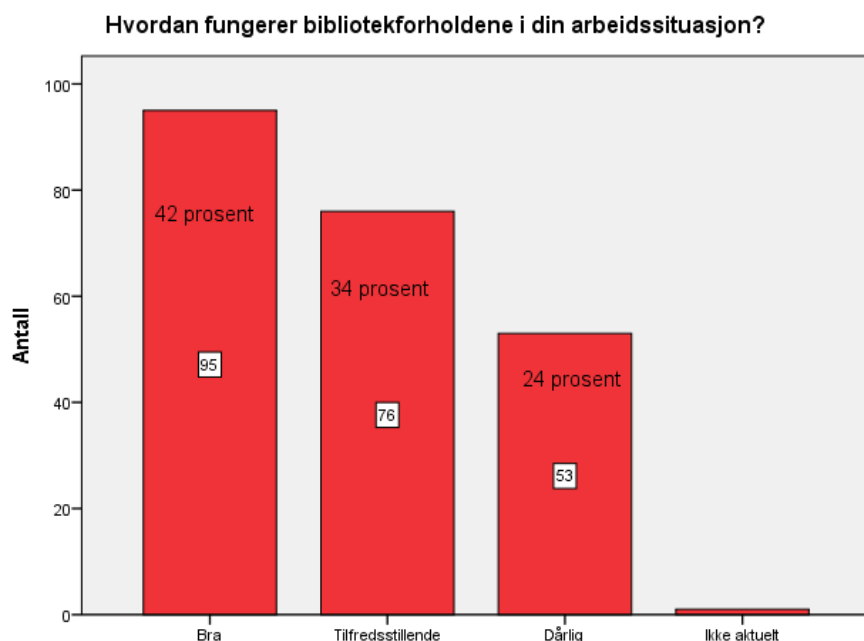
Figur 29: Vurdering av brukerstøtte/opplæring i IT



- Nesten halvparten vurderer brukerstøtte og opplæring i IT som tilfredsstillende.
- Det er 12 prosent av utvalget som vurderer brukerstøtte og opplæring i IT som bra.
- Omtrent en tredel av utvalget vurderer brukerstøtte og opplæring i IT som dårlig.

Bibliotekforhold er også en viktig rammebetingelse for kvalitet på FoU-arbeid og respondentene ble bedt om å vurdere dette.

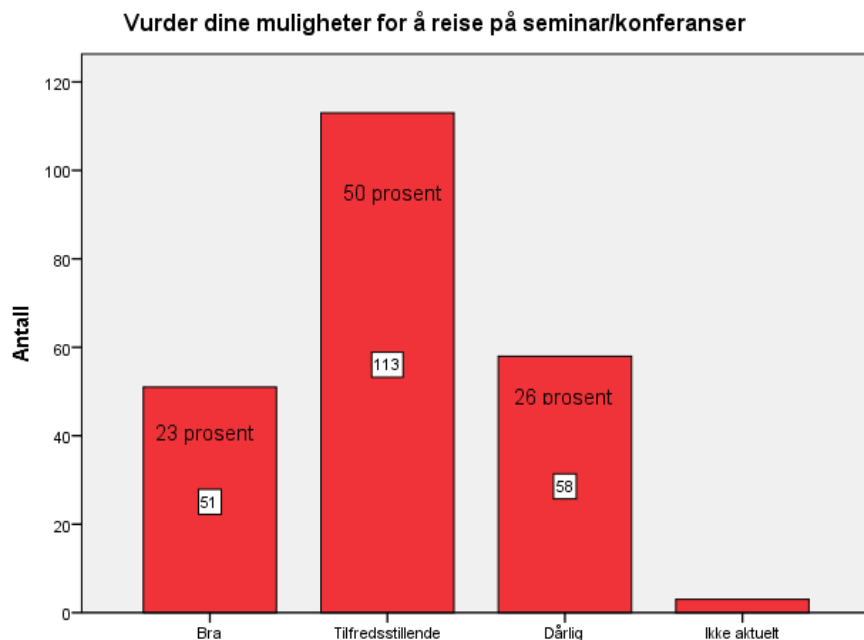
Figur 30: Vurdering av bibliotekforhold



- De aller fleste vurderer bibliotekforholdene som bra.
- Det er 34 prosent som vurderer bibliotekforholdene som tilfredsstillende.
- Det er 24 prosent som vurderer disse forholdene som dårlige.

