

Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets- og høgskolesektoren

av
Cathrine Egeland og Ann Cecilie Bergene

AFI-rapport 1/2012

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2012
© Work Research Institute
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82 7609-299-8

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00
Telefax: +47 22 56 89 18
E-post: afi@afi.no
Webadresse: www.afi.no

Publikasjonen kan bestilles eller lastes ned fra <http://www.afi.no>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

Temaområde

Samfunn, arbeidsliv og politikk

Rapport nr.:

1/2012

Tittel:

Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikt i den norske universitets- og høgskolesektoren

Dato:

Januar 2012

Forfattere:

Cathrine Egeland og Ann Cecilie Bergene

Antall sider:

169

Resymé:

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har gjennomført en tidsbrukundersøkelsen blant de vitenskapelig ansatte i den norske universitets- og høgskolesektoren. Tidligere undersøkelser av tidsbruk i denne sektoren har vært basert på spørreundersøkelser blant de ansatte. AFIs tidsbrukundersøkelsen ivaretar sammenlignbarheten med de tidligere undersøkelsene samtidig som den utvider tidsbrukundersøkelsen *tematisk* ved å introdusere nye perspektiver og problemstillinger, og *metodisk* ved å utvide det metodiske repertoaret med kvalitative metoder slik at vi nå har flere data om flere aspekter ved tidsbruk.

AFIs undersøkelse viser blant annet at vitenskapelig ansatte i heltidsstillinger ved universiteter og høgskoler i Norge i 2010 jobbet i gjennomsnitt 47,6 timer per uke. Menn uten barn jobber flest timer, mens kvinner med barn jobber færrest.

Lange arbeidsdager til tross viser undersøkelsen at mange vitenskapelig ansatte opplever at arbeidstiden ikke strekker til i forhold til arbeidsoppgavene de skal utføre. Den største frustrasjonen i universitets- og høgskolesektoren knytter seg imidlertid til mangelen på *sammenhengende tid til forskning*. Et flertall av respondentene i spørreundersøkelsen svarer at de er ganske eller svært misfornøyde med sine muligheter for å få sammenhengende tid til forskning. Frustrasjonene over mangelen på sammenhengende tid til forskning bygger imidlertid på ganske ulike forventninger og praksiser knyttet til forskningsvirksomheten.

Det er en tydelig sammenheng mellom lange arbeidsdager og publiseringsgraden. Jo flere timer man arbeider i uka jo mer publiserer man. Det motsatte er tilfellet om man ser på forholdet mellom undervisning og lange arbeidsdager. Mens mye undervisning ikke henger sammen med lange arbeidsdager målt i timer, er lange arbeidsdager med arbeidsinnsats ut over normalarbeidsdagen en forutsetning for å publisere. Et stort flertall av de ansatte mener at det ikke er mulig å hevde seg i forskningsfronten innenfor normalarbeidsdagen.

Emneord:

Tidsbruk, arbeidstid, universiteter, høgskoler, kjønn

Forord

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ble i 2010 tildelt oppdraget med å gjennomføre en ny tidsbrukundersøkelse blant de vitenskapelig ansatte i den norske universitets- og høyskolesektoren av Kunnskapsdepartementet. Norges forskningsråd har vært forvalter av oppdraget underveis. I tidligere undersøkelser av tidsbruk i universitets- og høyskolesektoren har datamaterialet vært basert på spørreundersøkelser blant de vitenskapelig ansatte. AFIs tidsbrukundersøkelsen ivaretar sammenlignbarheten med de tidligere undersøkelsene samtidig som den utvider tidsbrukundersøkelsen *tematisk* ved å introdusere nye perspektiver og problemstillinger, og *metodisk* ved å utvide det metodiske repertoaret slik at vi nå har flere data om flere aspekter ved tidsbruk i en sektor i endring. Den nye tidsbrukundersøkelsen bygger på et rikt datagrunnlag samlet inn ved hjelp av en kvantitativ spørreundersøkelse sendt ut til hele populasjonen, en kvantitativ dagbokundersøkelse sendt ut til et utvalg, en studie av administrative systemer ved ulike institusjoner i sektoren og kvalitative intervjuer med et utvalg av ansatte.

Forskningsleder Ole Fredrik Ugland, TNS Gallup, har vært underleverandør i oppdraget og stått for den tekniske gjennomføringen av spørreskjema- og dagbokundersøkelsen. Ugland har også bidratt i analysen av det kvantitative datamaterialet.

Seniorforsker Ragni Hege Kitterød, Statistisk sentralbyrå, har vært engasjert som ressursperson i prosjektet. Hun har gitt verdifulle kommentarer underveis i arbeidet, og har lest og kommentert førsteutkastet av rapporten.

Forskningsleder Cathrine Egeland (AFI) og seniorforsker Ann Cecilie Bergene (AFI) har skrevet rapporten og står som ansvarlige for alt den inneholder. De har dessuten gjennomført kvalitative intervjuer, innsamlet data om administrative systemer og analysert både det kvantitative og det kvalitative datamaterialet som rapporten bygger på. Seniorforsker Karen Sofie Pettersen (AFI) og stipendiat Kristin Reichborn-Kjennerud (AFI/UiB) har også foretatt kvalitative intervjuer og deltatt i diskusjoner om ulike tema i undersøkelsen. Daglig leder Arild H. Steen har lest og kommentert et tidlig utkast av rapporten.

Norges forskningsråd opprettet en referansegruppe i forbindelse med undersøkelsen. Referansegruppen hadde en rekke møter i løpet av prosjektperioden og gjorde en stor og viktig jobb med å komme med innspill underveis i arbeidet og med å lese og kommenterte førsteutkastet til rapporten. Referansegruppen bestod av Birgitta S. Bøhn (Norges forskningsråd), Hege Torp (Norges forskningsråd), Ingvild Marheim Larsen og Åsa Sandnes (Kunnskapsdepartementet), Berit Hyllseth og Ragnar Lie (Universitets- og høyskolerådet), Gry Hellberg Munthe (Akademikerne), Thomas Sandvik (NTL), Elin Havelin Rekdal og Jon W. Iddeng (Forskerforbundet), Bjørn Haugstad (Universitetet i Oslo) og Aleksandra Witczak Haugstad (Universitetet i Oslo).

Vi vil rette en særlig takk til alle dem som, til tross for et stort arbeidspress og liten tid til overs, allikevel har bidratt til undersøkelsen ved å ta seg tid til å besvare spørreskjemaet, fylle ut dagboks-skjemaet, la seg dybdeintervjue og gi oss informasjon om de til tider komplekse administrative systemene som finnes ved de ulike institusjonene i sektoren.

Oslo, januar 2012

Cathrine Egeland

Ann Cecilie Bergene

1 Innholdsfortegnelse

2	SAMMENDRAG	11
3	INNLEDNING	14
3.1	ENDREDE RAMMEBETINGELSER OG ARBEIDSVILKÅR – ENDRINGER I TIDSBRUK?	14
3.2	Å UNDERSØKE TID OG TIDSBRUK I KUNNSKAPSORGANISASJONER	17
3.3	UNDERSØKELSEN	17
3.3.1	<i>Opplegget for rapporten</i>	19
4	METODER	20
4.1	SPØRRESKJEMAUNDERSØKELSEN	20
4.1.1	<i>Målgruppe</i>	20
4.1.2	<i>Datainnsamling</i>	23
4.1.3	<i>Respons og nettoutvalg</i>	23
4.1.4	<i>Diskusjon av frafall</i>	25
4.2	DAGBOKUNDERSØKELSEN	26
4.2.1	<i>Utvalg</i>	27
4.2.2	<i>Design</i>	27
4.2.3	<i>Gjennomføring</i>	28
4.2.4	<i>Tilbakemeldinger på dagboken</i>	28
4.2.5	<i>Respons</i>	29
4.2.6	<i>Nettutvalg</i>	30
4.2.7	<i>Utfyllingsdag</i>	30
4.3	INTERVJUUNDERSØKELSEN	30
4.4	STUDIEN AV ADMINISTRATIVE DATA	31
4.4.1	<i>Gjennomføring</i>	31
5	FAKTISK TIDSBRUK	33
5.1	ARBEIDSTIDENS LENGDE	33
5.2	ARBEIDSTIDENS FORLEGNING PÅ DØGNET OG FORDELING OVER UKEN	36
5.3	FORDELING AV ARBEIDSTIDEN PÅ ULIKE ARBEIDSOPPGAVER	40
5.3.1	<i>Undervisning og veiledning</i>	43
5.3.2	<i>Forskning, publisering og tidsbruk</i>	50
5.3.3	<i>Administrasjon</i>	53
5.4	ARBEIDSOPPGAVERNES FORDELING OVER ÅRET	55
6	ARBEIDSVILKÅR	59
6.1	REGULERING	61
6.2	FORDELING OG REGISTRERING AV ARBEIDSTIDEN PÅ ULIKE OPPGAVER	62
6.3	GRENSELØST ARBEIDSLIV?	69
6.4	TIMESATSER/FAKTORER	71
6.5	MIDLERTIDIGHET OG TIDSBRUK	76
7	LEDELSE, TIDSVELFERD OG STRATEGIER	79
7.1	TIDSVELFERD OG MESTRING	83
8	KONFLIKTER OG FORHANDLINGER	86
8.1	KARRIERELOGIKKEN I UNIVERSITETS- OG HØGSKOLESEKTOREN	86
8.2	KONKURRERENDE DEDIKASJONER	87
8.3	”JEG MÅ JO DELTA HJEMME”	90

8.4	KJØNN OG ARBEID I OG UTENFOR ARBEIDSTIDEN	97
8.4.1	<i>Posisjonering og tidsbruk – karriere-logikkens Matteus- eller Matilda-effekt?</i>	100
9	SAMMENHENGENDE TID TIL FORSKNING.....	103
9.1	ULIKE FORSTÅELSER AV SAMMENHENGENDE TID TIL FORSKNING	103
9.2	HVA ER FORSKNING?	104
9.3	FORSTYRRELSER OG TIDSTJUVERI	105
9.4	MESTRINGSSTRATEGIER	107
10	AVSLUTTENDE KOMMENTARER	110
11	VEDLEGG 1 – SPØRRESKJEMA	112
12	VEDLEGG 2 – METODE	133
13	VEDLEGG 3 – OMKODINGER	143
14	VEDLEGG 4 – FIGURER FRA DAGBOKUNDERSØKELSEN	145
15	VEDLEGG 5 – TABELLVEDLEGG	150
16	REFERANSER	165

Liste over figurer

Figur 5.1: Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid fordelt på tidsintervaller, alle	36
Figur 5.2: Dagbokbilde over alle aktiviteter, ukedager, alle.....	36
Figur 5.3: Dagbokbilde over hovedaktiviteter for mannlige førsteamanuenser, ukedager.....	37
Figur 5.4: Dagbokbilde over fire aktiviteter for kvinnelige førsteamanuenser, ukedager.....	38
Figur 5.5: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, mannlige førsteamanuenser	39
Figur 5.6: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, kvinnelige førsteamanuenser.....	40
Figur 5.7: Undervisningsandel i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid, alle	45
Figur 5.8: Publiserte tidsskriftartikler i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid, alle	52
Figur 6.1: Førings av tidsbruk, alle	67
Figur 6.2: Fastsatte timesatser i forhold til faktisk tidsbruk.....	75
Figur 8.1: Faktorer som trekker opp antall arbeidede timer, alle.....	89
Figur 8.2: Faktorer som trekker opp antall arbeidede timer for menn og kvinner.....	90
Figur 8.3: Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på ulike tidsintervaller for menn og kvinner med og uten barn under 10 år	91
Figur 8.4: Faktorer som trekker ned antall arbeidede timer, alle	92
Figur 8.5: Faktorer som trekker ned antall arbeidede timer for menn og kvinner	92
Figur 8.6: Hensyn som trekker i ulike retninger med hensyn til tidsbruk, alle.....	94
Figur 8.7: Prioriteringer ved konflikt mellom ulike hensyn, alle	94
Figur 8.8: Partners gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid for mannlige og kvinnelige førsteamanuenser	96
Figur 8.9: Partners ukentlige arbeidstid blant mannlige og kvinnelige førsteamanuenser med og uten barn under 10 år.....	96
Figur 12.1: Eksempel på utfylt dagbok - hverdag.....	139
Figur 14.1: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, professorer, ukedager	145
Figur 14.2: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, førsteamanuenser, ukedager	145
Figur 14.3: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, postdoktorer, ukedager	146
Figur 14.4: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, førstelektorer, ukedager	146
Figur 14.5: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, universitetslektorer, ukedager....	147
Figur 14.6: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, høgskolelektorer, ukedager	147
Figur 14.7: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver ved gamle universitet, ukedager..	148
Figur 14.8: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver ved nye universitet, ukedager.....	148
Figur 14.9: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver ved private/vitenskapelige høgskoler, ukedager	149
Figur 14.10: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver ved statlige høgskoler, ukedager	149

Liste over tabeller

Tabell 5.1: Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for menn og kvinner	34
Tabell 5.2: Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for ulike stillingstyper	35
Tabell 5.3: Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for menn og kvinner i ulike stillingstyper	35
Tabell 5.4: Arbeidstidens fordeling på døgnet og i uken for menn og kvinner.....	38
Tabell 5.5: Arbeidstidens fordeling på døgnet og i uken for ulike stillingstyper.....	39
Tabell 5.6: Gjennomsnittlig tidsbruk på ulike arbeidsoppgaver ved ulike institusjonstyper, alle	41
Tabell 5.7: Gjennomsnittlig tidsbruk på ulike arbeidsoppgaver i 2000 og 2010, utvalgte stillingskategorier og institusjoner	42
Tabell 5.8: Gjennomsnittlig tidsbruk på ulike arbeidsoppgaver for menn og kvinner i ulike stillingstyper	44
Tabell 5.9: Gjennomsnittlig antall studenter til veiledning for ulike stillinger.....	47
Tabell 5.10: Gjennomsnittlig antall studenter til veiledning for ulike fagområder.....	48
Tabell 5.11: Faglig veiledning av mastergradsstudenter og sammenheng med egen forskning for ulike fagområder.....	49
Tabell 5.12: Faglig veiledning av doktorgradsstipendiater og sammenheng med egen forskning for ulike fagområder	49
Tabell 5.13: Nye teknologiske løsninger og tidsbruk på studentrelatert arbeid, alle	54
Tabell 5.14: Undervisningens fordeling over året for ulike stillingstyper	56
Tabell 5.15: Muligheten til å styre undervisningens fordeling over året for ulike stillingstyper	56
Tabell 5.16: Forskningens fordeling over året for ulike stillingstyper.....	57
Tabell 5.17: Muligheten til å styre forskningens fordeling over året for ulike stillingstyper	58
Tabell 6.1: Faktorberegning ved de ulike institusjonene	71
Tabell 12.1: Stillinger inkludert og ekskludert fra undersøkelsespopulasjonen. Antall.....	133
Tabell 12.2: Populasjon og utvalg. Antall og prosent.....	134
Tabell 12.3: Spørreskjemaundersøkelsen - brutto utvalg og frafall. Antall respondenter.	135
Tabell 12.4: Populasjon, brutto- og netto utvalg etter stilling. Antall og prosent.	135
Tabell 12.5: Populasjon og netto utvalg etter kjønn og alder. Prosent.	135
Tabell 12.6: Populasjon (N=13.818) og netto utvalg (n=2.768) etter kjønn, alder og stillingsnivå. Prosent.	136
Tabell 12.7: Ansettelsesforhold etter stilling. Andel fast ansatte. Prosent.....	136
Tabell 12.8: Stillingsbrøk etter stilling. Andel heltidsansatte. Prosent.	136
Tabell 12.9: Stillingsbrøk* og ansettelsesforhold etter alder og kjønn. Prosent av total. (Populasjon n=38.313, Utvalg n=2.745).	137
Tabell 12.10: Kjennetegn ved uvektet og vektet utvalg – effekt ved å vekte utvalget etter stillingskategorier, tilsvarende fordelingen i populasjonen. Prosent og gjennomsnitt.	137
Tabell 12.11: Villighet til å delta i dagbokføring etter bakgrunnskjenetegn. Prosent.	138
Tabell 12.12: Dagbokutvalg etter tidspunkt for føring. Antall respondenter.	140
Tabell 12.13: Dagbokundersøkelsen – bruttoutvalg og frafall. Antall respondenter.....	140
Tabell 12.14: Dagbokføring etter utfyllingsdato. Antall og prosent.....	141
Tabell 12.15: Dagbokføring etter utfyllingsdag. Antall og prosent.	142
Tabell 13.1: Inndeling i institusjonstyper	143
Tabell 13.2: Omkoding av arbeidsoppgaver i forhold til Smeby (2001).....	144
Tabell 15.1: Antall publiserte tidsskriftartikler i 2010 for ulike stillinger	150

Tabell 15.2: Antall publiserte tidsskriftartikler i 2010 ved de ulike institusjonstypene	150
Tabell 15.3: Antall publiserte tidsskriftartikler i 2010 ved de ulike fagområdene	151
Tabell 15.4: Antall publiserte tidsskriftartikler i 2010 for menn og kvinner	151
Tabell 15.5: Antall publiserte tidsskriftartikler i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid	151
Tabell 15.6: Antall publiserte bøker/monografier i 2010 for ulike stillinger.....	152
Tabell 15.7: Antall publiserte bøker/monografier i 2010 ved de ulike institusjonstypene.....	152
Tabell 15.8: Antall publiserte bøker/monografier i 2010 ved de ulike fagområdene.....	152
Tabell 15.9: Antall publiserte bøker/monografier i 2010 for menn og kvinner	153
Tabell 15.10: Antall publiserte bøker/monografier i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid.....	153
Tabell 15.11: Antall publiserte kapitler i antologier i 2010 for ulike stillinger	153
Tabell 15.12: Antall publiserte kapitler i antologier i 2010 ved de ulike institusjonstypene	154
Tabell 15.13: Antall publiserte kapitler i antologier i 2010 ved de ulike fagområdene	154
Tabell 15.14: Antall publiserte kapitler i antologier i 2010 for menn og kvinner	154
Tabell 15.15: Antall publiserte kapitler i antologier i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid.....	155
Tabell 15.16: Antall publiserte antologier i 2010 for ulike stillinger	155
Tabell 15.17: Antall publiserte antologier i 2010 ved de ulike institusjonstypene	155
Tabell 15.18: Antall publiserte antologier i 2010 ved de ulike fagområdene	156
Tabell 15.19: Antall publiserte antologier i 2010 for menn og kvinner	156
Tabell 15.20: Antall publiserte antologier i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid	156
Tabell 15.21: Antall fagfellevurderinger gjort i 2010 for ulike stillinger	157
Tabell 15.22: Antall fagfellevurderinger gjort i 2010 ved de ulike fagområdene	157
Tabell 15.23: Antall fagfellevurderinger gjort i 2010 for menn og kvinner.....	157
Tabell 15.24: Antall fagfellevurderinger gjort i 2010 ved de ulike institusjonstypene	158
Tabell 15.25: Antall fagfellevurderinger gjort i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid.....	158
Tabell 15.26: Antall deltagelser på konferanse, seminar eller lignende m/paper i 2010 for ulike stillinger	159
Tabell 15.27: Antall deltagelser på konferanse, seminar eller lignende m/paper i 2010 ved de ulike fagområdene	159
Tabell 15.28: Antall deltagelser på konferanse, seminar eller lignende m/paper i 2010 for menn og kvinner.....	160
Tabell 15.29: Antall deltagelser på konferanse, seminar eller lignende m/paper i 2010 ved de ulike institusjonstypene	160
Tabell 15.30: Antall deltagelser på konferanse, seminar eller lignende m/paper i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid.....	160
Tabell 15.31: Antall bedømmelser av doktoravhandlinger (inkl. disputaser) i 2010 for ulike stillinger	161
Tabell 15.32: Antall bedømmelser av doktoravhandlinger (inkl. disputaser) i 2010 ved de ulike fagområdene	161
Tabell 15.33: Antall bedømmelser av doktoravhandlinger (inkl. disputaser) i 2010 for menn og kvinner.....	161

Tabell 15.34: Antall bedømmelser av doktoravhandlinger (inkl. disputaser) i 2010 ved de ulike institusjonstypene	162
Tabell 15.35: Antall bedømmelser av doktoravhandlinger (inkl. disputaser) i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid.....	162
Tabell 15.36: Antall ferdigstilte prosjektsøknader med eksterne samarbeidspartnere i 2010 for ulike stillinger	162
Tabell 15.37: Antall ferdigstilte prosjektsøknader med eksterne samarbeidspartnere i 2010 ved de ulike fagområdene.....	163
Tabell 15.38: Antall ferdigstilte prosjektsøknader med eksterne samarbeidspartnere i 2010 for menn og kvinner	163
Tabell 15.39: Antall ferdigstilte prosjektsøknader med eksterne samarbeidspartnere i 2010 ved de ulike institusjonstypene	163
Tabell 15.40: Antall ferdigstilte prosjektsøknader med eksterne samarbeidspartnere i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid	164
Tabell 15.41: Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for mannlige og kvinnelige førsteamanuenser med og uten barn	164

2 Sammendrag

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har gjennomført denne tidsbrukundersøkelsen blant de vitenskapelig ansatte i den norske universitets- og høyskolesektoren. Tidligere undersøkelser av tidsbruk i denne sektoren har vært basert på spørreundersøkelser blant de ansatte. AFIs tidsbrukundersøkelsen ivaretar sammenlignbarheten med de tidligere undersøkelsene samtidig som den utvider tidsbrukundersøkelsen *tematisk* ved å introdusere nye perspektiver og problemstillinger, og *metodisk* ved å utvide det metodiske repertoaret slik at vi nå har flere data om flere aspekter ved tidsbruk. Denne nye tidsbrukundersøkelsen kombinerer fire metoder:

1. Kvantitativ spørreundersøkelse sendt ut til hele populasjonen
2. Kvantitativ dagbokundersøkelse sendt ut til et utvalg
3. En studie av administrative systemer
4. Kvalitative intervjuer med utvalgte ansatte

AFIs undersøkelse viser at vitenskapelig ansatte i heltidsstillinger ved universiteter og høyskoler i Norge i 2010 jobbet i gjennomsnitt 47,6 timer per uke. Dette er ti timer mer enn avtalefestet arbeidstid for statsansatte og nesten åtte timer over den lovlige grensen nedfelt i Arbeidsmiljøloven. Gjennomsnittet på 47,6 timer skjuler noen forskjeller mellom ulike grupper. For det første varierer det med kjønn. Menn jobber i gjennomsnitt 48 timer og kvinner jobber i gjennomsnitt 47 timer i uka. For det andre varierer gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid med stillingstype. Ser vi på professorene i utvalget isolert sett jobbet de i gjennomsnitt 50 timer i uken i 2010, mens førsteamanuensene jobbet i gjennomsnitt 46,5 timer.