Det ser dermed ut til at respondentene i overveiende grad vurderer bibliotekforholdene som gode i sin arbeidssituasjon.

Figur 31: Vurdering av muligheter for å reise på seminar og konferanser



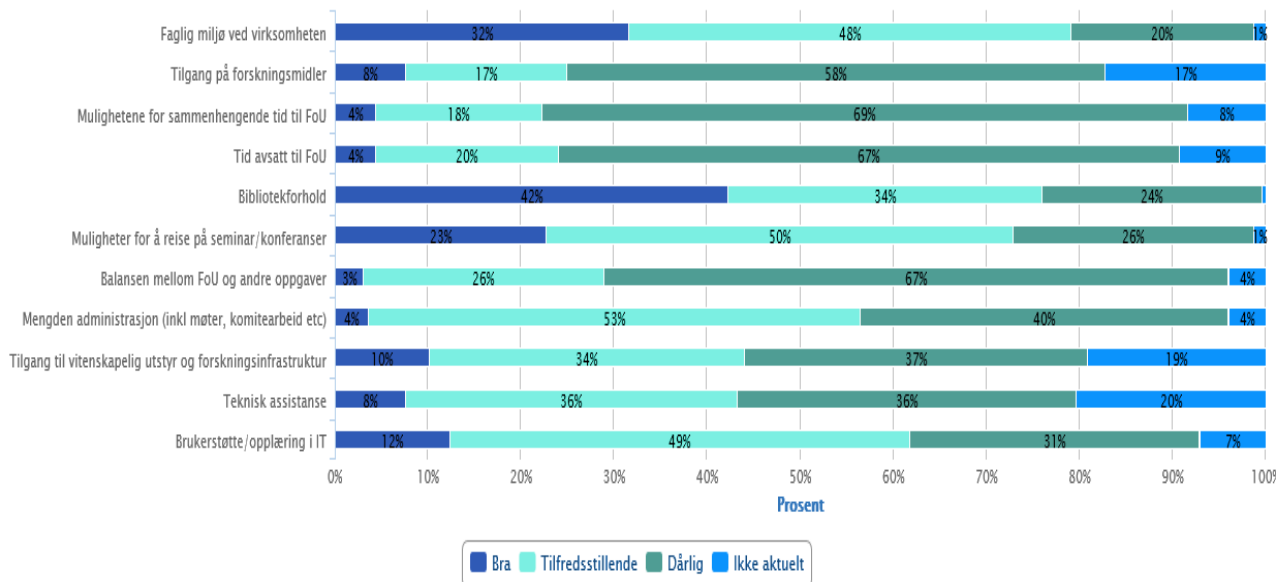
- Det er 23 prosent av utvalget som vurderer muligheter for å reise på konferanser som bra.
- Halvparten av utvalget vurderer muligheter for å reise på konferanser som tilfredsstillende.
- Mer enn en fjerdedel, 26 prosent, vurderer mulighetene som dårlige.

Faglig samarbeid med andre, dialog med andre på feltet og forskermobilitet er viktig for utveksling og utvikling av kunnskap. Å ha mulighet til å reise på konferanser kan derfor være et betydelig vilkår for å drive FoU. Figuren viser at dette forholdet i sektoren varierer, men det overordnede bildet i denne studien viser at situasjonen er god.