I undersøkelsen finner vi videre at de ansatte i dag bruker noe mer tid på undervisning ved egen institusjon enn hva de gjorde før innføringen av Kvalitetsreformen (32 prosent i 2010 mot 30 prosent i 2000). Det er imidlertid snakk om en liten eller moderat økning, noe som kan virke overraskende gitt oppmerksomheten student- og undervisningsrelaterte oppgaver har fått siden iverksettingen av reformen. Sett under ett oppgir de vitenskapelig ansatte at 28 prosent av arbeidstiden i 2010 gikk med til forskning. Dette er en liten nedgang fra 2000 da forskning tok 29 prosent av arbeidstiden.

Tiden som de vitenskapelig ansatte bruker til administrasjon i 2010 har sunket noe i forhold til tiden som ble brukt på dette i 2000, fra 17 prosent til 12 prosent. Ser vi kun på det vi har kalt "ikke-faglig administrasjon" er det bare 3 prosent av tiden til de vitenskapelig ansatte som blir brukt til denne "forstyrrelsen". Rapporteringsvirksomheten tar 1 prosent av tiden. Allikevel *oppleves* administrasjon å være en markant tidstjuv av de ansatte og flere av informantene uttrykker ønske om mer assistanse og sekretærbistand slik at de uforstyrret kunne konsentrere seg om forskningen.

Mange vitenskapelig ansatte opplever at arbeidstiden ikke strekker til i forhold til arbeidsoppgavene de skal utføre. Den største frustrasjonen i universitets- og høyskolesektoren knytter seg imidlertid til mangelen på *sammenhengende tid til forskning*. Hele 61 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen svarer at de er ganske eller svært misfornøyde med sine muligheter for å få sammenhengende tid til forskning. Frustrasjonene over mangelen på sammenhengende tid til forskning bygger imidlertid på ganske ulike forventninger og praksiser knyttet til forskningsvirksomheten.

Om vi ser på forholdet mellom den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstiden og det årlige antallet publikasjoner kommer det frem en tydelig sammenheng mellom lange arbeidsdager og publiserings-

graden. Jo flere timer man arbeider i uka jo mer publiserer man. Det *motsatte* er tilfellet om man ser på forholdet mellom undervisning og lange arbeidsdager. Mens mye undervisning ikke henger sammen med lange arbeidsdager målt i timer, er lange arbeidsdager med arbeidsinnsats ut over normalarbeidsdagen en forutsetning for å publisere.

Stillingstype har betydning for både arbeidstid, tidsbruk og publisering. Når vi vet at man for å oppnå et universitetsprofessorat må ha en betydelig publikasjonsliste å vise til er det imidlertid grunn til å være forsiktig med å fastslå at stillingstype kan forklare alt når det gjelder publisering. På bakgrunn av våre tall kan vi slå fast at lange arbeidsdager med arbeidsinnsats ut over normalarbeidsdagen er et viktig premiss for å kunne lykkes på publiseringfronten i universitets- og høyskolesektoren.

Slaget om karrieren i denne sektoren står *utenfor* normalarbeidsdagen. Et stort flertall av de ansatte mener at det *ikke* er mulig å hevde seg i forskningsfronten innenfor normalarbeidsdag.

Studien av de administrative systemene viser at institusjonene ofte opererer med et hovedprinsipp om like mye tid til undervisning og til FoU i førstestillinger, men dette er ikke avtafefestet og ses over tid. Det varierer også hvorvidt fordelingen ses på enhets- eller individnivå. Noen av universitetene opererer med rett og plikt til forskning.

Studien av de administrative systemene viser videre at mange av institusjonene på nåværende tidspunkt er i en endringsprosess, hvilket også betyr at arbeidsvilkårene til de vitenskapelige ansatte er i endring med tanke på tidsbruk. I flere tilfeller er det grunnenhetenes ledere som har ansvar for å fordele arbeidsoppgaver, å se til at arbeidspliktene utføres og at det foreligger tilfredsstillende dokumentasjon på dette. Begrunnelsen for å innføre/beholde arbeidsplaner og timeregnskap er både at det skal være et planleggingsverktøy, men også et verktøy for å vurdere og å sikre en rettferdig fordeling av arbeidsplikter ansatte imellom. Undersøkelsen vår viser imidlertid at ikke alle ansatte forstår prinsippene bak fordelingen. Det etterlyses derfor en høyere grad av transparens. Oppfatningen generelt er dermed at det ikke er en rettferdig fordeling av pliktarbeid kollegaer imellom.

Med bortfallet av Særavtalen er det nå opp til institusjonene i sektoren å ha lokale avtaler om hvordan arbeidsoppgavene skal fordeles innenfor arbeidstiden. Dette har medført at situasjonen er noe uklar og dermed en del forvirring. En slik manglende formell regulering kan åpne for ulikheter mellom grupper av ansatte og for forhandlinger både på og utenfor arbeidsplassen.

Dagbokundersøkelsen gir inntrykk av at de vitenskapelig ansatte stort sett arbeider mellom 08:00 og 16:00. Imidlertid ser vi også en økning i yrkesaktivitet igjen ut over kvelden, fra ca klokken 20:00 og frem til 22:30. Ser vi kun på førsteamanuensene viser dagbokundersøkelsen at de kvinnelige førsteamanuensene arbeider betraktelig mindre etter den ordinære arbeidsdagens slutt enn hva deres mannlige kolleger gjør. Det vil si at kvinnelige førsteamanuenser i større grad er nødt til å få gjort det de skal, inkludert forskning, *innenfor* normalarbeidsdagen, eventuelt at de i mindre grad er villig til å bruke en stor del av tiden på kveldstid på arbeid.

Menn uten barn jobber flest timer, mens kvinner med barn jobber færrest. Generelt jobber kvinner færre timer enn menn uavhengig av om de har barn, selv om kvinners arbeidstid i større grad ser ut til å være påvirket av barn.

Mens halvparten av de mannlige førsteamanuensene har partnere som i gjennomsnitt jobber under 39 timer i uken, og tre av fire har partnere som i gjennomsnitt jobber under 44 timer i uken, er bildet

nesten speilvendt for de kvinnelige førsteamanuensene; over halvparten (55 prosent) har partnere som i gjennomsnitt jobber over 45 timer per uke, og 40 prosent har partnere som i gjennomsnitt jobber over 50 timer i uken. I andre enden av skalaen er det kun en fjerdedel av de kvinnelige førsteamanuensene som har en partner som jobber tilnærmet ordinær arbeidstid (dvs. i gjennomsnitt under 39 timer).

Mens 57 prosent av de mannlige førsteamanuensene med barn i alderen 0 til 10 år har partnere som har en gjennomsnittlig arbeidstid som tilsvarer normalarbeidsdagen, det vil si mindre enn 40 timer i uken. Blant de kvinnelige førsteamanuensene med barn i samme alder er tilsvarende andel kun 27 prosent. Motsatt har 30 prosent av de kvinnelige førsteamanuensene med barn i alderen 0 til 10 år partnere som jobber over 50 timer i uken, mens dette kun gjelder 7 prosent av de mannlige førsteamanuensene. Kvinnelige førsteamanuenser har med andre ord andre premisser for sin karriererealisering enn mannlige førsteamanuenser i samme livssituasjon.

Kvinnene i sektoren er mindre fornøyde med muligheten for sammenhengende tid til forskning enn hva mennene i sektoren er. Mens 37 prosent av mennene oppgir å være ganske eller svært fornøyde med denne muligheten, oppgir 27 prosent av kvinnene dette. På motsatt ende av skalaen oppgir 23 prosent av mennene og 28 prosent av kvinnene at de er svært misfornøyde med muligheten for sammenhengende tid til forskning.

3 Innledning

Hvor mye tid bruker det vitenskapelige personalet på ulike arbeidsoppgaver ved universiteter og høyskoler i Norge? Dette er det overordnede spørsmålet i denne undersøkelsen. I kjølvannet av dette spørsmålet dukker det imidlertid opp en rekke andre spørsmål som angår tid, tidsbruk og arbeidsvilkår i universitets- og høyskolesektoren: Hva er den gjennomsnittelige arbeidstiden for vitenskapelig ansatte? Hvilke arbeidsoppgaver har egentlig en arbeidstaker i vitenskapelig stilling ved et norsk universitet eller høyskole? Er noen arbeidsoppgaver viktigere enn andre? Er det kjønnsforskjeller i tidsbruken blant de vitenskapelig ansatte? Har tidsbruken, arbeidstiden og arbeidsvilkårene endret seg de siste årene i denne sektoren? Dette er spørsmål som også vil bli besvart.

I denne rapporten presenteres funn fra en tidsbrukundersøkelse blant vitenskapelig ansatte i den norske universitets- og høyskolesektoren gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet¹ på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. Det har vært gjennomført undersøkelser av vitenskapelig ansattes tidsbruk hvert tiende år, sist i 2001 for universitetene, og i 2005² for høyskolene. I tidligere undersøkelser av tidsbruk i universitetssektoren (gjennomført i 1981, 1991, 2001)³ er datamaterialet basert på spørreundersøkelser blant de vitenskapelig ansatte. Denne nye tidsbrukundersøkelsen ivaretar sammenlignbarheten med de tidligere undersøkelsene samtidig som den utvider tidsbrukundersøkelsen *tematisk* ved å introdusere nye perspektiver og problemstillinger, og *metodisk* ved å utvide det metodiske repertoaret slik at vi nå har flere data om flere aspekter ved tidsbruk. Denne nye tidsbrukundersøkelsen kombinerer fire metoder:

1. Kvantitativ spørreundersøkelse sendt ut til hele populasjonen
2. Kvantitativ dagbokundersøkelse sendt ut til et utvalg
3. En studie av administrative systemer
4. Kvalitative intervjuer med utvalgte ansatte

Metodene og gjennomføringen av dem beskrives nærmere i kapittel 4.

I arbeidet vårt med denne undersøkelsen har det blitt tydelig at spørsmål om tid, arbeidstid og tidsbruk kan oppleves som et problematisk og til tider ubehagelig tema. Mange vitenskapelig ansatte har en ubehagelig følelse ikke bare av ikke å få gjort alt det som burde vært gjort, men en følelse så å si av å gjøre feil ting på feil tidspunkt; for eksempel å rapportere til administrasjonen i stedet for å skrive en vitenskapelig artikkel, å forberede undervisning i stedet for å legge ungene, å legge ungene i stedet for å forberede undervisning og så videre. Hvorfor er det blitt slik?

3.1 Endrede rammebetingelser og arbeidsvilkår – endringer i tidsbruk?

Innenfor de seneste årene er det skjedd endringer i universitets- og høyskolesektoren som har forandret både arbeidsinnholdet og arbeidsmengden til de vitenskapelig ansatte. På et overordnet plan kan endringene i UoH-sektoren knyttes til større politiske, sosiale, og økonomiske endringer som har fått konsekvenser for forskningspolitikken og utdanningspolitikken. Utviklingen i forsknings- og utdanningspolitikken tolkes gjerne som konsekvenser av eller svar på utfordringer som følger med fremveksten av det post-industrielle og post-tradisjonelle samfunnet med store studentmasser,

¹ I samarbeid med TNS Gallup.

² Rapportert i Larsen og Kyvik (2006). Tidsbruk var også et tema i en undersøkelse fra 1998 om FoU ved statlige høyskoler (Kyvik og Skodvin 1998).

³ Undersøkelsene er rapportert i Kyvik (1983), Kyvik og Enoksen (1992) og Smeby (2001).

masseuniversiteter og fokus på gjennomsliktighet, styring og ledelse (Currie & Newson 1998); Rinne & Koivula 2005). Hånd i hånd med disse endringene mener noen å se tegn på et paradigmeskifte i selve den forskningsbaserte kunnskapsproduksjonen. John Ziman hevder for eksempel at det er skjedd en utvikling i retning av en post-akademisk vitenskapsforståelse båret fram av en ny språkbruk hvor ord som kontrakt, ledelse og anvendelse i stadig økende grad blander seg med den vitenskapelige terminologien (Ziman 2000). En av de mest omdiskuterte beskrivelsene av endringene er blitt lansert i flere omganger av blant annet Michael Gibbons, Helga Nowotny og Peter Scott som mener at det har skjedd en overgang innen all vitenskapelig forskningsvirksomhet fra et kunnskapsproduksjonsmodus til et annet som har resultert i at forskning i dag er en stadig mer åpen, heteronom og "brukerstyrt" aktivitet (Gibbons et al. 1994, Scott 1995, Nowotny et al. 2001).

I denne tidsbrukundersøkelsen ser vi på forskning som en av flere oppgaver lagt til vitenskapelige stillinger i universitets- og høgskolesektoren. I tillegg til å forske skal de vitenskapelig ansatte også undervise, veilede, administrere, rapportere og drive utadrettet virksomhet i form av foredrag, medieoppslag og lignende. I følge Peter Bentley et al. (2010) synes det å være en internasjonal trend at de vitenskapelig ansatte i universitets- og høgskolesektoren opplever at de må ta hånd om et stadig økende antall ulike oppgaver, og at dette har ført til et tiltakende arbeidspress og fragmentering av de vitenskapelige ansattes tid og oppmerksomhet (Bentley et al. 2010). Det refereres til denne utviklingen som en "intensifisering" av det akademiske arbeidet; arbeidsdagen er blitt mer hektisk og differensiert med større krav til konsentrert innsats i tillegg til at kravene til hver enkelt arbeidsoppgave har økt (Bentley et al. 2010). Samtidig har de vitenskapelig ansatte tilsynelatende fått mindre formell innflytelse over sin egen arbeidshverdag. Ingvild Marheim Larsen (2007) trekker fram tre hovedtendenser i utviklingen i styrings- og ledelsessystemet for høyere utdanningsinstitusjoner som både direkte og indirekte kan påvirke de vitenskapelige ansattes arbeidshverdag. For det første har endringer i det formelle styringssystemet nedtonet bruken av tradisjonelle kollegiale og demokratiske styringsmekanismer slik de utviklet seg ved universitetene fra 1960-tallet og fremover til på midten av 1980-tallet, hvor de faglig ansatte var i flertall i beslutningsorganene. For det andre ser det ut til at en bedriftsmodell har fått fotfeste i universitets- og høgskolesektoren med mål- og resultatstyring, sterkere ledelsesfunksjoner, økt strategisk styring, eksterne styremedlemmer og en stadig mer profesjonell administrasjon. For det tredje har det åpnet seg et større rom for lokal utforming i sektoren ved at lærestedene har fått større grad av frihet til selv å kunne velge internt styrings- og ledelsessystem innenfor en felles standard (Larsen 2007:246). Dette er tendenser som kan gjøre de vitenskapelig ansatte ute av stand til formelt å motsette seg endringer og prosesser de selv mener har negativ innvirkning på arbeidshverdagen deres.

Den norske universitets- og høgskolesektoren har vært preget av en rekke endringer siden den forrige tidsbrukundersøkelsen ble gjennomført. En økende vektlegging av formidling og dokumentasjon av *vitenskapelig produksjon* i form av nasjonal og særlig internasjonal publiseringsaktivitet, en økende grad av nasjonalt og internasjonalt *samarbeid* mellom enkeltforskere og forskergrupper, og en økende innsats for å sikre *ekstern finansiering* av forskningsaktivitetene har vært sentrale tendenser i norsk forskning på 2000-tallet (St. meld. nr. 30 2008-2009). Samtidig har fagpersonalet i sektoren i kjølvannet av implementeringen av *Kvalitetsreformen* rapportert at det er blitt *mindre* tid til forskning (St.meld. nr. 7 2007-2008:26-32). Kvalitetsreformen ble innført i 2003 som den norske oppfølgingen av Bologna-prosessen. Kvalitetsreformen er både en studiereform og en styringsreform, der de ulike elementene i reformen skal bygge opp under målet om økt kvalitet i høyere utdanning og forskning. Med reformen kom endrede *undervisnings- og vurderingsformer*, ny

karacterskala, kvalitetssikringssystemer og parallelt med disse endringene en ny *studiefinansiering* og et nytt *finansieringssystem*. I 2005 ble det også vedtatt en ny universitets- og høgskolelov som gir et felles rammeverk for institusjonenes virksomhet med hensyn til faglige fullmakter til å opprette og nedlegge studietilbud, kvalitetssikring og studentenes rettigheter og plikter. Dette har ført til *lengre semestre, mer undervisning og en plikt til tettere oppfølging av studentene* fra de vitenskapelige ansattes side.

Hånd i hånd med denne utviklingen er det i løpet av 2000-tallet introdusert *ny teknologi* ved de norske universitetene og høgskolene. Dette dreier seg om kommunikasjonsverktøy generelt, kommunikasjons- og læringsverktøy knyttet til undervisning og oppfølging av studenter spesielt og ulike verktøy for selvrapportering og selvadministrasjon. Eksempler på slike verktøy og systemer er *Classfrontier, It's learning* og *FRIDA/CRISTIN*. På den ene siden kan man tenke seg at ny teknologi og nye verktøy har gitt de vitenskapelig ansatte mer *uavhengighet, fleksibilitet og systematikk* i forbindelse med undervisning og oppfølging av studenter, og i dokumentasjonen av vitenskapelige produksjon. På den andre siden kan ny teknologi og nye verktøy tenkes å bane veien for en stadig mer tidkrevende *pleie og "elevgjøring"* av studenter og *byråkratisering* av de vitenskapelige ansattes hverdag som går ut over forskningstiden.

Vi ser altså *endringer i universitets- og høgskolesektoren som trekker i ulike retninger*. På den ene siden er det en vektlegging av krav til internasjonalisering og vitenskapelig produksjon som krever en betydelig forskningsinnsats i tråd med tilrådingen fra Kunnskapsdepartementet (St.meld. nr. 30 2008-2009). På den andre siden vektlegges undervisning, oppfølging og administrasjon av studenter i tråd med for eksempel Kvalitetsreformen.

Rapporter i kjølvannet av implementeringen av Kvalitetsreformen og parallelle endringer i rammebetingelsene i universitets- og høgskolesektoren tyder på at de vitenskapelig ansatte opplever en økt arbeidsbelastning knyttet til undervisning og administrasjon som *går ut over forskningsvirksomheten* (St. meld. nr. 7 2007-2008:26-32). I Stortingsmelding 7 (2007-2008) oppgis det at 70 prosent av de fagansatte ved universitetene og 58 prosent ved høgskolene at de etter innføringen Kvalitetsreformen bruker mer tid på undervisning. Det er et fåtall ansatte som oppgir at de bruker mer tid på forskning, noe som er i overensstemmelse med interne evalueringer gjort ved Universitetet i Oslo og Universitetet i Bergen. Det er spesielt *sammenhengende tid til forskning* som fremheves som en mangelvare (ibid: 26).

Spørsmålet om tidsbruk ble enda mer fremtredende da Særavtalen om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger bortfalt i 2007.⁴ Særavtalen ble inngått i 1992, og et referat (det såkalte "tillegget til Særavtalen) fastslo at ansatte ved universitetene og de vitenskapelige høgskolene som hovedregel skulle ha en forskningsandel som var like stor som undervisningsandelen.⁵ Det lå her, i hvert fall i teorien, en mulighet for å sikre forskningstid i arbeidstiden. Arbeidstid er imidlertid et vanskelig begrep å definere i denne sektoren da ansatte med en betydelig FoU-andel ofte blir definert som i "særlig uavhengige stillinger".⁶ Dette betyr at reguleringene av arbeids-

⁴ <http://www.forskerforbundet.no/Lonn-og-personal/Saravtaler/Saravtale-om-lonns-og-arbeidsvilkar/>

⁵ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/2003/nou-2003-25/8.html?id=148016#note6>

⁶ <http://www.forskerforbundet.no/Lonn-og-personal/Saravtaler/Saravtale-om-lonns-og-arbeidsvilkar/Artikler-om-saravtalen-2004-2007/Forholdet-mellom-saravtalen-i-UoH-sektoren-og-arbeidsmiljolooven/>

tid nedfelt i Arbeidsmiljøloven (AML) ikke er gjeldende for denne gruppen arbeidstakere. Da Særavtalen bortfalt i 2007 ble likevel arbeidstid en kilde til konflikt.

3.2 Å undersøke tid og tidsbruk i kunnskapsorganisasjoner

Vitenskapelig ansatte i universitets- og høgskolesektoren er lønnsarbeidere, og alt lønnsarbeid inngår i tidsstrukturer. Organiseringen av lønnsarbeidet påvirker arbeidets tidsdimensjoner eller tidsordninger og ulike organisasjoner blir preget av ulike tidskulturer eller tidspraksiser. I følge Anne Lise Ellingsæter (2009) bidrar de ansatte også til konstruksjonen av arbeidets tidsdimensjoner; tidsoppfatningene preges av forventninger og krav til tidsbruk som springer ut av selve arbeidsorganiseringen, men tidsoppfatningene reflekterer mer enn bare rammene og de særegne betingelsene for arbeidet, de uttrykker også yrkesmessige verdier og normer:

Arbeidstidsforståelser i arbeidsorganisasjoner er altså ikke bare en refleks av en objektiv, materiell tidsstruktur, men veves sammen med lokale, kulturelle konstruksjoner av tidsbevissthet. Tidsnormer utvikles innen spesifikke historiske og kulturelle kontekster. Men over tid vil de ha en tendens til å bli naturalisert, og fremstår da som objektive tidskrav som springer ut av arbeidets karakter (Ellingsæter 2009:53).

Studier av moderne kunnskapsbedrifter peker på at den standardiserte arbeidstidskulturen er blitt erstattet av tidskulturer hvor lange arbeidsdager betraktes som positive uttrykk for engasjement og dedikasjon til arbeidet (Lyon & Woodward 2004), og såkalt "kunnskapsarbeid" beskrives ofte som forførende eller grådig (Sørhaug 1995, Kvande 1999, 2002, Rasmussen 2002). Ved å arbeide med spennende og utfordrende arbeidsoppgaver får kunnskapsarbeideren en opplevelse av å realisere seg selv på en måte som gjør at hun forføres til å la seg oppsluke av arbeidet. Vitenskapelig ansatte i universitets- og høgskolesektoren er imidlertid ikke en yrkesgruppe som historisk har vært gjennom et tidskulturskifte fra en standardisert til en flytende arbeidstidskultur. Tvert i mot har vi å gjøre med en sektor med en historisk sett organisk og flytende arbeidstidskultur. Samtidig har endrede samfunnsforhold endret universitets- og høgskolesektorens status, funksjon og virke, samtidig som det har skjedd endringer i det vitenskapelige personalets kjønns- og klassemessige sammensetning. Hermed står det vitenskapelige personalet overfor et nærmest omvendt tidskulturskifte fra en flytende, altoppslukende arbeidstidskultur til en mer regulert arbeidstidskultur med økte krav til planlegging, registrering og rapportering av det akademiske virket. Å studere tid og tidsbruk blant vitenskapelig ansatte innebærer dermed å studere *en tidskultur på kollisjonskurs med det øvrige arbeidslivets krav og reguleringer.*

3.3 Undersøkelsen

I tillegg til å svare på helt konkrete spørsmål om de vitenskapelige ansattes tidsbruk i universitets- og høgskolesektoren viser denne undersøkelsen også at de ansattes tidsbruk er resultat av *forhandlinger om tid*. Her snakker vi ikke bare om forhandlinger mellom partene i arbeidslivet eller forhandlinger på lokalt nivå ved institusjonene. Vi snakker også om forhandlinger mellom ulike områder av den enkelte ansattes liv – arbeid, fritid, familieliv, og om forhandlinger om betydningen av egen og andres tid. Dette kommer vi tilbake til.

Analytisk har vi anlagt en "utefra og inn"- blikk på tidsbruk i universitets- og høgskolesektoren. Dette blikket skyldes blant annet at vi har et *arbeidslivsperspektiv* på temaet. Et slikt perspektiv innebærer at vi ser på institusjonene i sektoren som *arbeidsplasser* med spesifikke organisasjons- og tidskulturer og ulike syn på arbeidets mening. Og at dette er forhold som påvirker tidsbruken i sektoren.

Utgangspunktet vårt er at de vitenskapelige ansattes tidsbruk bestemmes av ulike faktorer. Tidsbruken påvirkes av *ytre rammer*, altså rammer utenfor arbeidsplassen, som gis av forsknings- og utdanningspolitikken, men også arbeidsmarkedspolitikken, velferdspolitikken og familiepolitikken, og dessuten holdninger og forventninger til vitenskap, forskning, utdanning, kunnskap, fleksibilitet og arbeidstid. Videre påvirkes tidsbruken i sektoren, som vi allerede har vært inne på, av *forhandlinger*. Dette dreier seg dels om forhandlinger mellom partene i arbeidslivet og av *implementeringen* av ulike avtaler, bestemmelser og reformer ved de ulike institusjonene. Dermed ender man kanskje opp med noe ulik praksis ved de ulike institusjonene i sektoren – både når det gjelder ønsket tidsbruk, rapportert tidsbruk, faktisk tidsbruk og holdninger til tidsbruk. Forhandlinger om tid finner imidlertid ikke bare sted mellom partene i arbeidslivet. Vi vil vise at den enkelte ansattes tidsbruk også er resultatet av forhandlinger og tid mellom arbeidslivet og livet "utenfor", altså familielivet, fritiden osv. Her dreier det seg ikke bare om hvem som kan bruke tid på hvilke oppgaver og forpliktelser, men også betydningen av egen og andre tid. Forhandlinger om tid innebærer altså at det også forhandles om betydningen av tid.

Selv om både undervisning og forskning er kjerneoppgaver for vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren, vil forskning, eller rettere sagt det mye omtalte problemet *sammenhengende tid til forskning*, bli viet ekstra oppmerksomhet med et eget kapittel til slutt. Dette fokuset har vi valgt av mange grunner, blant annet fordi det er i tråd med vårt løsningsforslag. Videre er undervisning ikke en omdiskutert aktivitet på lik linje med forskning, kanskje med unntak av når tidsbruken knyttet til undervisning går på bekostning av forskningstiden, hvilket vi vil behandle i kapittel 5 og 6. Forskning er dessuten den arbeidsoppgaven som blir vektlagt som meritterende i dagens karrierelogikk i sektoren. Selv om det varierer noe mellom ulike stillingstyper er det bred enighet i sektoren om at ansatte trives med å undervise. Hele 91 prosent av respondentene i utvalget vårt sier seg helt eller delvis enige i påstanden "Jeg trives med å undervise", hvor postdoktorer er minst tilbøyelige til å svare dette (76 prosent). Imidlertid er bare litt i overkant av 50 prosent ganske eller svært fornøyde med balansen mellom undervisning og forskning.

I universitets- og høgskolesektoren er det altså mangelen på *sammenhengende tid til forskning* som løftes fram som et problem når tidsbruk står på dagsorden. Et sentralt element i det som definerer rammene rundt og dermed arbeidsvilkårene i sektoren er at universitetene og de fleste høgskoler i Norge *både er utdannings- og forskningsinstitusjoner*. Det vil si at de vitenskapelige ansatte i sektoren *både* skal drive på med forskning, formidling, utdanning, og i varierende grad (selv)administrasjon. Det er altså ikke slik at de vitenskapelig ansatte først og fremst er forskere og *dernest* undervisere. Her snakker vi altså ikke om ansatte i rene forskerstillinger eller i rene undervisningsstillinger. På denne bakgrunn mener vi at det er viktig å ha en *åpen* tilnærming til spørsmålet om "sammenhengende tid til forskning". Vi har altså ingen spesiell agenda knyttet til fordelingen av tid til forskning, formidling, undervisning og administrasjon, men legger simpelthen til grunn at de vitenskapelig ansatte som ikke er i rene forsknings- eller undervisningsstillinger *både* skal forske, undervise, administrere og utføre andre oppgaver ved universitetene og høgskolene. Med dette som premiss har vi altså undersøkt tidsbruk i et mer helhetlig perspektiv på arbeidet ved å se på status, utfordringer og muligheter når det gjelder sammenhengen mellom de ansattes arbeidsoppgaver. Resultatet er blitt en kritisk analyse av selve uttrykket "sammenhengende tid til forskning". Denne tidsbrukundersøkelsen viser at det ikke finnes noen entydig forståelse i sektoren verken av uttrykket i sin helhet eller av begrepene "sammenhengende", "tid" og "forskning". Dette

er en utfordring i den grad man ønsker å innføre systemer og tiltak som kan imøtekomme ønsket om mer sammenhengende tid til forskning i sektoren.

3.3.1 Opplegget for rapporten

Kapittel 4 er en gjennomgang og drøfting av metodevalg og gjennomføring. I kapittel 5 presenterer vi data på det vi har kalt "faktisk tidsbruk", det vil si anslag på gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid, prosentvis fordeling av tidsbruk på ulike arbeidsoppgaver og arbeidstidens forlegning på døgnet og over uken. Fra dette beveger vi oss over på arbeidsvilkår i UoH-sektoren i kapittel 6, med spesiell vekt på regulering av arbeidstid og av de institusjonelle rammene for fordeling av arbeidsoppgaver. I lys av dette drøfter vi tidsvelferd, strategier og ledelse i kapittel 7, og argumenterer med at grenseløsheten kombinert med usikkerhet knyttet til krav og forventninger gir opphav til dårlig tidsvelferd og til karriereveier som favoriserer de med "særlig uavhengighet" på fritiden. Kapittel 8 ser nærmere på hvordan vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren søker å balansere ulike hensyn og forhandle om å bruke tiden til det de ønsker. Kapitlet har en spesiell vekt på kjønnsforskjeller knyttet til tidsbruk og konsekvenser av dette. Kapittel 9 er et forsøk på å gå problemet med "sammenhengende tid til forskning" nærmere etter i sømmene. Dette gjøres ved å analysere hva som legges i begrepet, hva misnøyen med mangelen på sammenhengende tid til forskning egentlig består i for intervjuede ansatte, og hva informantene identifiserer som "tidstjuver" som ødelegger for muligheten til sammenhengende tid til forskning. Avslutningsvis ser vi tilbake på hva vi har funnet og reflekterer over hvilke nye spørsmål som kan stilles på bakgrunn av undersøkelsen.

4 Metoder

I denne tidsbrukundersøkelsen har vi, i tillegg til å sikre best mulig sammenlignbarhet med tidligere undersøkelser, også forsøkt å *utvide* tidsbrukundersøkelsen *tematisk* ved å introdusere nye perspektiver og problemstillinger, og *metodisk* ved å utvide det metodiske repertoaret slik at vi får data om flere aspekter ved tidsbruk. Undersøkelsen vår har derfor et firetrinnsdesign bestående av:

1. Kvantitativ spørreskjemaundersøkelse sendt ut til hele populasjonen
2. Kvantitativ dagbokundersøkelse sendt ut til et utvalg
3. En studie av administrative systemer
4. Kvalitative intervjuer med utvalgte ansatte

I tillegg til informasjonen tidligere undersøkelser har gitt gjennom spørreskjemaundersøkelser har dette firetrinnsdesignet vist seg å gjøre det mulig å frembringe fyldigere informasjon om tidsbruk både med tanke på presisjonsnivå, gjennom dagbokundersøkelsen, og med tanke på opplevelser og holdninger via kvalitative dybdeintervjuer.

Det har ikke vært meningen at disse fire metodiske komponentene skulle produsere data som skal trianguleres mot én enkel betydning av tidsbruk. Gjennom de fire trinnene har vi i stedet søkt informasjon om *ulike* aspekter ved tidsbruk; det vil si faktisk, registrert og opplevd tidsbruk og holdninger til tidsbruk. Det er først og fremst gjennom dagbokundersøkelsen vi får innblikk i den faktiske tidsbruken, mens den kvantitative spørreundersøkelsen befinner seg i skjæringspunktet mellom faktisk og opplevd tidsbruk da den ber den ansatte estimere tidsbruk over året. Administrative data vil kun si noe om den registrerte tidsbruken, mens vi i de kvalitative intervjuene ønsker refleksjoner rundt opplevd tidsbruk og holdninger til tidsbruk.

Generelt sett preges kvantitative spørreundersøkelser av økende frafall, både når det gjelder manglende kontakt, svarnekt og andre former for frafall (Steeh et al. 2001). Manglende respons kan medføre både utvalgsskjevhet og målefeil i undersøkelsens estimer. På grunn av relativt lav svarprosent og at spørsmål om tidsbruk viser små endringer over lange perioder, synes vi å se en svekkelse av spørreskjemametodens verdi i denne type undersøkelse og et forsterket argument for kvalitative tilnærminger for bedre å forstå utfordringene og for å fange opp ulike forutsetninger som kan ligge bak de tilsynelatende stabile tallene.

Vi vil starte metodediskusjonen med først å gi en beskrivelse av design og gjennomføring av spørreskjemaundersøkelsen, før vi går over på dagbokundersøkelsen. Deretter redegjør vi for design og gjennomføring av den kvalitative undersøkelsen, inklusive studien av de administrative systemene.

4.1 Spørreskjemaundersøkelsen

4.1.1 Målgruppe

Undersøkelsens målgruppe er vitenskapelig ansatte som arbeider i kombinerte stillinger, det vil si inklusive postdoktorer med arbeidsplikt, i universitets- og høyskolesektoren, som i utgangspunktet består av 39 institusjoner (se vedlegg 2, tabell 12.2). Vi har valgt å dele disse inn i fire institusjonstyper (se vedlegg 3, tabell 13.1):

- Gamle universitet
- Nye universitet
- Vitenskapelige og/eller private høyskoler
- Statlige høyskoler

Populasjonsgrunnlaget vurderes ut fra Statens Sentrale Tjenestemannsregister (SST), som oppdateres årlig per 1. oktober. SST omfatter alle som mottar lønn fra staten ved tellingstidspunktet. I henhold til SST var det til sammen 20.880 statlig ansatte i "undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger", samt "rekrutteringsstillinger" per oktober 2009.

Vi har imidlertid foretatt noen avgrensninger i forhold til denne populasjonen, først og fremst fordi ikke alle ansatte i "undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger" eller i "rekrutteringsstillinger" er relevante for en undersøkelse av tidsbruken til vitenskapelig ansatte som til daglig driver både forskning og undervisning. Vi har dermed utelatt ansatte i 8000- og 9000-stillinger og rene forskerstillinger. Følgende stillinger er med i undersøkelsen:

- Professor
- Dosent
- Førsteamanuensis
- Førstelektor
- Amanuensis
- Universitetslektor
- Høgskolelektor
- Postdoktor

Se vedlegg 2, tabell 12.1 for mer detaljert informasjon om hvilke stillinger som er inkludert/ekskludert (med stillingskode). Med disse stillingsavgrensningene står vi igjen med 13.818 ansatte i populasjonen.

Selv om forskning og undervisning er likestilte oppgaver i UoH-sektoren, og alle vitenskapelige stillinger er kombinerte for å oppnå målet om forskningsbasert undervisning, er det ulike karrierestiger forbundet med de to oppgavene. På dette grunnlag har vi valgt en inndeling i *stillings-typer* som tar hensyn til at det finnes to ulike veier til toppstilling ut fra de to primæroppgavene, en deling St.meld. nr. 44 (2008-2009) vektlegger som sentral i en holdningsendring i sektoren. Stillingskategoriene dosent og førstelektor ble innført i forbindelse med Kvalitetsreformen (St.meld. nr. 44 2008-2009). Dette etter at tittelen dosent bortfalt ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene i 1985 for å bli gjeninnført igjen i 2003 som undervisningsdosent. Dette ble nok en gang gjort om i 2006, da tittelen igjen ble hetende dosent. Det ble videre innført en opprykksordning fra førstelektor. Disse to nye stillingskategoriene var ment som en alternativ karrierevei for vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren, ved å gjøre det mulig å kvalifisere seg til toppstilling gjennom undervisningsaktiviteter på samme måte som gjennom forskningsaktiviteter, som er den vanlige karriereveien for de eksisterende stillingene førsteamanuensis og professor (St.meld. nr. 44 2008-2009). Det ble i St.meld. nr. 44 (2008-2009) oppfordret til å benytte disse stillingskategoriene aktivt for å synliggjøre at undervisning i like stor grad som forskning verdsettes. Vi har følgelig valgt å kategorisere stillingene førsteamanuensis og professor, hvis krav er i størst grad forbundet med forsknings- og vitenskapelige aktiviteter sammen, og førstelektor og dosent, hvis krav er knyttet til

undervisnings- og utviklingsaktiviteter sammen. Stillingene som ikke krever førstekompetanse, universitets-/høgskolelektor og amanuensis, er også gruppert sammen. Til slutt har vi skilt ut postdoktor som egen stilling, da den er ment som en rekrutteringsstilling.

Vi vurderte det videre slik at hele populasjonen burde få tilsendt spørreskjemaet. Dette var basert på at kostnadene knyttet til utsending og innsamling av informasjon ved elektroniske undersøkelser er beskjedne, uavhengig av antall. Datainnsamlingen i seg selv legger dermed ingen sterke føringer på utvalgstørrelsen. Derimot forelå det ikke et tilfredsstillende trekkegrunnlag.

Tjenestemannsregisteret inneholder ikke noen form for adresse, telefonnummer eller annen kontaktinformasjon. Institusjonene som er omfattet av undersøkelsen måtte dermed sende bearbejdede lister over ansatte.

Som første ledd fikk alle institusjonene tilsendt et informasjonsskriv fra NFR/KD hvor de ble anmodet om å oppnevne en lokal kontaktperson for undersøkelsen. Kontaktpersonene ble informert om undersøkelsens tekniske gjennomføring, og forespurt om å oversende e-postadresser til ansatte i henhold til målgruppedefinisjon og stillingskoder. Mottatte lister over e-postadresser ble fortløpende sjekket mot Tjenestemannsregisteret, i forhold til totalt antall ansatte samt fordelingen på stillingskategorier

Duplikater og «ugyldige adresser» ble fjernet. Det samme gjaldt personer i temporært fravær. Til sammen utgjorde disse 299 ansatte. De fleste institusjonene rapporterte imidlertid ingen temporære fravær, noe som kan antyde at slike fravær ikke systematisk er luket ut, og vil medføre frafall under datainnsamlingen. Det største frafallet i denne fasen knyttet imidlertid til avgrensningen av «hovedstilling». I praksis er hovedstilling gjerne definert som "50 % stilling eller mer", men dette er ikke nødvendigvis gjennomført konsekvent. Til sammen 1.812 respondenter er fjernet fra populasjonen ved institusjonene forut for oversendelsen av adresselistene, sammenliknet med populasjonen i Tjenestemannsregisteret. De befinner seg hovedsakelig ved universitetene. Bruttoutvalget utgjorde med dette 11.694 ansatte.

Rekrutteringen av institusjoner og kontaktpersoner var enda en kilde til frafall ved at alle ansatte ved institusjoner med manglende informasjon falt ut. Fire institusjoner ble ikke med som følge av manglende kontaktperson, eller at kontaktperson ikke sendte adresseliste. Én institusjon ble fjernet fra målgruppen, da den ikke kunne utgi adresser på de ansatte i henhold til lov. Disse representerer til sammen 726 ansatte (5 prosent av målgruppen) i følge Tjenestemannsregisteret. Samtlige er ansatte ved høgschooler.

Se vedlegg 2, tabell 12.2 for nærmere beskrivelse av forholdet mellom populasjon og respons fordelt på de ulike institusjonene.

På grunn av usikkerhet knyttet til hvor eksakt adresselistene til de ansatte ville følge målgruppeavgrensningen, la vi inn et filter i undersøkelsen etter et innledende spørsmål om *stillingskategori*. Respondenter i "andre" stillinger enn de som inngår i målgruppen ble ledet ut av undersøkelsen. Tilsvarende var det usikkerhet i forhold til hvorvidt *postdoktorene* hadde arbeidspåkt, og disse ble dermed spurt om dette i et innledende spørsmål. Postdoktorer som svarte benektende ble ledet ut av undersøkelsen.