4.1 OPPSUMMERT ULIKE SIDER VED ARBEIDSSITUASJONEN

Ser vi på vurderinger av ulike sider ved fagmiljøet under ett, ser vi at det er bibliotekforholdene, fagmiljøet og muligheter for å reise på konferanser og liknende som respondentene er mest fornøyd med. De er minst fornøyd med mulighet for sammenhengende tid til FoU, balansen mellom FoU og andre oppgaver og tid avsatt til FoU.

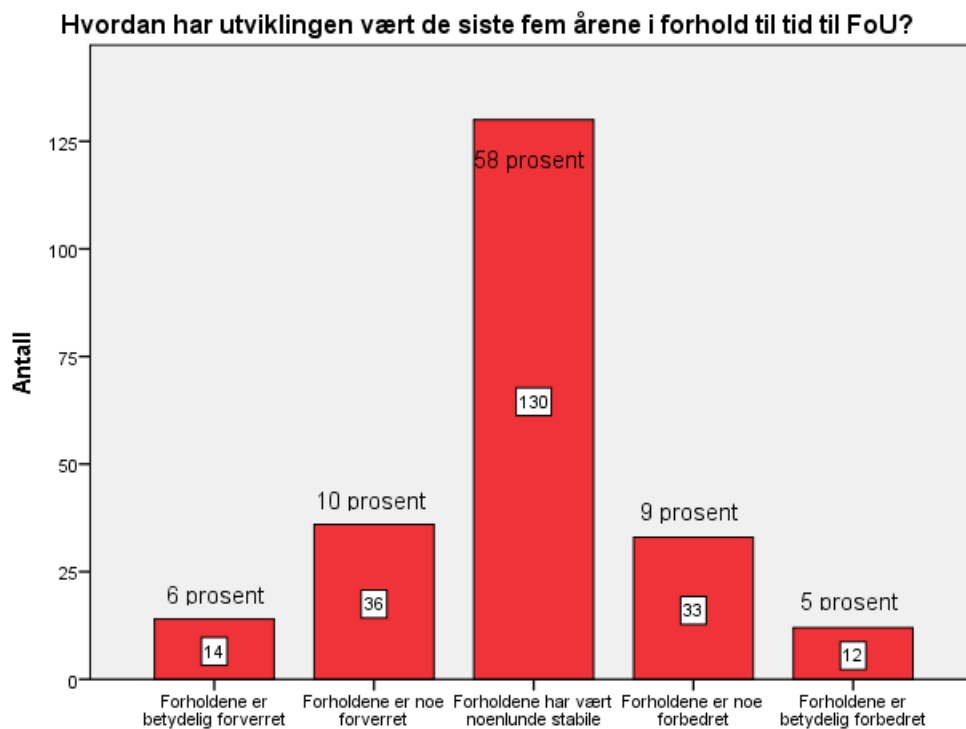
Figur 32: Ulike sider ved arbeidssituasjonen oppsummert.



5. UTVIKLING

Respondentene ble bedt om å gi en vurdering av utviklingen de siste fem år når det gjaldt tid til FoU.

Figur 33: Vurdering av utviklingen de siste fem år i forhold til tid til FoU.



- Over halvparten, 58 prosent, mener utviklingen de siste fem år når det gjelder tid til FoU har vært stabile.
- Det er 10 prosent av utvalget som oppgir at de synes utviklingen de siste fem årene når det gjelder tid til FoU er noe forverret, mens seks prosent mener forholdene er betydelig forverret.
- Andelen som mener forholdene er noe forbedret utgjør ni prosent av utvalget, mens fem prosent oppgir at de synes utviklingen de siste fem årene er betydelig forbedret.
- At en såpass stor andel mener forholdene når det gjelder tid til FoU har vært noenlunde stabile de siste fem årene, kan tyde på at det har vært stabilt dårlig de siste fem årene.