4.1.2 Datainnsamling

Undersøkelsen ble gjennomført med elektronisk spørreskjema (se vedlegg 1). E-post med informasjon om og invitasjon til undersøkelsen ble sendt ut til alle ansatte, sammen med link til undersøkelsens spørreskjema på internett. Elektronisk utfylling innebærer blant annet fortløpende automatisk registrering av innkomne svar og av åpne ubesvarte skjema, hvilket gir god frafallskontroll.

Spørreskjemaet ble sendt ut til de ansatte umiddelbart etter overlevering av adresser, og eventuelt etter klarering fra lokal kontaktperson. De første spørreskjemaene ble sendt ut primo mars, de siste ultimo april. Det ble foretatt inntil to purringer mot hver enkelt ansatt, avhengig av respons. Påminnelser ble sendt én til to uker etter den første utsendingen, alternativt etter den første påminnelsen.

Ytterligere purring kunne involvert institusjonenes administrasjon, i form av anmodning fra KD/NFR til instituttledelsen om at denne videre henvendte seg direkte til den ansatte med oppfordring om å fylle ut spørreskjemaet. KD/NFR vurderte det imidlertid som viktig å få avsluttet datainnsamlingen før sommerferien.

4.1.3 Respons og nettoutvalg

Som nevnt innledningsvis preges kvantitative spørreundersøkelser av økende frafall (Steeh et al. 2001). Frafallet kan skyldes både manglende kontakt, svarnekt og andre former for frafall. Manglende respons kan medføre både utvalgsskjevhet og målefeil ved bruk av estimater. Nekting er fortsatt den viktigste frafallsårsaken, mens manglende kontakt er nest viktigst. Frafallets karakter endres imidlertid gradvis, og mens antallet nektende stabiliseres, øker antallet respondenter man ikke kommer i kontakt med (Steeh et al. 2001).

I vår undersøkelse knyttes frafall dels til mangelfull respons under rekrutteringen av kontaktpersonene ved institusjonene, dels til manglende utfylt spørreskjema. Størst frafall var under utsending. I de fleste tilfellene ble ikke spørreskjemaet åpnet. Dette gjelder hele 7.305 ansatte, det vil si ca. 62 prosent av alle som fikk skjemaet tilsendt. Skjemaet ble med andre ord åpnet av bare 38 prosent av målgruppen. Kontakten har funnet sted på tvers av institusjonene, og signaliserer i så måte at spørreskjemaet har nådd frem.

Fallende villighet til å delta i spørreundersøkelser er blant annet knyttet til respons-/surveytretthet på grunn av et økende antall henvendelser både fra tradisjonelle analyseinstitutter og fra direkte-markedsførere. Vi ble av respondentene gjort oppmerksom på at det har blitt gjort to tilsvarende undersøkelser i 2009 (Forskerforbundet og NIFU) og én i 2010 (Utdanningsforbundet). Disse undersøkelsene hadde forøvrig heller ikke høy svarprosent (Forskerforbundet hadde 43 prosent og Utdanningsforbundet 44 prosent).

Mens vi til nå har beskrevet frafall under rekruttering går vi nå over til frafall under selve datainnsamlingen, det vil si blant de respondentene som faktisk mottok og åpnet det elektroniske spørreskjemaet. Det var 38 prosent av alle som fikk spørreskjemaet tilsendt som åpnet det. Frafall skyldes blant disse i hovedsak mangelfull utfylling. Dette gjelder 1.270 respondenter. Disse har falt fra på ulike steder i skjemaet, men den største gruppen (bortimot 1.000 respondenter) falt fra på spørsmålsbatteriet knyttet til den faktiske tidsbruken i 2010.

Undersøkelser viser at respondenter i web-baserte undersøkelser, i større grad enn ved andre undersøkelsesmetoder, ofte påbegynner undersøkelsen, men avbryter underveis (Paytchev 2011).

Enkelte har også åpnet skjemaet uten å fylle ut fordi de ble filtrert ut på grunn av at de ikke var i undersøkelsens målgruppe. Disse kan dermed ikke regnes som frafall som sådan. Dette gjelder 343 respondenter. I denne siste kategorien er ca. halvparten (179) postdoktorstipendiater uten arbeidsplikt, og de resterende (154) har "andre stillinger". Dersom denne filtreringen er representativ for alle ansatte i sektoren, indikerer det at 8 prosent av de registrerte ansatte i populasjonen heller ikke hører til målgruppen. I så fall reduseres målgruppen med om lag 1.000 ansatte.

Nettoutvalget er på 2.764, hvilket utgjør 69 prosent av de kontaktede respondentene korrigert for postdoktorene uten arbeidsplikt og «andre» som falt utenfor målgruppen i spørreskjemaets filter. Dette er fremstilt i tabellform i vedlegg 2, tabell 12.3. Responsen, beregnet i forhold til antall utsendte skjema, varierer noe mellom institusjonene, fra lavest ved Høgskolen i Østfold (8 prosent) til høyest ved Samisk høgskole (41 prosent) (vedlegg 2, tabell 12.2). Samlet sett er responsen 24 prosent. Dette er fullstendig utfylte skjemaer, og i forhold til bruttoutvalget, det vil si inkludert spørreskjemaene som aldri ble åpnet. Dersom vi inkluderer delvis utfylte skjema øker den til 35 prosent.

Spørsmålet melder seg dermed om hvorvidt respondentene med ufullstendig utfylte skjema skal være med i undersøkelsen for de spørsmålene som faktisk er besvart. Vurderingen må spesielt ta hensyn til hvorvidt respondenter med ufullstendig utfylt skjema avviker fra respondenter med fullstendig utfylt skjema. Mens det generelle bildet er at respondenter med ufullstendig utfylte skjema gjennomgående er like respondenter som har fylt ut hele skjemaet, for eksempel i forhold til fagområde, stillingsnivå og stillingsprosent, er det likevel noen forskjeller. Blant annet er gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i 2010 lavere blant respondenter med ufullstendig utfylt skjema enn blant respondentene med fullstendig utfylt skjema (45 versus 47 timer henholdsvis), og fullstendig utfylte skjema finnes i noe større grad blant professorer (34 prosent) og blant menn (60 prosent) enn blant høyskolelektorer og kvinner. Gitt at responsen i utgangspunktet er relativt lav vurderer vi det slik at ufullstendig utfylte skjemaer likevel tas med. Det endelige utvalget er dermed tilrettelagt med totalt 3.175 respondenter, tilsvarende antallet som har besvart skjemaet til og med spørsmålet om gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid.

Det at svarprosenten er såpass lav gjør altså at nettoutvalget blir relativt lite og at vi ikke kan utelukke at det er skjevt i forhold til populasjonen. Dette gjør at dataene må tolkes med forsiktighet. Forholdet mellom nettoutvalget og populasjonen vil bli diskutert i det følgende. Som vi skal se er det også et betydelig partielt frafall, spesielt ved spørsmål om fjorårets tidsbruk, hvilket kan bety at utvalget er skjevt i forhold til populasjonen på undersøkelsens tema. Dette er vanskeligere å si noe om, da vi ikke har informasjon om dette fra populasjonen. Hvis vi til disse usikkerhetsmomentene legger til at besvarelsen av spørsmål om fjorårets tidsbruk er basert på skjønn, erindring og omtrentlighet får vi en situasjon hvor resultatene må tolkes med forsiktighet. Dette gjelder spesielt i forhold til sammenligninger med tidligere undersøkelser, særlig dersom forskjellene er små. For å ivareta oppdragsgivers ønsker er slike sammenligninger imidlertid gjort. Noen av disse begrensningene ligger i undersøkelsens design opp gjennom tidene, og er også diskutert av Smeby (2001). Dette gjelder spesielt at spørsmål knyttet til fjorårets tidsbruk er basert på skjønnsmessige vurderinger, erindring og omtrentlighet. Med utgangspunkt i Kunnskapsdepartementets oppdragsbeskrivelse valgte vi av

den grunn å utvide det metodiske repertoaret i årets tidsbrukundersøkelse, både med dagbokundersøkelse og kvalitative intervjuer, og vi ser flere grunner til å vektlegge funnene i den kvalitative undersøkelsen. For det første er nettoutvalget i dagbokundersøkelsen enda mindre enn i spørreundersøkelsen, og for det andre er det også her et nevneverdig frafall. I den kvalitative undersøkelsen fikk vi imidlertid belyst nye aspekter ved tidsbruk ved å høre på hvilke refleksjoner de vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren gjør seg om tidsbruk og balansen mellom ulike arbeidsoppgaver. Selv om kvalitative undersøkelser ikke er basert på representative utvalg og ikke muliggjør statistiske generaliseringer til populasjonen, mener vi at disse dataene er svært verdifulle for å få innsikt i og et mer komplett bilde av spørsmålet om tidsbruk i sektoren, selv om det skulle herske tvil om hvorvidt noen av synspunktene er "vrangforestillinger" fordi de bygger på "feil" oppfatninger av hvordan ting "egentlig" forholder seg. Det at ulike forestillinger finnes er et viktig funn i seg selv, og man kan ikke utelukke at de påvirker både holdninger og handlinger.

4.1.4 Diskusjon av frafall

I utgangspunktet er det ønskelig at undersøkelsens respons er høyest mulig for å motvirke utvalgsskjevhet ved at deltakende ansatte systematisk avviker fra ikke-deltakere (Groves 2006). Økt respons reduserer dermed utvalgsskjevheten bare dersom frafallsårsaken er knyttet til undersøkelsestemaet eller analysen som sådan, i dette tilfellet variasjoner i tidsbruk og forhold som eventuelt skaper slike variasjoner.

Effekten av manglende respons kan trekke i ulike retninger, avhengig av utvalgets sammensetning og utvalgsdesignet. For eksempel vil gevinsten av å øke responsen være begrenset dersom gjentatt oppfølging benytter samme metode, og metoden i seg selv skaper designeffekt (Biemer & Stokes 1985). Det argumenteres videre for at intensiv aktivitet i forhold til å øke deltakelsen i seg selv kan slå negativt tilbake ved å redusere datakvaliteten (Olson et al. 2008). Dette fordi slike anstrengelser for å øke responsen kan medføre at respondenter føler seg "presset" til å delta, og dermed besvarer den med redusert motivasjon og derigjennom lavere kvalitet i utfyllingen (Stoop 2005).

Ettersom informasjonen oversendt fra institusjonene kun inneholdt e-postadresser og stillingskoder, har vi begrenset mulighet for å vurdere frafallets sammensetning i forhold til bruttoutvalget. På den andre siden inneholder Tjenestemannsregisteret en del bakgrunnsinformasjon som til en viss grad tillater en sammenligning av deltakere og ikke-deltakere.⁷ Vi kan foreta en slik sammenligning på fire parametre:

- a) Stilling
- b) Kjønn og alder
- c) Ansettelsesforhold
- d) Stillingsbrøk

Vi vil her kort presentere resultatene av en slik sammenligning, se vedlegg 2 for dataene i tabellform (vedlegg 2, tabell 12.5-12.9).

Ettersom tidsbruken varierer med stillingstype og -nivå, er utvalgets stillingsfordeling et sentralt vurderingskriterium. Utvalget viser en god spredning over stillingskategoriene, gjennomgående i tråd med populasjonsfordelingen. Høgskole- og universitetslektorer er svakt underrepresenterte på bekostning av førsteamanuenser og professorer. Postdoktorer var også noe overrepresenterte i

⁷ Tjenestemannsregisteret understreker at datakvaliteten kan være variabel.

bruttoutvalget sammenliknet med populasjonen, men på grunn av screeningen i spørreskjemaet er de svakt underrepresenterte i nettoutvalget.

Kjønn og alder henger sammen med stillingstype og -nivå, og utvalget viser god spredning over kjønns- og alderskategoriene, det vil si i tråd med populasjonsfordelingen. For eksempel er det 38 prosent kvinner i populasjonen, og 40 prosent i utvalget. Menn i alderen 40 til 59 år er svakt overrepresentert, mens kvinner i samme alder er svakt underrepresentert. Ser vi kjønn, alder og stilling under ett er også avvikene mellom populasjonen og utvalget relativt små. Størst avvik finner vi blant kvinnelige førsteamanuenser, som er overrepresentert med tre prosentpoeng i utvalget i forhold til populasjonen.

Det er større avvik mellom utvalget og populasjonen når vi beveger oss over på ansettelsesforhold og stillingsbrøk. Fast ansatte og heltidsansatte er overrepresentert. At heltidsansatte er overrepresentert kan imidlertid komme av instruksen til institusjonene om å overlevere adresser til ansatte i hovedstilling.

Foruten å vurdere utvalgets sammensetning i forhold til populasjonen, er det viktig å reflektere over andre forhold som kan ha påvirket deltagelsen. Noen slike forhold kan i dette tilfellet regnes som irrelevante, for eksempel forskjeller i interesse for undersøkelsens tema, evne til å besvare undersøkelser og utholdenhet. Det er imidlertid to forhold som bør diskuteres:

- **Motivasjon:** undersøkelsen består av et relativt detaljert kartleggingsinstrument, og er krevende å fylle ut. Blant ansatte som i utgangspunktet er demotiverte i forhold til systematisk og detaljert arbeidstidsregistrering eller annen form for rapportering vil undersøkelsen kunne oppleves som anmassende. Når en så vidt stor andel av respondentene faller av i løpet av spørsmålsbatteriet relatert til fjorårets tidsbruk, kan dette indikere at undersøkelsesinstrumentet oppleves som anmassende og/eller komplisert. Noen av e-postene vi mottok kan også tyde på dette. Likevel kan denne faktoren ikke forklare frafallets hovedårsak; at spørreskjemaet av mange ikke ble åpnet.
- **Sensitivitet:** rapportering av tidsbruk vil av enkelte kunne oppfattes som sensitivt. Et par respondenter meldte eksplisitt tilbake at de ikke ønsket å delta i en undersøkelse som kartlegger gjøremål ut over ordinær arbeidstid.

Det ble gjort vurderinger av hvorvidt utvalgets sammensetning burde justeres i form av vekting. Som vi så viste utvalget små avvik fra populasjonen, unntatt på stillingsbrøk og til en viss grad ansettelsesforhold. Dersom utvalg skal vektes forutsetter det kjennskap til vekteegenskapen i populasjonen, samtidig som egenskapen i seg selv må være knyttet til undersøkelsens tema. Et relevant vektekriterium vil i så fall være stillingskategori, hvor effekten i forhold til sentrale bakgrunnskjennetegn, som kjønn, alder og gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid, er beskjedne (se vedlegg 2, tabell 12.10). På bakgrunn av dette, og at populasjonens fordeling ikke er eksakt kjent, er det endelige utvalget ikke vektet.

4.2 Dagbokundersøkelsen

Informasjonen om tidsbruk fra spørreskjemaundersøkelsen er relativt generell og omtrentlig. For å få et mer presist inntrykk av de vitenskapelige ansattes tidsbruk, og hvordan denne fordeles over døgnet, foretok vi en dagbokundersøkelse. Fordelen med en slik undersøkelse er at dagens, inkludert

arbeidsdagens, gjøremål kan angis med større presisjon, både som en andel og i forhold til forlegning på døgnet, at aktiviteter utover ordinær arbeidstid fanges opp og at fordelingen mellom tid brukt på arbeid og på familie/fritid kan belyses. Det var ikke en hensikt å triangulere, det vil si å validere tidsangivelsene i spørreskjemaet i dagboken.

Ved hjelp av data fra dagbokundersøkelsen er det mulig å supplere funnene fra spørreskjemaundersøkelsen på følgende måte:

- Det vil bli mulig å si noe om både hvor *mye tid* som medgår til arbeidsrelaterte aktiviteter og samtidig også *når på døgnet* aktiviteten utøves.
- Dette vil gi bedre oversikt over arbeidsrelaterte aktiviteter utenom arbeidstid.

Det må imidlertid understrekes at metoden er beheftet med usikkerhet:

- Avgrensning mellom arbeidsoppgaver vil for ansatte kunne være flytende og basert på skjønn.
- Generalisering til hele undervisningsåret vil bære i seg eventuelle unøyaktigheter i de daglige registreringene (kontrolleres opp mot respondentenes egne årsangivelser), spesielt med tanke på utsendingstidspunkt.
- Respondentene vil kunne svare strategisk, for eksempel i forhold til å overrapportere administrasjon på bekostning av forskning, for å illudere vanskelige forskningsvilkår. Samtidig vil underrapportering av administrativ tid også kunne forekomme i det de ansatte glemmer, eller undervurderer denne type arbeid.
- Det å føre dagbok kan påvirke respondentenes adferd disse dagene.

4.2.1 Utvalg

For å belaste de ansatte i så liten grad som mulig ble det besluttet at rekruttering til dagbokundersøkelsen skulle skje i spørreskjemaundersøkelsen. Dermed fikk kun ansatte som *bekreftet* at de ville være med på dagbokundersøkelsen dagboken tilsendt. Nærmere en fjerdedel sa seg villig til å føre dagbok (638 respondenter) innen utsending, og vi besluttet at alle som sa seg villige skulle få dagboken tilsendt.

I utgangspunktet er det ønskelig at dagbokutvalget i størst mulig grad speiler alle ansatte. Samtidig har vi sett at kontaktraten i spørreskjemaundersøkelsen var relativt lav. Dette reiser spørsmålet om hvem de "villige" dagbokførerne er, og om de avviker systematisk fra de ansatte totalt sett (for sammenligning i tabellform, se vedlegg 2, tabell 12.11). Villigheten til å delta i dagbokundersøkelsen er stort sett den samme mellom ansatte i ulike stillingskategorier, men den er lavest blant professorer. Videre er villigheten til å føre dagbok høyere blant kvinner enn blant menn, og den er synkende med stigende alder slik at den er høyest blant kvinner under 40 år og lavest blant menn over 60 år.

4.2.2 Design

Dagboken ble designet med utgangspunkt i å gjøre utfyllingen så enkel som mulig for de ansatte (for illustrasjonsbilde av dagboken og nærmere beskrivelse, se vedlegg 2, figur 12.1). For det første ble aktivitetsregistreringen avgrenset til en todagersperiode. For det andre ble aktivitetstyper og tidspunkt lagt opp som menyvalg der man enkelt kunne klikke for å registrere aktivitet. Aktiviteter utenfor ordinær arbeidstid skulle registreres med lengre intervaller (1,5 – 2 timer) enn aktiviteter i

arbeidstiden (15-minuttersintervaller). For det tredje ble dagboken tilrettelagt på Internett, for enkel tilgang. Ved registrering av yrkesaktivitet ble respondentene også bedt om å registrere type aktivitet i henhold til arbeidsoppgavekategoriene benyttet i spørreskjemaet samt stedet aktiviteten ble utført.

4.2.3 Gjennomføring

Den opprinnelige planen var å dekke de ansattes arbeidstid både i og utenfor semester. Dette forutsatte dagbokutfylling både før og etter mai/juni måned. Ettersom innsamlingen av data i spørreskjemaundersøkelsen ikke ble fullført i tide ble dagboken først utsendt i slutten av mai og i begynnelsen av juni. Respondentene ble spredd over et tidsrom på åtte uker, etter to dager med pilotering. Erfaringene fra piloteringen medførte noen mindre tekniske korreksjoner i dagbokskjemaet og at instruksene ble presisert.

Datoer for utfylling ble angitt i undersøkelsens invitasjonsbrev som ble sendt ut per e-post. Utsendingsdato var et par dager i forkant. Angitte dager var spredd over hele perioden, for å tilstrebe bred fordeling over ukedager, inklusive helger og helligdager (for nærmere beskrivelse av datoer for utfylling, se vedlegg 2, tabell 12.12 og 12.14). Samtidig skulle ingen fylle ut kun for to helgedager. Merk i denne sammenheng at dagbokundersøkelsen var ute i felt Kristi himmelfartsdag. Perioden fra onsdag 1. juni til mandag 6. juni ville kunne tas ut som langhelg, hvilket vi fikk tilbakemelding om at noen gjorde.

4.2.4 Tilbakemeldinger på dagboken

Selv om dagboken ble forsøkt designet så enkel og intuitiv som mulig, krevde den likevel en viss innsats. Den forutsatte for eksempel at instruksene for utfyllingen ble lest - noe tilbakemeldinger fra respondentene under feltarbeidet indikerte at ikke alltid var tilfelle. Ut over det dreide tilbakemeldingene seg stort sett om to forhold; dato for utfyllingen og tekniske forhold ved selve utfyllingen.