5.1 ÅRSAKER TIL ENDRING

Respondentene ble også bedt om å angi årsakene til at forholdene hadde blitt enten forverret eller forbedret de siste fem årene.

De som mente forholdene var **forverret** oppga blant annet «*Økning i andre arbeidsoppgaver*», «*konsolidering av museene med mer administrasjon og rapportering*» «*feler forvaltningsoppgaver*» som årsaker til den opplevde forverringen. Det ble også nevnt at ledelsen ikke la forholdene til rette for å drive FoU, og at ansatte med forskningsrett dermed ikke prioriterte slike oppgaver. Noen hevdet også at de hadde blitt nektet forskningstid av sin leder til tross for at de hadde forskningstid i stillingen, mens andre hadde fått arbeidsoppgaver som ikke stemte overens med stillingsinstruksen, slik de oppfattet det. At det ble forventet at forskningen skulle foregå på fritiden kom også fram.

De respondentene som mente at forholdene var blitt **forbedret** de siste fem årene, ble også bedt om å kort angi årsakene til dette: «*Større oppmerksomhet om betydningen av FoU i sektoren*», «*økt bevissthet og prioritering av FoU-oppgaver*», «*klarere arbeidsdeling*», «*klarere avtaler*» og «*ny ledelse med ny holdning*». Dette var de vanligste kommentarene fra de som hadde opplevd forbedring de siste fem årene. Noen oppga at hjemmekontorløsninger hadde bidratt til at de nå fikk tid til FoU-oppgaver fordi det resulterte i mer ro og konsentrasjon.

Disse oppgitte årsaksforholdene kan fungere som rettesnor for de andre arbeidsplassene der tid til FoU ikke var blitt forbedret eller blitt forverret.

5.2 UTFORDRINGER FRAMOVER

Respondentene fikk anledning til å komme med kommentarer i åpne svarkategorier til slutt i undersøkelsen. I overkant av 20 prosent av utvalget benyttet seg av denne muligheten. Mange av kommentarene dreide seg om uavklarte forhold i stillingene knyttet til hvorvidt de skulle ha FoU-oppgaver eller ikke, og hva det eventuelt skulle innebære og når det skulle foregå. Tid, økonomi og manglende forståelse oppgis som hindringer for å få gjennomført FoU-oppgaver.

Noen eksempler:

- «*Mye av mitt arbeid er FoU-arbeid uten at det er definert som det. Det går ut på å skape nye løsninger uten å skrive og publisere artikler om det*».
- «*Vi i vitenskapelige stillinger har mulighet til å samle opp inntil ett års forskningstid, for så å ta det ut samlet. Dette forutsetter imidlertid at museet har økonomi til det, og det er langt fra sikkert*».
- «*Problemet med FoU-tid er at vi ikke får tid til det. Problemet er også at ledelsen ikke klarer å definere hva forskning ved museet skal bestå av*».
- «*Det er et ønske at de som har forskningsrett og -plikt fikk mer tid innenfor arbeidstiden, og samtidig strengere krav til å levere publiserte resultater*».
- «*Det er et ønske at forskningsarbeid blir klarere etterspurt og verdsatt og at tilstrekkelige og funksjonelle tidsrammer blir definert*».

6. KONKLUSJON OG AVSLUTNING

Forskning og utviklingsoppgaver er ikke veldig utbredt i ABM-sektoren. Hva skyldes dette? Inneholder FoU noe annet i ABM enn det vi tradisjonelt forbinder med FoU-oppgaver i UH-sektoren?

Forskerforbundet har tidligere gjennomført kartlegginger blant sine medlemmer når det gjelder tid til FoU i museumssektoren (rapport 5/2007) og tid FoU blant alle Forskerforbundets medlemmer (rapport 4/2009). Kartleggingen fra 2007 omfattet museumsansatte. Denne kartleggingen omfatter også arkiv- og bibliotekansatte og resultatene er derfor ikke direkte sammenliknbare. Det kan likevel være fruktbart å sammenlikne noen forhold knyttet til vilkår for FoU. Kartleggingen fra museumssektoren i 2007 viste at mer enn hvert tredje medlem i sektoren (35,2 prosent) ikke hadde FoU i sin stilling. I denne kartleggingen oppgir til sammen 45 prosent at det ikke er meningen, eller de ikke vet om det er meningen, at de skal ha FoU som en av sine arbeidsoppgaver.