Enkelte respondenter, særlig de som ble bedt om å føre i langhelgen rundt Kristi himmelfartsdag, meldte tilbake at føringen ikke ville bli "representativ" fordi disse dagene for dem var avvikende fra normal arbeidsdag. Dette gjaldt også respondenter som fikk angitt datoer hvor arbeidsdagen var "atypisk", for eksempel grunnet konferansedeltagelse, bissetelse eller det å delta i arrangementer med familien. Slike tilbakemeldinger tar imidlertid ikke høyde for at dagbokundersøkelsen var ment å si noe om arbeidshverdagen, og at alt av tilfeldige og mindre tilfeldige hendelser er del av den. Dersom alle respondentene hadde ført alternative dager, ut i fra en eller annen strategisk tilpasning, ville vi miste de variasjonene som ligger utenfor "normaldagene". Konferansedeltakelse vil for eksempel kunne være avvikende for den enkelte der og da, men må samlet sett betraktes som en del av de vitenskapelige ansattes arbeidshverdag, spesielt i juni. Vi forsøkte dermed å forklare dette i vårt svar, og oppfordret eventuelt til å kommentere hvorfor den anførte dagen ikke var "typisk" i kommentarfeltet. Vi gjorde dermed oppmerksom på at alle dagbøkene samlet sett ville gi et bredt inntrykk, da respondentene ble bedt om å føre på ulike tidspunkt, og at et delmål i prosjektet var å fange opp eventuell arbeidsaktivitet i helger og fridager. Det ble også meldt om at tidspunktet for dagbokundersøkelsen var suboptimal da undervisningen var avsluttet for semesteret. Vi viste her full forståelse for at mye av arbeidet i sektoren er sesongavhengig og at juni på mange måter er en "unntaksmåned". Vi oppfordret imidlertid til deltagelse med argumentet at dagbokundersøkelsen slik den nå ble ville kunne vise hvorvidt det var et forråd av sammenhengende tid til forskning når semesteret var slutt. Også her ba vi om at betraktninger om tidspunkt for dagbokføring ble

nedtegnet i kommentarfeltet. Én av informantene valgte å sende e-post med samtykke om at betraktningene kunne brukes i rapporten. Han mente at et viktig forhold dagboka ikke kom til å fange opp var at i hans tilfelle, hvilket han mente kunne gjelde flere, kunne ikke tid til forskning omsettes til faktisk forskning i sommermånedene. Dette fordi

”forskning i eit ”anvendt” og samfunnsorientert fag [...] har sine utfordringar så tett oppunder sommarferien: kontaktnettet forvitrar raskt – både oppdragsgjevarar, kollegaer og informantar har ein lei tendens til å gjere seg utilgjengelege jo nærare juli ein kjem. Dette er nok ei utfordring som dei fleste i forskingsmodus har på denne tida [...] Så ”uforstyrra forskning” i dei tilgjengelege sommarveke er i beste fall muleg berre dersom eg har hatt tid gjennom vinteren og våren til å planlegge for dette, og skaffe meg eit datamateriale å forske på. Det som ikkje er på plass før semesterslutt er det som regel for seint å tenke på når studentane reiser og roen senkar seg. (Eg veit at dette ikkje er likeins i alle fag, men mange opplever nok at det ”pusterommet” som skulle gje plass til forskning om sommaren i staden kan bli eit vakuum).”

Dersom de angitte dagene ikke passet, ble respondentene imidlertid anmodet om å føre alternative dager. Hensikten med å åpne for dette var å ikke gjøre datoangivelsen for rigid, for eksempel for å fange opp "forglemmelser", og dermed å få med så mange respondenter som mulig. Ved avvik i forhold til føring på angitte datoer, var det anledning for respondentene til å kommentere dette i eget felt bakerst i skjemaet.

Den andre hovedtypen tilbakemeldinger berørte tekniske utfordringer i forhold til selve utfyllingen. Dette skyldtes i all hovedsak at instruksene ble mangelfullt formidlet/lest. Enkelte respondenter fylte ikke ut all informasjon på hver linje, noe som medførte at neste linje ikke automatisk kom opp. Andre klikket ikke på "Neste side" ved slutten av første dag, hvilket medførte at informasjonen ikke ble lagret. Av forståelige grunner falt mange av disse respondentene ut, da de ikke var interessert i å fylle ut dagboken på nytt.

4.2.5 Respons

På samme måte som i spørreskjemaundersøkelsen var det frafall under dagbokføringen, selv om dette i utgangspunktet skulle bli begrenset av at respondentene på forhånd hadde samtykket til deltakelse (for en detaljert fremstilling av frafall, se vedlegg 2, tabell 12.13).

Av 634 utsendinger er 486 (77 prosent) bekreftet å være nådd frem til respondenten ved at de har klikket på linken til dagbokskjemaet. Blant disse skjemaene som nådde frem, har 378 respondenter (78 prosent) påbegynt dagboken første dag. Det vil si at 100 respondenter har åpnet skjemaet uten å fylle det ut (de resterende 8 falt ut på grunn av teknisk feil). Ved midnatt første dag hadde 14 respondenter falt av, og ved oppstart andre dag ytterligere 23 respondenter. I tillegg var det 4 respondenter som ikke registrerte helt frem til midnatt andre dagen. I alt har 337 respondenter fylt ut komplett dagbok begge dagene, mens vi for første dag har informasjon fra 364 respondenter. Ettersom hver respondent i utgangspunktet ble anmodet om å føre dagbok for to dager har vi med andre ord dagbøker for til sammen 674 dager.

Enkelte respondenter meldte eksplisitt frafallsårsak, og gir oss dermed et inntrykk av frafallets karakter:

- Ferie begge dager, og ønsker dermed ikke å fylle ut.

- Utenlandsopphold, som gjør at tiden brukes på helt andre ting enn ellers, samt at det da er vanskelig å få mulighet til å føre.
- Langvarig sykemelding
- Permisjon
- Dagbokføring utenom ordinær arbeidstid er for nærgående

At det også i dagbokundersøkelsen er et såpass stort frafall til tross for selvrekuttering, styrker antagelsene over om at den lave svarprosenten på spørreskjemaundersøkelsen ikke skyldes kvaliteten på spørreskjemaet.

4.2.6 Nettutvalg

Ettersom dagbokdeltakernes bakgrunn er kjent fra spørreskjemaundersøkelsen, kan det endelige utvalget sammenstilles med bruttoutvalget, og med alle ansatte (se vedlegg 2, tabell 12.11 for sammenligning i tabellform). Sammenstilling av de faktiske deltakerne med alle de forhåndsrekrutterte deltakerne viser små avvik. Frafallet under dagbokføringen har med andre ord i seg selv ikke medført store endringer i dagbokutvalgets sammensetning langs de observerbare egenskapene.

4.2.7 Utfyllingsdag

Endelig kan utvalget vurderes i forhold til utfyllingsdag. Alle respondentene fikk i utgangspunktet tildelt to datoer, for å sikre spredning over tid og over ukedagene. Spørsmålet melder seg da om respondentene faktisk har fulgt instruksjonen slik at alle ukedagene er likt dekket (for detaljert informasjon, se vedlegg 2, tabell 12.15). Utfyllingsdatoene følger naturlig nok utsendingsplanen, med tyngdepunkt i uke 22-23 (1.-6. juni) og i uke 24-25 (15.-22. juni). Samlet sett er 596 dagbøker (94 prosent) fylt ut innenfor det foreskrevne tidsintervallet.

Videre var det ønskelig å dekke alle ukens dager, for å kartlegge eventuell arbeidsaktivitet både innenfor og utenfor ordinær arbeidstid. Utsendte dagbøker varierer noe med ukedagene i utgangspunktet, siden ingen respondenter kun skulle fylle ut helgedager. Blant annet er fredager og onsdager overrepresentert som følge av utsendingsplanen. Samtidig varierer responsen noe mellom ukedagene, der mandagene og tirsdager har noe høyere respons enn de øvrige ukedagene. Samlet sett er alle ukedagene dekket med 76 eller flere dagbøker per dag.

4.3 Intervjuundersøkelsen

Vi inkluderte en kvalitativ intervjuundersøkelse blant annet for å sikre oss data som kan bidra til å belyse hvilke ulike typer av forhandlinger om tidsbruk de ansatte opplever å måtte foreta i og utenfor arbeidstiden, betydningen av sammenhengende tid til forskning, de ansattes opplevelser av sammenheng eller mangel på samme når det gjelder forskning, undervisning og administrasjon, de ansattes opplevelser av hvordan ulike endringer i arbeidsvilkår og rammebetingelser påvirker tidsbruken, og beskrivelser av utfordringer og forbedringsmuligheter når det gjelder tidsbruk i sektoren.

De kvalitative dataene kan gi innsikt i hvilke refleksjoner og avveininger som kan ligge bak ulik tidsbruk i universitets- og høyskolesektoren. Videre vil svarene gitt i dybdeintervjuene kunne gi beskrivelser av opplevde årsakssammenhenger som ikke kan fremkomme i svarene på spørreskjema eller ved hjelp av dagbokføring. Dette gjelder for eksempel de opplevde konsekvensene av resultatbasert tildeling av forskningstid og mulighetene for å hevde seg i forskningsfronten innenfor normal arbeidstid. Dette vil både kunne kvalifisere og nyansere kunnskapen om tidsbruk og forholdet

mellom tidsbruk og arbeidsvilkår i sektoren, og styrke rapporteringen gjennom beskrivelser av konkrete opplevelser og refleksjoner som gjør ulike valg og praksiser mer forståelige.

Som i dagbokundersøkelsen ble rekruttering gjort gjennom at spørreskjemaet inneholdt et spørsmål om deltagelse. Vi tilstrebet en spredning blant informantene i forhold til geografi, institusjons-tilhørighet, tilsettingsforhold, kjønn og alder. Siden denne undersøkelsen skulle inkludere kun et fåtall ansatte ble noen institusjoner valgt ut. Innefor disse ble informanter valgt etter enhet, stilling og kjønn for å få mest mulig variasjon. Til sammen ble 34 informanter intervjuet, inkludert ansatte i ledelsen. Intervjuene med ledelsen sikret at undersøkelsen omfatter flere ulike synspunkter på de vitenskapelige ansattes tidsbruk og innsikt i ulike tidsregistreringspraksiser og refleksjoner rundt dette. Videre gir intervjuene med ledelsen mulighet til å i større grad si noe om utfordringer og forbedringsmuligheter når det gjelder strategisk styring og ledelse for å oppnå en god balanse mellom tid som skal brukes på undervisning, administrasjon og forskning.

Den kvalitative intervjuundersøkelsen omfatter både respondenter som sa seg villig til å føre dagbok og respondenter som ikke hadde anledning til eller ønsket dette. Dette sikrer et utvalg av informanter som ikke er for like, og vi får mulighet til å høre perspektivene også til de vitenskapelig ansatte som kanskje ikke føler at tiden strekker til å være med i en dagbokundersøkelse.

Intervjuene var semistrukturerte og dekket tema som gir mest mulig innsikt i de sentrale problemstillingene knyttet til forholdet mellom tidsbruk og arbeidsvilkår i sektoren og deres opplevelser av og holdninger til tidsbruk. I intervjuene med informantene som også har ført dagbok foreslår vi å ta utgangspunkt i tidsbruken de har rapportert og stille noen mer konkrete spørsmål angående forhandlinger om og prioriteringer i tidsbruk den dagen, og refleksjoner rundt disse.

Tidligere undersøkelser har vist at et problemområde i sektoren er mangel på "sammenhengende tid til forskning". På dette punktet har en kvalitativ tilnærming ført til ny kunnskap. Vi har for eksempel intervjuet ansatte om hva de legger i begrepet for å pakke det opp ved å fokusere undersøkelsen på hva det betyr, innebærer og hvilke konsekvenser en fragmentering av tid til forskning har på forskningens kvalitet, ansattes holdninger til arbeidsvilkår og deres tidsvelferd.

Alle informanter er anonymisert i overensstemmelse med NSDs instruksjer og veiledning.

4.4 Studien av administrative data

Grunnet kontekstuelle forhold rundt implementeringen av forskningspolitikken, har ulike enheter ulik praksis for registrering av timer. Vår forundersøkelse viste at svært få enheter har administrative data som de anså å ha tilstrekkelig kvalitet til å kunne bruke i forskningsøyemed. Vi landet dermed på en studie av administrative systemer som skulle kartlegge tildeling og registrering av tid til ulike arbeidsoppgaver, med problemstillinger knyttet til variasjoner, status og forbedringsmuligheter når det gjelder registreringspraksiser ved institusjonene.

4.4.1 Gjennomføring

Studien av administrative systemer ble gjennomført ved at det først ble sendt en e-post til alle institusjonene som er med i denne tidsbrukundersøkelsen med anmodning om å oppnevne en kontaktperson som kunne svare på spørsmål om sentrale føringer angående rapportering og registrering av tidsbruk. Ved å avgrense undersøkelsen til sentralt hold får vi en oversikt over

bredden i registreringspraksisen, men kanskje ikke dybden. For å få dybdeinformasjon er kvalitative intervju mer egnet, og rapportering/registrering av tidsbruk var ett av temaene i intervjuene.

Vi fikk kontakt med 27 av de kontaktede 34 institusjonene. Blant de resterende syv fikk vi ikke kontakt med tre, tre kom aldri tilbake til oss og én, Høgskolen i Akershus, trakk seg på grunn av fusjon.

De 27 institusjonen som er med i studien av de administrative systemene fikk tilsendt en ny e-post med følgende 11 spørsmål, som de besvarte kvalitativt i mail tilbake:

- Hvilke sentrale føringer ligger det på rapportering/registrering av tidsbruk på aktiviteter som forskning, undervisning, administrasjon og publikasjon?
- Finnes det variasjon innad (på grunnenheter, dvs. for eksempel fakultets-, institutt-, avdelingsnivå)?
- Hvem bestemmer hvordan vitenskapelig ansatte skal rapportere/registrere?
- Hva slags type informasjon foreligger i disse systemene?
- Hva bruker institusjonen systemet og informasjonen til (for eksempel planlegging, fordeling av arbeidsoppgaver, fremtidige satsingsområder osv.)?
- Hvordan fordeles ansattes tid mellom forskning, undervisning og administrasjon? Er denne fordelingen fastlagt i avtale/kontrakt, og i tilfelle på hvilket nivå og mellom hvem, eller er den fastlagt i individuelle arbeidsplaner (slik at det er nye forhandlinger hvert semester og med enkeltansatte)? "Fastlagt i avtale/kontrakt" inkluderer også dokumenter som lokal lønnspolitikk eller retningslinjer som legger føringer på fordelingen.
- Hvis fordelingen forhandles hvert semester/hvert år, hvilke hensyn tas i fordelingen? Og hvor/av hvem tas avgjørelsen?
- Er retten til FoU-arbeid avtalefestet for vitenskapelig ansatte?
- Hva er hovedprinsippene bak fordeling av FoU-tid på ulike stillingskategorier? Må ansatte søke om tid til FoU? Hvilke hensyn tas eventuelt i tildelingen?
- Har institusjonen ordning med forskningstermin/sabbatsår?
- Hvordan opplever du, som administrativt ansatt, systemet? Og får dere noen henvendelser fra de vitenskapelig ansatte som gir dere et inntrykk av deres (mis)fornøydhet?

Dette har alle 27 institusjoner svart på, men, på grunn av metoden er det varierende hvor utfyllende informasjonen er. Det ble også sendt ut en e-post med oppfølgingsspørsmål knyttet til faktorberegning av undervisning, etter ønske fra referansegruppen. Denne ble besvart av 26 institusjoner.

5 Faktisk tidsbruk

5.1 Arbeidstidens lengde

Vitenskapelig ansatte i heltidsstillinger⁸ ved universiteter og høyskoler i Norge jobbet i 2010 i gjennomsnitt 47,6 timer per uke. Dette er ti timer mer enn avtalefestet arbeidstid for statsansatte og nesten åtte timer over den lovlige grensen nedfelt i Arbeidsmiljøloven. Gjennomsnittet er basert på et spørsmål hvor det er presisert at man kun skal regne med arbeid i forbindelse med hovedstilling, men at hele året, og ikke bare i semesteret, skal tas i betraktning. Dette er noe lavere enn gjennomsnittet fra tidsbrukundersøkelsen i 2000 på 48,5 timer per uke, men dette inkluderte "arbeid medgått til aktiviteter som er betalt utover ordinær lønn i stillingen" (Smeby 2001:21). Dette kommer vi tilbake til i neste avsnitt. Dessuten var målgruppen annerledes i 2001-undersøkelsen både når det gjaldt institusjoner og stillingstyper. Dersom vi regner gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for de samme stillingsgruppene ved de samme institusjonene, får vi 49,9 timer.⁹ Gjennomsnittet i årets undersøkelse er imidlertid litt høyere enn det Forskerforbundet (2009b) kom frem til i sin medlemsundersøkelse, som var 47,1 timer.

Vi mener at det må gjøres oppmerksom på at tidsbrukundersøkelsen i 2000 ba respondentene anslå prosentvis fordeling for hele arbeidsåret i form av total tid "i forbindelse med din undervisningsstilling og yrkesutøvelse for øvrig". En lignende formulering står i spørreskjemaet til tidsbrukundersøkelsen i høyskolesektoren i 2005. Dette spørsmålet er deretter i begge skjema fulgt opp av et spørsmål om gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i henholdsvis 2000 og 2005, og begge spørreskjemaene inneholder formuleringen "[h]vor mange timer i gjennomsnitt per uke vil du anslå at du [...] til sammen arbeidet med de ovenfor nevnte oppgaver" (vår utheving). Dette gjør at rapportene fra disse to undersøkelsene presenterer en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for deretter å trekke fra andelen tid brukt på oppgaver som normalt ikke faller innenfor hovedstilling. For eksempel kommer Smeby (2001) frem til at fast vitenskapelig ansatte i gjennomsnitt arbeidet 48,5 timer per uke i 2000, mens *den reelle gjennomsnittlige arbeidsuken* er på 43,5 timer i selve stillingen, siden disse ansatte i gjennomsnitt oppgir at de bruker 10 prosent av tiden på utadvendte oppgaver og profesjonell yrkesutøvelse. En slik utregning kan være problematisk. For det første forutsetter det at dataene er så nøyaktige at en slik konvertering av andeler og timer lar seg gjøre, til tross for at de ansatte blir bedt om å oppgi anslag og nøyaktigheten diskuteres. For det andre er utregningen basert på gjennomsnittet for sektoren som helhet. For eksempel er kategorien "profesjonell yrkesutøvelse" ikke relevant for flertallet (83,5 prosent oppgir 0 i undersøkelsen fra 2000). Viktigste for oss er imidlertid at vi i vår undersøkelse gjorde dette annerledes, og at stabiliteten i gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid dermed kanskje kun er tilsynelatende. I vår undersøkelse stiller vi nemlig spørsmål om gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid *før* vi ber respondentene om å oppgi prosentvis fordeling på ulike arbeidsoppgaver, og det står eksplisitt i spørreskjemaet at respondentene skal ta "arbeid i forbindelse med [...] hovedstilling". Dette betyr at gjennomsnittet vi nå har presentert i teorien bør få et påslag for prosentene av tiden oppgitt til aktiviteter som faller

⁸ Heltidsansatte defineres her som alle som har oppgitt at deres stillingsbrøk er 100 prosent. Informasjon om stillingsbrøk mangler for 360 respondenter. Vi har her valgt å plassere dem ut fra antall timer arbeidet per uke: de som jobber over 37,5 timer eller mer er plassert i heltidskategorien, mens de som jobber mindre er plassert i deltidskategorien.

⁹ Vi har antatt at UMB kan erstatte NLH.

utenfor arbeidsoppgavene i stillingen. Dette ville medføre et gjennomsnitt på over 50 timer for de samme stillingsgruppene og institusjonene som i undersøkelsen fra 2000, da det i gjennomsnitt oppgis en tidsbruk på 11 prosent av tiden til "utadvendte oppgaver" og "profesjonell yrkesutøvelse" som ikke er ment å være med i gjennomsnittet. Vi mener imidlertid at et slikt regnestykke ikke vil gi mening av to grunner. For det første kan påliteligheten til dataene trekkes i tvil, noe som også er gjort i rapportene fra 2001 og 2006. For det andre kan den tilsynelatende stabiliteten tilsa at det også er validitetsproblemer, i form av at *det kan argumenteres for å være en usikkerhet rundt hva undersøkelsene faktisk har målt*. Dette forholdet blir styrket dersom vi også tar Forskerforbundets undersøkelse fra 2009 i betraktning, hvor rapporten presenterer oss med en gjennomsnittlig arbeidsuke på 47,1 timer, men hvor det i spørreskjemaet ikke stilles spørsmål om prosentvis fordeling av tid på ulike oppgaver og spørsmålsformuleringen legger opp til at all yrkesaktivitet skal inkluderes: "Hva er din ukentlige totalarbeidstid?". Dette tilsier, med den forutsetning at gjennomsnittet ikke har endret seg betraktelig på ett år, at vi ikke kan operere med et påslag på vårt gjennomsnitt for å komme frem til et sammenlignbart tall med undersøkelsen fra 2000. I tillegg er det knyttet usikkerhet til om gjennomsnittene fra de tidligere undersøkelsene kontrollerer for deltid. Ut fra datamaterialet kan det se ut til at gjennomsnittet fra 2000 er basert på både deltids- og heltidsansatte, mens gjennomsnittet vi har presentert her kun er for heltidsansatte.

Det er i forbindelse med gjennomsnittlig arbeidstid dessuten viktig å bemerke at det er snakk om egenrapportert arbeidstid, og at dette innebærer en del kilder til usikkerhet. Tallet man når frem til er basert på et utregnet gjennomsnitt av et anslått gjennomsnitt. Som Forskerforbundet (2009b) påpeker er det en risiko for at respondenter kan fristes til å oppgi et høyere gjennomsnitt enn det som er tilfelle for å fremstille seg som hardt arbeidende eller at sektoren er underfinansiert og/eller underbemannet. På den andre siden kan det også tenkes at noen respondenter glemmer å legge til det arbeidet de utfører på den såkalte "fritiden", det vil si i helger og ferier (Forskerforbundet 2009b). En informant stilte seg skeptisk til det rådende bildet av sektoren:

"Vi er jo veldig vant til å tenke på forskning og undervisning, og så sier man vanligvis at man får ikke tid til å forske. Det kan kanskje hende, men det er ett eller annet med hvordan man bruker tiden man har [...] Forskerforbundet har funnet en tidsbruk som er helt hinsides, og det er jeg ganske usikker på. Jeg føler at de studiene tegner et skjevt bilde av akademien. Du får et bilde av professorer som jobber døgnet rundt, jeg ser ikke det rundt meg. Jeg ser tvert i mot folk som har ekstremt romslige vilkår, de er lite på kontoret, det kan jo hende at de sitter hjemme og jobber, men jeg tviler på det og. De er temmelig uproduktive, de har ikke noe særlig mye undervisning og de deltar ikke så mye på andre ting heller."

Gjennomsnittet på 47,6 timer skjuler også noen forskjeller mellom ulike grupper. For det første varierer det med kjønn:

Tabell 5.1: Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for menn og kvinner

	Gjennomsnitt	N
Mann	48,0 timer	1540
Kvinne	47,0 timer	964
Total	47,6 timer	2504

P=0,004

Vi ser at gjennomsnittet er én time høyere for menn enn for kvinner. Dette er mindre forskjell enn det Forskerforbundet (2009b) fant i sin medlemsundersøkelse, hvor gjennomsnittet blant menn var 47,8 og blant kvinner 46.

For det andre varierer gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid med stillingstype:

Tabell 5.2: Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for ulike stillingstyper

	Gjennomsnitt	N
Professor/Førsteamanuensis	49,2 timer	1872
Dosent/Førstelektor	45,1 timer	219
Universitetslektor/Høgskolelektor/Amanuensis	44,2 timer	647
Postdoktor	46,7 timer	145
Total	47,7 timer	2883

P=0,000

Som vi ser er gjennomsnittet langt høyere blant heltidsansatte professorer og førsteamanuenser enn andre heltidsansatte i sektoren hvis stillinger er mer knyttet til undervisning. Dette er i tråd med forrige tidsbrukundersøkelse (Smeby 2001). Ser vi på professorene i utvalget isolert sett jobbet de i gjennomsnitt 50 timer i uken i 2010, mens førsteamanuensene jobbet i gjennomsnitt 46,5 timer. Dette er også i tråd med tallene fra 2001, hvor professorene i gjennomsnitt jobbet 49,9 timer og førsteamanuensene 46,9 timer (Smeby 2001).

Hvis vi så ser på gjennomsnittet for menn og kvinner innenfor de ulike stillingstypene, ser vi at kjønnsforskjellen blir mer nyansert:

Tabell 5.3: Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for menn og kvinner i ulike stillingstyper

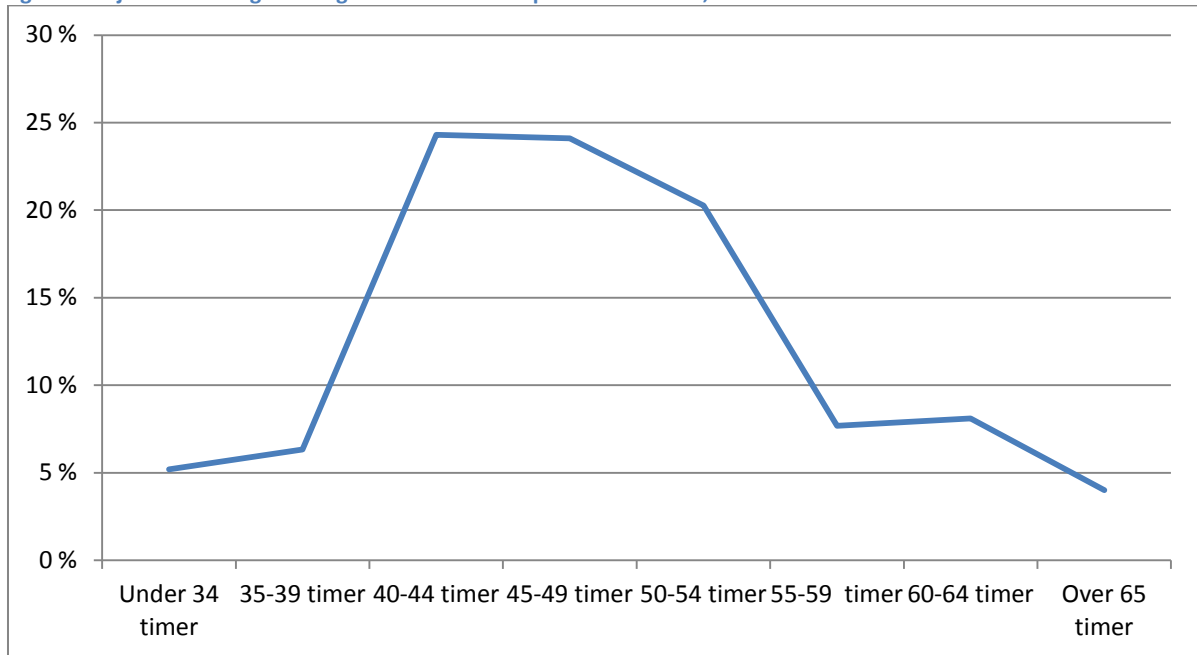
Stilling	Kjønn	Gjennomsnitt	N
Professor/førsteamanuensis	Mann	49,1 timer	1144
	Kvinne	49,3 timer	498
	Total	49,2 timer	1642
Dosent/førstelektor	Mann	45,7 timer	106
	Kvinne	45,2 timer	82
	Total	45,4 timer	188
Universitetslektor/Høgskolelektor/Amanuensis	Mann	43,7 timer	223
	Kvinne	44,2 timer	323
	Total	44,0 timer	546
Postdoktor	Mann	47,7 timer	67
	Kvinne	45,7 timer	61
	Total	46,7 timer	128
Total	Mann	48,0 timer	1540
	Kvinne	47,0 timer	964
	Total	47,6 timer	2504

P=0,000

Vi ser her at den største kjønnsforskjellen er gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid blant postdoktorene, hvor de mannlige respondentene i undersøkelsen i gjennomsnitt oppgir en arbeidsuke som er to timer lengre enn de kvinnelige respondentenes.

Følgende figur viser hvordan respondentene fordeler seg innenfor intervaller av gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid:

Figur 5.1: Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid fordelt på tidsintervaller, alle



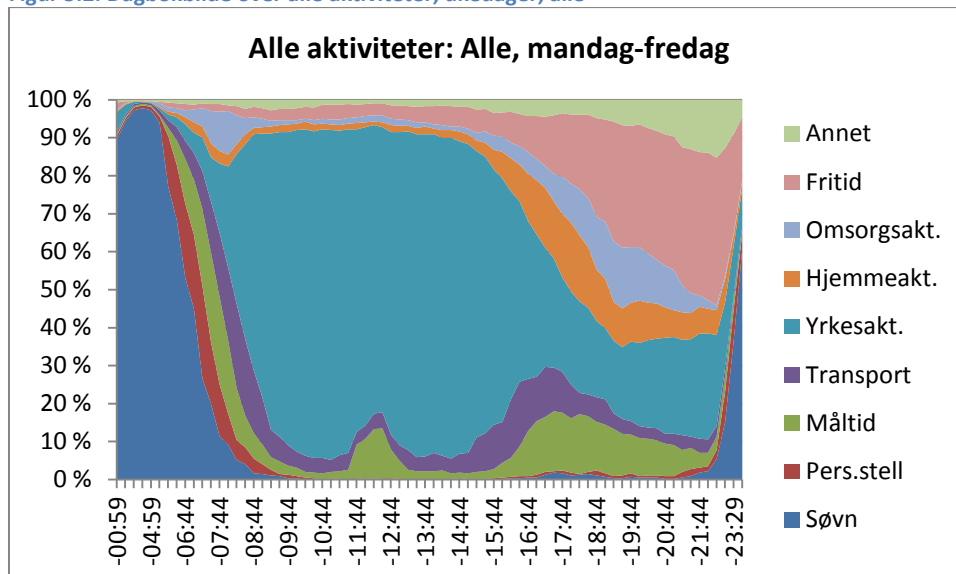
N=3173

Vi ser at hovedtyngden av de vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren jobber mellom 40 og 54 timer i gjennomsnitt per uke, med en størst andel som jobber 40 og 49 timer.

5.2 Arbeidstidens forlegning på døgnet og fordeling over uken

Hvis vi først ser på arbeidstidens forlegning på døgnet på ukedager for hele utvalget, sammen med andre aktiviteter, får vi følgende figur:

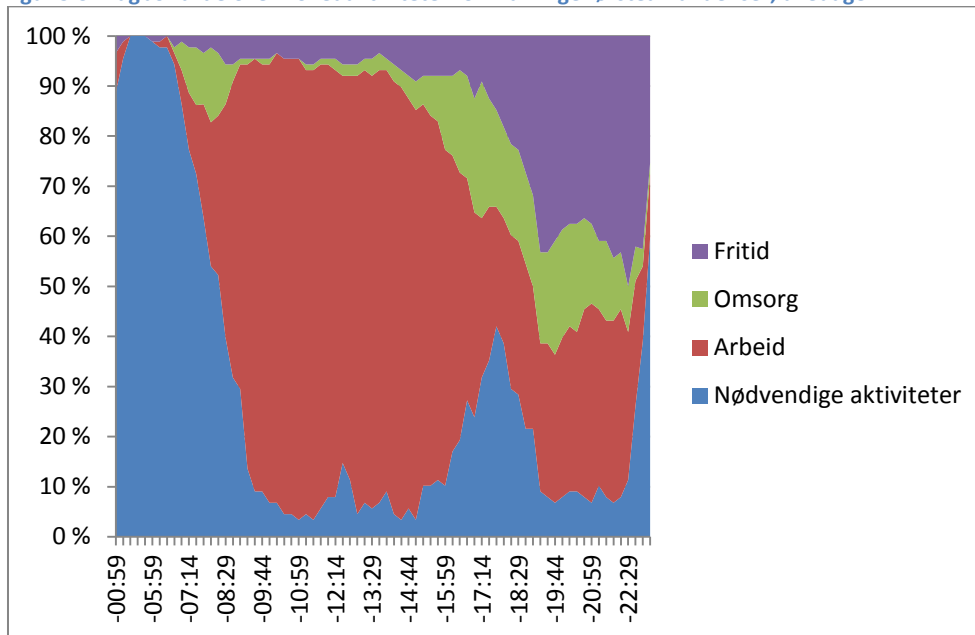
Figur 5.2: Dagbokbilde over alle aktiviteter, ukedager, alle



Som vi ser foregår hovedtyngden av yrkesaktiviteten mellom 08:00 og 16:00. Det er imidlertid en økning i yrkesaktivitet igjen ut over kvelden, fra ca klokken 20:00 og frem til 22:30.

”Innsnevringingen” rundt kl 16:00 skyldes i hovedsak omsorgsaktiviteter, hjemmeaktiviteter, måltid og fritid. Denne figuren er generell for hele sektoren, og skjuler forskjeller mellom ulike stillingstyper og kjønn. Vi har valgt å holde stilling konstant og se om det er viktige kjønnsforskjeller. Vi valgte å fokusere på førstemanuenser, da dette er en stor nok gruppe i utvalget, samt en gruppe det er rimelig å anta at har forskningsambisjoner og et ønske om opprykk. Ser vi først på mannlige førstemanuenser i forhold til fire hovedkategorier av aktiviteter, får vi følgende figur:

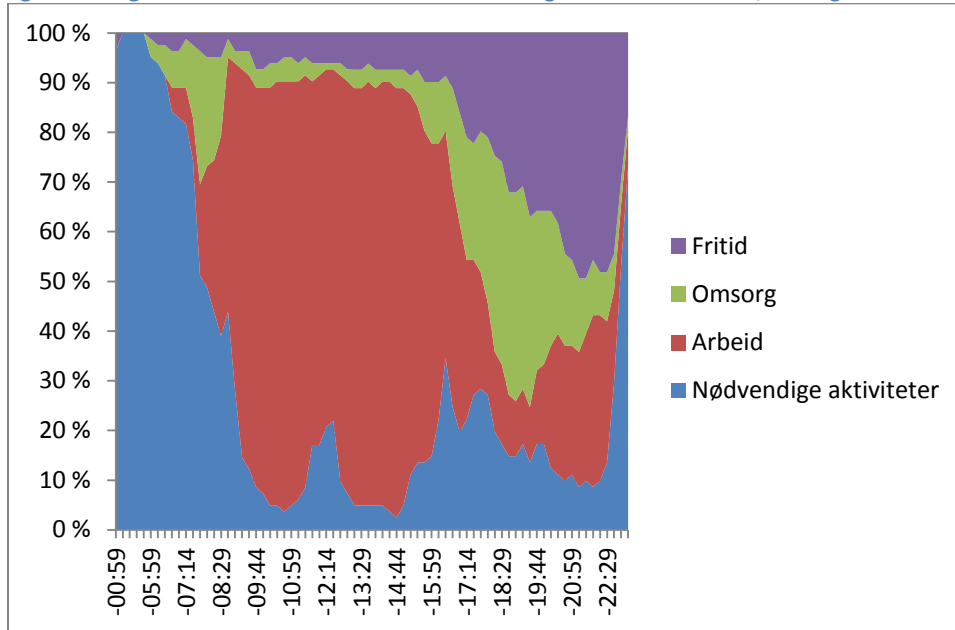
Figur 5.3: Dagbokbilde over hovedaktiviteter for mannlige førstemanuenser, ukedager



Førstemanuensis, mann, ukedag (N=89)

”Nødvendige aktiviteter” er her en samlekategori for spising, soving, personlig stell og transport, mens ”omsorg” her inneholder både ”omsorgsaktiviteter” og ”hjemmeaktiviteter”. Som vi ser er inntrykket også her at arbeidsdagen generelt sett starter mellom 08:00 og 09:00, og yrkesaktivitet dominerer frem til klokken 16:00. Arbeidet blir på dette tidspunktet avbrutt mest av nødvendige aktiviteter og fritid, men også til en viss grad omsorg. Omsorgsaktiviteter utgjør imidlertid ganske fast litt i overkant av 20 prosent av den gjennomsnittlige tidsbruken blant mannlige førstemanuenser fra klokken 15:00 til kl 22:30, med en reduksjon mellom klokken 18:00 og 20:00 til fordel for arbeid. Som vi ser brukes i gjennomsnitt ca 30 prosent av tiden til arbeid i denne tidsperioden, og øker til over 35 prosent i perioden mellom 21:00 og 22:00. gruppen. Hvordan ser så bildet ut for kvinnelige førstemanuenser?

Figur 5.4: Dagbokbilde over fire aktiviteter for kvinnelige førsteamanuenser, ukedager



Førsteamanuensis, kvinne, ukedag (N=82)

Som for de mannlige førsteamanuensene, starter arbeidsdagen mellom 08:00 og 09:00, og yrkesaktivitet dominerer frem til klokken 16:00, men reduksjonen i tid brukt på arbeid er mindre gradvis i denne gruppen. Til forskjell fra de mannlige førsteamanuensene, arbeider de kvinnelige betraktelig mindre etter den ordinære arbeidsdagens slutt. Perioden med yrkesaktivitet på kvelden er både kortere, med en topp mellom 20:30 og 22:30, og utgjør en mindre andel av tidsbruken for gruppen som helhet, på det meste ca 35 prosent, men dette kun i en kvartersperiode. Ellers ligger tidsbruken på i underkant av 30 prosent mellom 20:00 og 22:30. Det betyr at mens de mannlige førsteamanuensene som gruppe i gjennomsnitt jobber rundt 30 prosent av tiden mellom 18:00 og 20:30, er tidsbruken til kvinnelige førsteamanuenser i denne perioden rundt 15 prosent. Vi ser blant de kvinnelige førsteamanuensene er klar økning i andelen tid brukt på omsorg mellom klokken 16:30 og 21:00, med en topp mellom 18:00 og 19:30 på rundt 40 prosent. I samme periode er andelen tid brukt på arbeid nede i 11 prosent i en periode. Dette til forskjell fra de mannlige førsteamanuensene som hadde en likere andel løpende hele ettermiddagen, med en topp på 27 prosent i en kvartersperiode rundt normalarbeidsdagens slutt. Vi kan ut fra disse bildene si at kvinnelige førsteamanuenser i større grad er nødt til å få gjort det de skal, inkludert forskning, innenfor normalarbeidsdagen, eller, eventuelt, at de i mindre grad er villig til å bruke en stor del av tiden på kveldstid på arbeid.

Dette kan vi også se i svarene respondentene oppgir i spørreundersøkelsen angående arbeidstiden fordeling i løpet av døgnet og i forhold til helg. Under ser vi at inntrykket fra dagbokundersøkelsen om at kvinner i noe mindre grad jobber utenfor normal arbeidstid blir styrket:

Tabell 5.4: Arbeidstidens fordeling på døgnet og i uken for menn og kvinner

	Man-fre 06:00-18:00	Man-fre 18:00-22:00	Man-fre 22:00-06:00	Lør-søn	Sum	N
Mann	76 %	12 %	3 %	10 %	100 %	1530
Kvinne	77 %	11 %	2 %	10 %	100 %	956
Total	76 %	11 %	2 %	10 %	100 %	2486

Menn og kvinner i utvalget jobber like stor andel av tiden på helgene, men kvinnene jobber mindre del av tiden på kvelder og netter. Tabellen er basert kun på heltidsansatte.