Vi supplerer med Arkivarforeningens kartlegging av forskning og holdninger til forskning fra 2010 som viser at forskning ikke er et prioritert område, selv om arkivarene har avtalefestet en sjuendedel av arbeidstiden til «sjølvalgt forskning».

Det er bare 45 prosent av de som i 2012 oppgir at de har FoU som en del av sine arbeidsoppgaver som også har FoU-andelen nedfelt i stillingsinstruks eller liknende. Dette er en noe mindre andel enn i 2007 undersøkelsen (51 prosent/over halvparten).

I 2007 oppga over halvparten at de hadde fra 0-10 prosent FoU. I denne kartleggingen er det 56 prosent som oppgir at de bruker 0-10 prosent av sin totale arbeidstid på FoU.

Sammenhengende tid til FoU er fremdeles et stort problem i sektoren, og 69 prosent oppgir mulighetene for sammenhengende tid til FoU som dårlig. Det er i begge undersøkelser et negativt svar mellom forventet FoU-andel ved tilsetting og faktisk FoU-andel. De fleste har forventninger om mer tid til FoU enn det de faktisk får.

Det er viktig å understreke at de ansatte i sektoren på tross av dårligere muligheter til FoU-arbeid, likevel synes å være ganske fornøyde med det faglige miljøet ved virksomheten de er ansatte i. Nesten halvparten (48 prosent) vurderer fagmiljøet som tilfredsstillende, og 32 prosent vurderer det som bra. Sett i sammenheng med at mye av infrastrukturen synes å være på plass, som bibliotekforhold og liknende, burde potensialet for å drive med FoU-arbeid i sektoren være stort. Dette ser ikke ut til å være utnyttet godt nok.

Mange er lite fornøyde med tid til FoU og balansen mellom FoU-oppgaver og andre oppgaver. Samtidig ser vi at de som har opplevd forbedring i tid til FoU-oppgaver har en bevissthet om dette, har prioritert oppgavene og skjermet ansatte slik at de får tid til FoU. Å få på plass klare arbeidsavtaler og arbeidsforhold synes å være viktige virkemidler for å forbedre mulighetene til FoU.

6.1 TILTAK

Det er særlig fire forhold som utpeker seg som viktig å arbeide med framover for å møte utfordringene knyttet til FoU i ABM:

- Økt bevisstgjøring knyttet til nødvendigheten av og innholdet i FoU i sektoren.
- FoU-oppgaver må prioriteres og tydeliggjøres.
- FoU-arbeid må ha forankring hos ledelsen.
- De som skal gjennomføre FoU-oppgaver må skjermes slik at de får sammenhengende tid til arbeidet og bedre balanse mellom FoU og andre arbeidsoppgaver.

Økt bevisstgjøring vil kunne lede til økt motivasjon, både hos den enkelte og hos virksomheten som helhet. Økt prioritering og forankring hos ledelsen vil kunne lede til endrede holdninger til FoU-arbeid der det er påkrevet. Dette vil igjen kunne bedre forståelsen for at FoU ikke kan være noe en driver med på fritiden. Det må arbeides for at det er rom for å gjennomføre slike arbeidsoppgaver innenfor normal arbeidstid og for en bedre balanse mellom FoU-oppgaver og andre oppgaver. Dette er viktige tiltak for at målsettingen om mer forskning i ABM-sektoren skal realiseres og synliggjøres og for å kunne ivareta et allsidig forskningsmiljø i Norge.