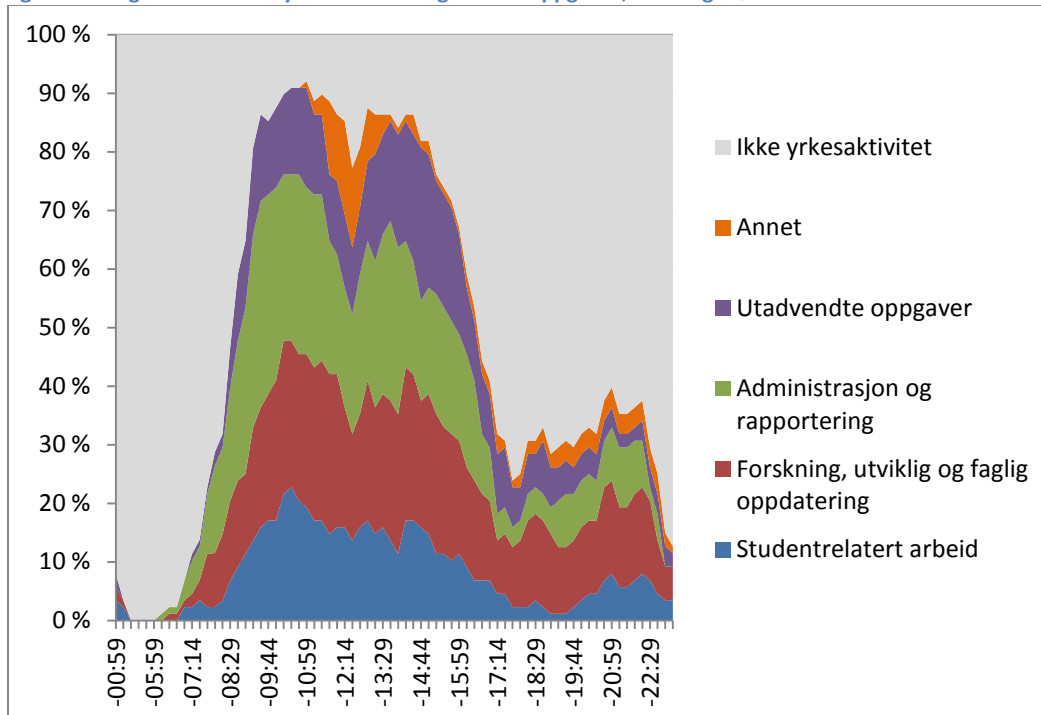
I gjennomsnitt oppgir respondentene i heltidsstilling at 76 prosent av arbeidet utføres innenfor en vid definisjon av normalarbeidsdagen (06:00-18:00), 11 prosent utføres på kveldstid (18:00-22:00) og 2 prosent om natten (22:00-06:00) i løpet av uka. Videre utføres 10 prosent av arbeidet i helgene. Mønsteret er gjennomgående likt på tvers av stillingskategoriene, men professorer/førsteamanuenser og postdoktorer utfører en noe lavere andel av arbeidet innenfor den utvidede definisjonen av normalarbeidsdagen, og en større andel om natten og til en viss grad om kvelden. Professorer og førsteamanuenser jobber i størst omfang i helgene sammenlignet med de andre stillingstypene:

Tabell 5.5: Arbeidstidens fordeling på døgnet og i uken for ulike stillingstyper

	Man-fre 06:00- 18:00	Man-fre 18:00- 22:00	Man-fre 22:00- 06:00	Lør- søn	Sum	N
Professor/Førsteamanuensis	75 %	12 %	3 %	11 %	100 %	1820
Dosent/Førstelektor	78 %	11 %	1 %	9 %	100 %	215
Universitetslektor/Høgskolelektor/Amanuensis	80 %	10 %	2 %	8 %	100 %	626
Postdoktor	76 %	12 %	3 %	9 %	100 %	142
Total	76 %	11 %	2 %	10 %	100 %	2806

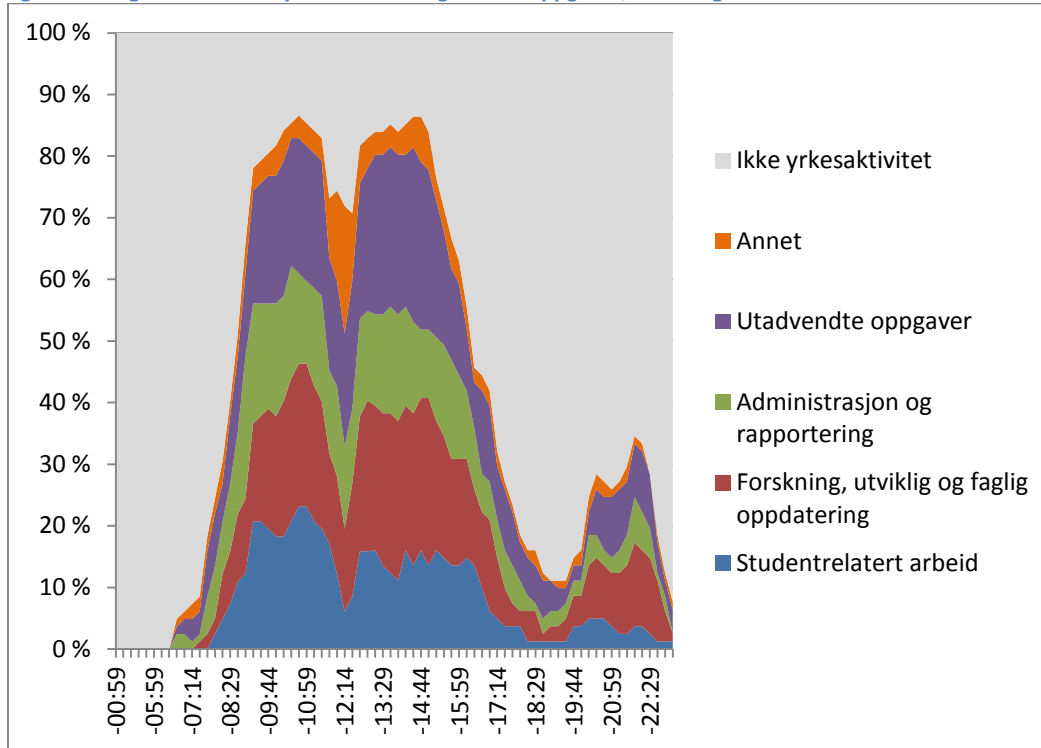
Vi har fra dagbokundersøkelsen også informasjon om fordelingen av tid på ulike aktiviteter innenfor kategorien "Arbeid". Hvis vi ser på de samme to gruppene, får vi følgende figurer for henholdsvis mannlige og kvinnelige førsteamanuenser:

Figur 5.5: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, mannlige førsteamanuenser



Førsteamanuensis, mann, ukedag (N=89)

Figur 5.6: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, kvinnelige førsteamanuenser



Førsteamanuensis, kvinne, ukedag (N=82)

Studentrelatert arbeid er her undervisning, oppfølging av bachelorstudenter og faglig veiledning på høyere nivå. Forskning, utvikling og faglig oppdatering inkluderer utarbeiding av søknader, mens utadvendte oppgaver består av faglig aktivitet (for eksempel utarbeiding av refereuttalelse i vitenskapelig tidskrift), faglig utadrettede oppgaver (for eksempel sensur ved andre institusjoner) og formidling.

Figurene viser samme kjønnsforskjell når det gjelder andel tiden brukt på arbeid i perioden mellom 18:00 og 21:00. Mens gjennomsnittlig tid brukt på arbeid om kvelden for mannlige førsteamanuenser er relativt stabilt, med en variasjon på 15 prosentpoeng (fra 25 til 40 prosent), varierer den med 25 prosentpoeng, fra litt i overkant av 10 prosent til nærmere 35 prosent, for de kvinnelige førsteamanuensene i samme tidsperiode. Dersom vi ser på perioden hvor de kvinnelige førsteamanuensene bruker minst andel av tiden på yrkesaktivitet, det vil si mellom 18:00 og 20:00, er andelen tid brukt på forskning, utvikling og faglig oppdatering mellom 1 og 5 prosent. Til sammenligning bruker mannlige førsteamanuenser mellom 11 og 15 prosent på samme aktivitet i samme tidsperiode. Ser vi innenfor "normalarbeidsdagen" ser vi at mannlige førsteamanuenser bruker større andel av tiden på administrasjon/rapportering enn kvinnelige, mens sistnevnte bruker større andel av tiden på utadvendte oppgaver. Vi ser for øvrig at arbeidsdagen starter senere for kvinnelige førsteamanuenser enn for mannlige, og at dette gjelder også for forskning, utvikling og faglig oppdatering.

5.3 Fordeling av arbeidstiden på ulike arbeidsoppgaver

Tidsbruken blant de vitenskapelig ansatte ved universitetene var i perioden 1981 til 2000 i gjennomsnitt relativt stabil på rundt 30 prosent både til undervisning og forskning. Den resterende tiden ble i 2000 brukt til blant annet administrasjon (17 prosent), veiledning (13 prosent) og utadrettede oppgaver (7 prosent) (Smeby 2001). Vitenskapelig ansatte i Norge hadde fram til 2000

omtrent like mye tid til forskning som vitenskapelig ansatte i land det er naturlig å sammenlikne seg med. Av de vitenskapelig ansatte vurderte 40 prosent sine muligheter for å utføre forskning som dårlige eller relativt dårlige i 2000, mens 29 prosent vurderte dem som gode eller relativt gode. Dette mønsteret har vært det samme siden 1981 (Gulbrandsen & Smeby 2005).

I en statusrapport om FoU i statlige høyskoler fra 2006 kommer det fram at høyskoleansattes rapporterte tidsbruk i 1997 sammenliknet med 2005 også hadde vært relativt stabil (Larsen & Kyvik 2006). I gjennomsnitt brukte fagpersonalet på begge tidspunktene i underkant av 60 prosent av sin totale arbeidstid på undervisning og ca. 20 prosent av tiden på FoU. Nesten halvparten (49 prosent) av fagpersonalet oppga at forskningsvilkårene var tilfredsstillende eller bedre. Professorer og førsteamanuenser ved de statlige høyskolene brukte i gjennomsnitt like mye tid til FoU som sine kolleger ved universitetene. Før AFIs undersøkelse er det ikke gjort tilsvarende oppdatert tidsbrukundersøkelse for universitetene som for høyskolene.

Årets undersøkelse viser at vitenskapelig ansatte i 2010 i gjennomsnitt totalt sett brukte 34 prosent av arbeidstiden på undervisning ved egen institusjon, 23 prosent på forskning, utvikling og faglig oppdatering, 10 prosent på fagadministrative oppgaver og 9 prosent på faglig veiledning av studenter på høyere nivå. Følgende tabell viser den fullstendige fordelingen (for konkretisering av arbeidsoppgavene se spørreskjemaet i vedlegg 1):

Tabell 5.6: Gjennomsnittlig tidsbruk på ulike arbeidsoppgaver ved ulike institusjonstyper, alle

	Gamle universitet	Nye universitet	Vitenskap./ private høyskoler	Statlige høyskoler	Total
Undervisning ved egen institusjon	28 %	37 %	32 %	43 %	34 %
Oppfølging av bachelorstudenter	3 %	5 %	5 %	9 %	5 %
Faglig veil. av studenter på høyere nivå	12 %	7 %	9 %	4 %	9 %
Forskning, utvikling og faglig oppdatering	26 %	23 %	26 %	19 %	23 %
Utarbeiding av søknader	4 %	2 %	2 %	2 %	3 %
Faglige aktiviteter	5 %	3 %	4 %	2 %	4 %
Fagadministrative oppgaver	9 %	11 %	10 %	10 %	10 %
Ikke-faglig administrasjon	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %
Rapportering	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Museumsvirksomhet	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Faglige, utadrettede oppgaver	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Formidling	3 %	3 %	3 %	2 %	2 %
Profesjonsrettet yrkesutøvelse	1 %	0 %	3 %	1 %	1 %
Annen aktivitet	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Sum	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	1373	202	130	905	2610

Det er viktig å gjøre oppmerksom på at dette er gjennomsnittene for *hele* sektoren fordelt på institusjonstype (for informasjon om inndelingen se vedlegg 3, tabell 13.1), det vil si på tvers av stillingstyper og fagområder. Tallene uttrykker dermed hvordan tidsbruken fordeler seg på ulike aktiviteter i sektoren som helhet, og kan i svært liten grad brukes til å si noe om hvordan den enkelte ansattes arbeidshverdag ser ut. Som vi ser er det markante forskjeller mellom de ulike institusjonstypene når det gjelder andelen av tiden brukt på undervisning. Mens respondentene fra de statlige høyskolene i gjennomsnitt oppgir at de bruker 43 prosent av tiden på undervisning, oppgir ansatte ved de gamle universitetene i gjennomsnitt 28 prosent. Dette gjenspeiles imidlertid ikke med en tilsvarende differanse i tiden brukt på forskning, hvor ansatte ved de statlige høyskolene i gjennomsnitt oppgir at 19 prosent av tiden går med til forskning, utvikling og faglig oppdatering, sammenlignet med 26 prosent ved de gamle universitetene. Det er også verdt å merke seg at den gjennomsnittlige andelen tid til undervisning ved de nye universitetene er nærmere gjennomsnittene blant de statlige høyskolene enn blant de gamle universitetene. Siden dagbokundersøkelsen ble foretatt i juni gir den ikke et riktig bilde på gjennomsnittlig tid brukt på studentrelatert arbeid. Når vi sammenligner gjennomsnittene ved for eksempel gamle universiteter og statlige høyskoler ser vi at de er ganske like, bortsett fra at andelen tid til FoU er lavere om formiddagen ved de statlige høyskolene til fordel for administrasjon/rapportering og utadvendte oppgaver (se vedlegg 4, figur 14.7-14.10). Utadvendte oppgaver er blant annet, som nevnt over, sensur ved andre institusjoner, hvilket er sannsynlig at ansatte i UoH-sektoren bedriver i noe omfang i juni.

Hvis vi ser på totalen i høyre kolonne ser andelen tid brukt på undervisning ut til å ha gått opp i forhold til forrige tidsbrukundersøkelse, fra 30 prosent til 34 prosent, mens andelen tid brukt på forskning har gått ned fra 29 prosent til 23 prosent (Smeby 2001). Noe av forklaringen ligger imidlertid i at vi i årets undersøkelse har med et bredere spekter av stillingskategorier, flere institusjoner og at vi har splittet opp noen av arbeidsoppgavene fra forrige undersøkelse. Hvis vi ser på tidsbruken avgrenset til de samme stillingskategoriene og institusjonene som i forrige undersøkelse, det vil si professorer, førsteamanuenser og amanuenser ved de daværende universitetene samt NHH, NVH og NLH (nå UMB), og slår sammen arbeidsoppgavene får vi følgende tabell:

Tabell 5.7: Gjennomsnittlig tidsbruk på ulike arbeidsoppgaver i 2000 og 2010, utvalgte stillingskategorier og institusjoner

Arbeidsoppgave	Gjennomsnittlig tidsbruk 2000	Gjennomsnittlig tidsbruk 2010 (N=1227)
Undervisning ved egen institusjon	30 %	32 %
Faglig veiledning	13 %	13 %
Forskning og egenutdanning	29 %	28 %
Administrasjon	17 %	12 %
Museumsvirksomhet	1 %	1 %
Utadvendte oppgaver	7 %	10 %
Profesjonell yrkesutøvelse	3 %	1 %
Rapportering		2 %
Annen aktivitet		1 %

Tallene fra 2000 er hentet fra Smeby (2001).

Vi har her inkludert oppfølging av bachelorstudenter i "undervisning ved egen institusjon", utarbeiding av søknader i "Forskning og egenutdanning", slått sammen fagadministrative oppgaver og ikke-faglig administrasjon, og "Utadvendte oppgaver" består av faglige aktiviteter, formidling og faglige, utadrettede oppgaver. Som det fremgår av tabellen har vi ikke inkludert rapportering og "annen aktivitet" i noen av kategoriene i Smebys (2001) rapport, da vi mener at det ikke kan avgjøres entydig hvor disse aktivitetene hører hjemme. I vårt spørreskjema operasjonaliserte vi rapportering som rapportering både til NFR og til CRISTIN. Rapportering til NFR som oppsummerer resultater fra et forskningsprosjekt kan tenkes som en obligatorisk milepæl i selve forskningsprosjektet snarere enn som en påklistret øvelse som spiser av forskningstiden i prosjektet. Vi mener derfor at det i noen situasjoner kan være vanskelig å plassere rapportering under enten "Forskning og egenutdanning" eller "Administrasjon". Se vedlegg 3, tabell 13.2 for mer informasjon.

Vi skal nå se nærmere på de arbeidsoppgavene som tidsmessig fyller mest i de vitenskapelige ansattes arbeidshverdag: undervisning, forskning og administrasjon – og forholdet mellom disse arbeidsoppgavene sett i et tidsbrukperspektiv.

5.3.1 Undervisning og veiledning

Som vi ser av tabellen over bruker de vitenskapelig ansatte sett under ett 32 prosent av tiden sin på undervisning ved egen institusjon. Tidsbruken knyttet til undervisning varierer, som vi også har sett, mellom institusjonstypene fra 28 prosent ved de gamle universitetene til 43 ved de statlige høgskolene. Her må det understrekes at forskjellige institusjonstyper har forskjellig rolle i forsknings- og utdanningssystemet og dermed kan ha forskjellige krav til tidsandelen som skal settes av til undervisning. Mens de gamle universitetene har hatt lik deling mellom forskningstid og undervisningstid, har forutsetningen fra Stortinget vært at høgskolene skal ha 25 % FoU-tid og at endring av institusjonskategori fra høgskole til universitet ikke automatisk fører til økte FoU-midler eller reduksjon i undervisningsandelen. Tidsbruken knyttet til undervisning ved egen institusjon varierer også mellom fagområder. Vitenskapelig ansatte innen humanistiske og teknologiske fag underviser mest (39 prosent ved begge fagområder), mens det brukes minst tid på undervisning innen medisin og helsefag (30 prosent).

Den gjennomsnittlige tidsbruken på de ulike arbeidsoppgavene er fordelt på følgende måte blant menn og kvinner innenfor de ulike stillingstypene vi opererer med:

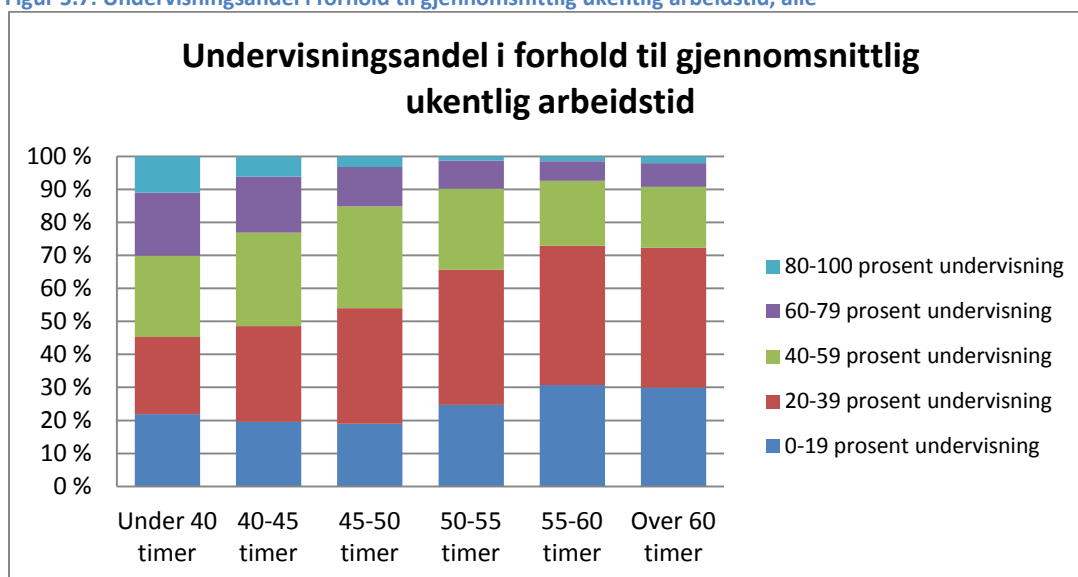
Tabell 5.8: Gjennomsnittlig tidsbruk på ulike arbeidsoppgaver for menn og kvinner i ulike stillingstyper

	Mann					Kvinne					Alle
	Prof/Førsteam	Førstelektor	Dosent/ Førstelektor	Univ.lektor/ Høgsk.lektor/ Amanuensis	Postdok	Total	Prof/Førsteam	Førstelektor	Dosent/ Førstelektor	Univ.lektor/ Høgsk.lektor/ Amanuensis	
Undervisning ved egen institusjon	30 %	48 %	51 %	10 %	33 %	30 %	39 %	47 %	15 %	35 %	34 %
Oppfølging av bachelorstudenter	4 %	6 %	9 %	1 %	4 %	4 %	7 %	12 %	2 %	7 %	5 %
Faglig veiledning av studenter på høyere nivå	12 %	3 %	2 %	12 %	10 %	12 %	3 %	1 %	10 %	7 %	9 %
Forskning, utvikling og faglig oppdatering	25 %	17 %	15 %	54 %	24 %	24 %	20 %	15 %	51 %	22 %	23 %
Utarbeiding av søknader	4 %	2 %	1 %	4 %	3 %	4 %	1 %	1 %	3 %	3 %	3 %
Faglige aktiviteter	5 %	2 %	2 %	4 %	4 %	5 %	2 %	1 %	3 %	3 %	4 %
Fagadministrative oppgaver	9 %	9 %	11 %	4 %	9 %	10 %	13 %	12 %	3 %	11 %	10 %
Ikke-faglig administrasjon	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Rapportering	2 %	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %	2 %	1 %	1 %
Museumsvirksomhet	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %
Faglige, utadrettede oppgaver	3 %	3 %	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %
Formidling	3 %	3 %	1 %	3 %	2 %	2 %	4 %	1 %	4 %	2 %	2 %
Profesjonsrettet yrkesutøvelse	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Annen aktivitet	1 %	2 %	2 %	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Sum	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	1144	106	223	67	1540	501	82	324	61	968	2508

Som vi ser er det generelt sett små forskjeller mellom menn og kvinner, både totalt sett og innenfor stillingstypene. Det er likevel noen forskjeller som er nevneverdige. For det første ser vi at menn i dosent- og førstelektorstillinger i gjennomsnitt oppgir en større andel av tidsbruken på undervisning ved egen institusjon enn kvinner i samme stillingstype. Det samme gjelder også menn i universitets- og høyskolelektor- eller amanuensisstillinger, mens det er motsatt for postdoktorstillingene, hvor kvinner i gjennomsnitt bruker større andel av tiden enn menn på undervisning. For det andre, hvis vi ser på forskning, utvikling og faglig oppdatering oppgir i gjennomsnitt mannlige professorer og førsteamanuenser en litt større andel av tiden brukt på dette enn kvinner i tilsvarende stillingstype. Menn i postdoktorstillinger oppgir også høyere andel tid brukt på FoU og faglig oppdatering enn kvinner i slike stillinger. Dette er imidlertid motsatt hvis vi ser på dosent og førstelektor, og universitets- og høyskolelektor- eller amanuensis. Her bruker kvinnene mer tid enn mennene på forskning, utvikling og faglig oppdatering. Videre kan det se ut til at kvinner generelt i gjennomsnitt bruker en litt høyere andel av tiden på fagadministrative oppgaver enn hva menn gjør.¹⁰

Man kan i forlengelse av dette spørre om det er noen sammenheng mellom tiden brukt på undervisning og gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid; er det slik at de som underviser mye også arbeider mye målt i timer? Her har vi en figur som viser de ansattes undervisningsandel sett i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid.

Figur 5.7: Undervisningsandel i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid, alle



N=2874, p=0,000

Det ser altså ikke ut til at de som underviser mye også arbeider mye målt i timer; blant dem som jobber mer enn 55 timer i uka oppgir langt de fleste en undervisningsandel som ikke overskrider 39 prosent av arbeidstiden. Omvendt ser det ut til at jo kortere arbeidsuke man har jo mer preget av undervisning er arbeidsdagen. Her må det understrekes at undervisningsandelen som pålegges de vitenskapelig ansatte er avhengig både av stillings- og institusjonstype. En universitetsprofessor har som oftest en mindre undervisningsandel knyttet til stillingen sin enn en høyskolelektor har. Samtidig har professorene de lengste arbeidsukene. Dette gir grunn til å spørre *hva det er de som har lange*

¹⁰ For oversikt over fordeling av tid på ulike arbeidsoppgaver fra dagbokundersøkelsen, se vedlegg 4.

arbeidsuker i universitets- og høgskolesektoren får ut av de mange ukentlige arbeidstimene som ikke er bundet opp i undervisning. Dette skal vi se på senere i dette kapittelet.

Til forskjell fra tidsbruken knyttet til undervisning og studentrelaterte oppgaver som ble rapportert i tidsbrukundersøkelsen for 2000 (Smeby 2001) skjer dagens undervisning i kjølvannet av Kvalitetsreformen som ble iverksatt fra 2003. I evalueringen av Kvalitetsreformen som tok for seg endringer i undervisnings- og vurderingsformene etter innføringen av reformen kom det fram at mer enn halvparten av de ansatte mente at Kvalitetsreformen hadde ført til *store/middels store endringer i undervisningen* (Dysthe et al. 2006). Evaluatorene fant at endringene som hadde skjedd i hovedsak handlet om at de ansatte brukte langt mer tid enn tidligere på å gi skriftlig tilbakemelding til studentene, på veiledning og på eksamensrelatert arbeid. Samtidig ble det holdt fast i forelesningsformen, først og fremst på universitetet. Evaluatorene fant altså *en kombinasjon av kvantitative og kvalitative endringer*, men med en noe ulik profil ved høgskolene sammenlignet ved universitetene (Dysthe et al. 2006). I vår undersøkelse finner vi, som vi allerede har vært inne på, at de ansatte i dag bruker noe mer tid på undervisning ved egen institusjon enn hva de gjorde før innføringen av Kvalitetsreformen (32 prosent i 2010 mot 30 prosent i 2000). Det er imidlertid snakk om en liten eller moderat økning, noe som kan virke overraskende gitt oppmerksomheten student- og undervisningsrelaterte oppgaver har fått siden iverksettingen av reformen. I evalueringsrapporten *Kvalitetsreformen mellom undervisning og forskning* (Michelsen et al. 2006) kommer det for eksempel fram at 2/3 av de fagansatte ved universitetene ga uttrykk for at Kvalitetsreformen hadde endret deres faglige prioriteringer på en slik måte at de brukte mer tid på undervisning etter reformen, og at 58 prosent av de fagansatte ved høgskolene svarte på en måte som pekte i samme retning. I vår undersøkelse har vi ikke stilt noen direkte spørsmål som gjelder Kvalitetsreformen.

I rapporten drøftes det om de ansattes faglige omprioriteringer og selvopplevde endringer i tiden brukt på undervisning har ført til en fortrenkning av tiden brukt på forskning. På den ene siden fremholdes stabiliteten i tidsbruken som også påpekes av Smeby (2001) og som vi også kan gjenfinne i vår undersøkelse; når det gjelder tidsbruken fordelt på oppgavene undervisning og forskning har det ikke skjedd store endringer i sektoren de siste tretti årene. Dette kan tolkes som at intensiveringen av kravene til undervisning ikke nødvendigvis har ført til at forskningen er blitt nedprioritert. "Ut fra et slikt resonnement er det ikke nødvendigvis noe grunnlag for å bekymre seg om forskningen. Snarere enn en tidsklemme står vi kanskje i enda større grad ovenfor en forventningsklemme, forankret i de økte forpliktelsene om at studentene skal lykkes" (Michelsen et al. 2006:152). På den andre siden ser evaluatorene for seg en fare for at forutsetningene for de pedagogiske nyvinningene som er etablert i forbindelse med iverksettingen av Kvalitetsreformen kan ha smuldret bort i selve iverksettingsprosessen og dermed opprettholdt et fortrenkningstrykk på forskningen fordi det ikke finnes noen sikkerhetsmekanisme tilgjengelig som kan justere belastningen. "Resultatene vil først bli synlige om lang tid. I så fall vil de konkrete resultatene av kvalitetsreformen kunne bli kvalitetsreduksjon" (Michelsen et al. 2006:152).

Også vi ser en bemerkelsesverdig stabilitet i tidsbruken knyttet til disse to oppgavene: mens de vitenskapelig ansatte i 2000 brukte 30 prosent av tiden sin på undervisning ved egen institusjon og 29 prosent av tiden på forskning, brukte de i 2010 32 prosent av tiden på undervisning og 28 prosent på forskning. Vi ser altså en liten nedgang i tiden brukt på forskning, men kan ikke entydig fastslå at dette skyldes prioritering av undervisning.

Selv om tallene fra spørreskjemaundersøkelsen viser liten endring i andelen tid som brukes på undervisning og forskning om man sammenligner tallene fra 2000 med tallene fra 2010 er det en utbredt oppfatning blant de ansatte vi intervjuet i den kvalitative delen av undersøkelsen at *forskning er salderingsposten*. Det betyr for eksempel, som en av informantene påpekte, at dersom en forelesning ikke oppleves som bra nok må han jobbe med den på bekostning av forskning, det vil si at "undervisning dytter ut forskning". Samme informant vektla også hvor vanskelig det er å "måle" undervisning, både i undersøkelser slik som denne og i forhold til å oppgi tiden brukt til arbeidsgiver. Som han påpekte går det for eksempel en del tid med rett etter forelesning som ikke er produktiv, og som dermed ikke lett lar seg kategorisere. Informanten karakteriserte denne tiden som lite brukbar fordi han var "gåen". Hvis han skulle kategorisere tiden som noe måtte det være "etter-forelesning-vakuum-tid" hvor han rett og slett "sitter og sløver". Vi skal senere se mer på tidsbruk og opplevelsen av at forskningen eller den sammenhengende tiden til forskningen blir skadelidende i forhandlingene om tid i sektoren.

Veiledning dreier seg i likhet med undervisning om oppfølging og opplæring av studenter, men er ofte regnet til å være nærmere knyttet til forskning. Blant annet regnes veiledning på høyere grad som FoU. Som vi så over bruker vitenskapelig ansatte i sektoren 9 prosent av tiden på faglig veiledning av mastergradsstudenter og doktorgradsstipendiater, og 5 prosent av tiden på oppfølging av bachelorstudenter. Den siste kategorien har vi ikke tall på fra tidligere undersøkelser, men dersom vi avgrenser til samme stillingstyper og institusjoner som 2000-undersøkelsen, ser vi at tidsbruken på faglig veiledning er stabil på 13 prosent. Ansatte i sektoren som helhet veileder i gjennomsnitt 2,3 mastergradsstudenter og 1,4 doktorgradsstipendiater. Her avviker tallene så mye fra 2000-undersøkelsen, særlig når det gjelder mastergradsstudenter, at vi finner det problematisk å sammenligne. Fordelt på stilling får vi følgende gjennomsnittlig antall studenter ansatte hadde formelt veilederansvar for i 2010:

Tabell 5.9: Gjennomsnittlig antall studenter til veiledning for ulike stillinger

	Mastergrad	Doktorgrad
Professor (N)	3,5 (1012)	2,9 (1018)
Dosent (N)	3,3 (22)	1,0 (17)
Førsteamanuensis (N)	2,7 (938)	1,1 (885)
Førstelektor (N)	1,2 (216)	,0 (193)
Amanuensis (N)	1,4 (32)	,1 (28)
Universitetslektor (N)	,9 (197)	,0 (178)
Høgskolelektor (N)	,5 (497)	,0 (485)
Postdoktor (N)	1,3 (166)	,6 (158)
Total (N)	2,3 (3080)	1,4 (2962)

P=0,000

Som vi ser veileder professorer i gjennomsnitt et høyere antall både mastergradsstudenter og doktorgradsstipendiater enn ansatte i andre stillinger. Ikke overraskende med tanke på krav til kompetanse er forskjellen størst når det gjelder doktorgradsstipendiater. Vi ser også at det er ved de gamle universitetene at ansatte i gjennomsnitt veileder flest doktorgradsstipendiater. Det er jevnere med tanke på veiledning av mastergradsstudenter, men de gamle universitetene og de vitenskapelige/private høyskolene har høyest gjennomsnitt med 3, mens de statlige høyskolene har lavest med 1,3. Gjennomsnittlig antall mastergradsstudenter og doktorgradsstipendiater ansatte hadde formelt veilederansvar for i 2010 varierer også mellom fagområdene:

Tabell 5.10: Gjennomsnittlig antall studenter til veiledning for ulike fagområder

	Mastergrad	Doktorgrad
Humanistiske fag (N)	2,4 (573)	,8 (525)
Matematikk/naturvitenskap (N)	2,0 (537)	1,9 (544)
Samfunnsvitenskapelige fag (N)	3,0 (817)	1,1 (770)
Teknologiske fag (N)	2,5 (317)	1,9 (310)
Medisin og helsefag (N)	1,5 (596)	1,5 (582)
Landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin (N)	1,1 (70)	2,4 (72)
Annet (N)	2,5 (165)	,6 (154)
Total (N)	2,3 (3075)	1,4 (2957)

P= 0,000

Som vi ser veiledes det i gjennomsnitt flest mastergradsstudenter ved de samfunnsvitenskapelige fagene, og flest doktorgradsstipendiater ved landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin. Ser vi på kjønn, hadde mannlige ansatte i sektoren formelt veiledningsansvar for i gjennomsnitt 2,6 mastergradsstudenter og 1,7 doktorgradsstipendiater, mens de tilsvarende gjennomsnittene for kvinnelige ansatte er 2 og 1. Denne forskjellen reflekterer i noen grad forskjellene vi observerte over mellom stillingskategoriene, da kvinner er overrepresenterte blant lektorene og menn er overrepresentert blant professorene. Vi så over at kvinner imidlertid i gjennomsnitt oppgir en høyere andel av tiden medgått til oppfølging av bachelorstudenter enn menn.

Når vi kommer til spørsmålet om hvorvidt faglig veiledning opplevdes å ha sammenheng med egen forskning er det store forskjeller mellom fagområdene både når det gjelder veiledning av mastergradsstudenter og doktorgradsstipendiater:

Tabell 5.11: Faglig veiledning av mastergradsstudenter og sammenheng med egen forskning for ulike fagområder

	Svært liten grad	Ganske liten grad	Ganske stor grad	Svært stor grad	Vet ikke	Ikke relevant	N
Humanistiske fag	9 %	21 %	23 %	7 %	0 %	41 %	499
Matematikk/naturvitenskap	6 %	13 %	28 %	25 %	0 %	29 %	496
Samfunnsvitenskapelige fag	7 %	24 %	27 %	8 %	0 %	34 %	730
Teknologiske fag	3 %	18 %	28 %	16 %	1 %	33 %	292
Medisin og helsefag	4 %	14 %	24 %	12 %	1 %	46 %	512
Landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin	3 %	8 %	32 %	17 %	0 %	40 %	65
Annet, spesifiser	6 %	13 %	21 %	12 %	3 %	46 %	144
Total	6 %	18 %	26 %	13 %	0 %	37 %	2738

p = 0,000

Tabell 5.12: Faglig veiledning av doktorgradsstipendiater og sammenheng med egen forskning for ulike fagområder

	Svært liten grad	Ganske liten grad	Ganske stor grad	Svært stor grad	Vet ikke	Ikke relevant	N
Humanistiske fag	1 %	7 %	17 %	13 %	0 %	62 %	459
Matematikk/naturvitenskap	1 %	5 %	18 %	43 %	0 %	33 %	488
Samfunnsvitenskapelige fag	2 %	8 %	21 %	15 %	0 %	55 %	674
Teknologiske fag	2 %	4 %	21 %	33 %	1 %	39 %	292
Medisin og helsefag	1 %	3 %	13 %	32 %	1 %	50 %	485
Landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin	0 %	4 %	33 %	39 %	0 %	24 %	67
Annet, spesifiser	2 %	5 %	11 %	16 %	2 %	64 %	132
Total	1 %	6 %	18 %	26 %	0 %	49 %	2597

p=0,000

Mens 31 prosent ved samfunnsvitenskapelige fag og 30 prosent ved humanistiske fag oppgir at de i svært eller ganske liten grad opplever veiledning av mastergradsstudenter som å ha sammenheng med egen forskning, er oppgir 53 prosent ved matematikk/naturvitenskap og 49 prosent ved landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin at de i ganske eller svært stor grad opplever at det er sammenheng. Vi finner det samme mønsteret angående doktorgradsstipendiater; mens 30 prosent av ansatte ved humanistiske fag og 36 prosent av ansatte ved samfunnsvitenskapelige fag oppgir at de opplever veiledning av doktorgradsstipendiater som å ha sammenheng med egen forskning, er

andelen 72 prosent ved landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin, og 61 prosent ved matematikk/naturvitenskap. Andelen som oppgir "ikke relevant" er også høyest ved humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag, og lavest ved landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin og matematikk/naturvitenskap.

5.3.2 Forskning, publisering og tidsbruk

Vi har verken muligheter for eller ambisjoner om å plassere forskningsbegrepet i sin rette vitenskapssosiologiske eller vitenskapshistoriske sammenheng i denne rapporten. I OECDs Frascati-manual defineres *forskning og utviklingsarbeid* (FoU) som en kreativ virksomhet som utføres systematisk for å oppnå økt kunnskap – herunder kunnskap om mennesket, kultur og samfunn – og omfatter også bruken av denne kunnskapen til å finne nye anvendelser. Begrepet FoU dekker videre tre aktiviteter: grunnforskning, anvendt forskning og utviklingsarbeid. *Grunnforskning* er eksperimentell eller teoretisk virksomhet som primært utføres for å skaffe til veie ny kunnskap om det underliggende grunnlag 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. Anvendt forskning er imidlertid primært rettet mot bestemte praktiske mål eller anvendelser. *Utviklingsarbeid* er systematisk virksomhet som anvender eksisterende kunnskap fra forskning og praktisk erfaring, og som er rettet mot å framstille nye eller vesentlig forbedrede materialer, produkter eller innretninger, eller mot å innføre nye eller vesentlig forbedrede prosesser, systemer og tjenester (NIFU 2004). Ved de norske universitetene og høyskolene som omfattes av denne tidsbrukundersøkelsen foregår det forsknings- og utviklingsarbeid i alle disse tre formene. Som vi skal se i kapittelet om sammenhengende tid til forskning er betydningen av forskning samtidig noe som det forhandles om i sektoren; de ansatte legger ulike meninger i og har ulike forventninger til hva forskning er og bør være – noe som gir seg utslag i ulike behov og forventninger blant de ansatte når gjelder sammenhengende tid til forskning.

Sett under ett oppgir de vitenskapelig ansatte som er omfattet av undersøkelsen vår at 28 prosent av arbeidstiden i 2010 gikk med til forskning. Dette er en liten nedgang fra 2000 da forskning tok 29 prosent av arbeidstiden. I likhet med tidsbruken knyttet til undervisning er det også her forskjeller når det gjelder institusjonstype; det brukes mest tid på forskning, utvikling og faglig oppdatering ved de gamle universitetene (26 prosent, 30 prosent om vi inkluderer utarbeiding av søknader) og minst tid ved de statlige høyskolene (19 prosent, 21 prosent om vi inkluderer utarbeiding av søknader). Her må det igjen understrekes at forskjellige institusjonstyper har forskjellige roller i forsknings- og utdanningssystemet og dermed kan ha forskjellige krav til tidsandelen som skal settes av til forskning. I høyskolesektoren skal FoU både ha et mindre omfang enn i universitetssektoren og i hovedsak være orientert mot anvendt forskning og utviklingsarbeid (Larsen & Kyvik 2006). Tiden som brukes på forskning, utvikling og faglig oppdatering varierer også mellom fagområder. Vitenskapelig ansatte innen matematikk og naturvitenskapelige fag bruker mest tid på forskning (26 prosent, 30 prosent om vi inkluderer utarbeiding av søknader), mens det brukes minst tid på forskning innen teknologiske fag (18 prosent, 21 prosent om vi inkluderer utarbeiding av søknader).

Vi skal nå se nærmere på et målbart resultat av forskningsvirksomheten i sektoren, nemlig publisering. For tabellene tallene henviser til, se vedlegg 5, tabell 15.1-15.20. Med dette har vi ikke forutsatt at forskning utelukkende dreier seg om publisering - og da helst i internasjonale, fagfelleverderte, vitenskapelige tidsskrifter. Imidlertid gir publiseringsvirksomheten, -omfanget og formen oss et godt inntrykk av hva de ansatte bruker FoU-tiden sin på. Forholdet mellom publisering,

tidsbruk og arbeidstid blir derfor interessant; hvem har eller tar seg tid til å publisere i universitets- og høgskolesektoren?

Publisering finner sted i ulike kanaler. I denne undersøkelsen skiller vi mellom publikasjonstypene tidsskriftartikkel, fagbok/monografi, kapittel i antologi og redaktøransvar for antologi. Publiseringsevne henger i stor grad sammen med de vitenskapelige ansattes formelle kompetanse som denne kommer til uttrykk gjennom stillingsstrukturen i de ulike delene av sektoren. Som vi ser av tabellene i vedlegg 5 publiserer dermed professorene generelt mest mens høgskolelektorene publiserer minst. Dette er helt i tråd med hva som kan forventes av de ulike rammevilkårene for og kravene til de ulike stillingene i sektoren, og således helt i tråd med tidligere undersøkelser (Kyvik 2001, Larsen & Kyvik 2006). Når det gjelder tidsskriftartikler kommer postdoktorene på en klar andreplass etter professorene. Dette skyldes at de fleste postdoktorer har tidsskriftartikler som sitt primære produksjonsmål i den avgrensede perioden stillingen er begrenset til.

Bildet er litt mer variert om vi ser på institusjonstyper, men også her gjelder det at de ulike institusjonstypene har ulike, og til tider usammenlignbare, fagprofiler og fyller ulike roller i forsknings- og utdanningssystemet, og at dette påvirker publiseringssammenheng og hensiktsmessigheten når det gjelder publiseringsformer og -kanaler. Ansatte ved de gamle universitetene, de nye universitetene og de vitenskapelige og/eller private høgskolene publiserer dermed langt oftere både vitenskapelige tidsskriftsartikler, fagbøker/monografier og kapitler i antologier enn hva ansatte ved de statlige høgskolene gjør. Når det gjelder bøker og monografier er det de ansatte ved de vitenskapelige og/eller private høgskolene som publiserer mest.

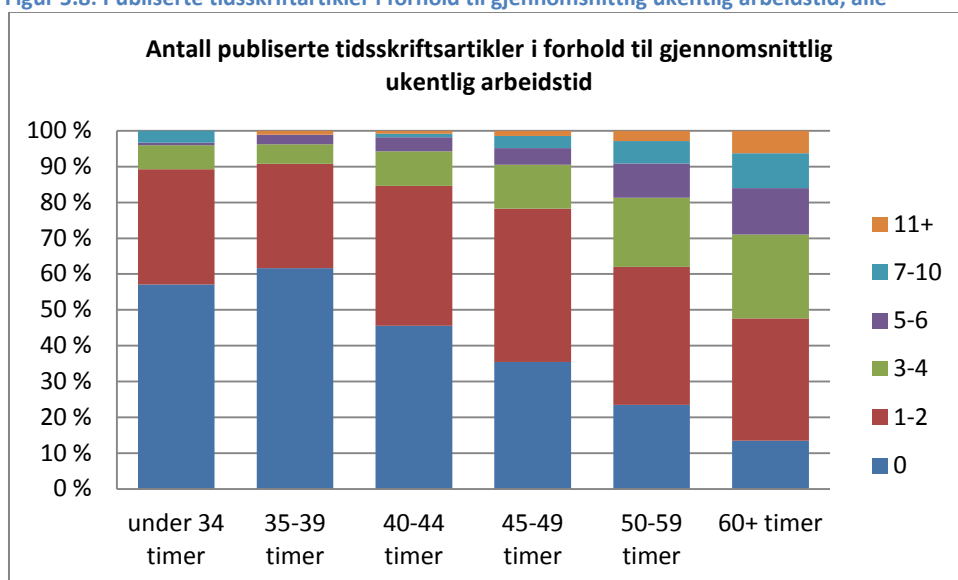
Når det gjelder fagområder er det viktig å skille mellom de ulike publiseringskanalene, og de ulike fagtradisjonene og faghistoriske profilene. Mens monografien og det individuelle forfatterskapet fremdeles er fremtredende innen humaniora og samfunnsvitenskapene, er tidsskriftutgivelser og samforfatterskap nærmest enerådende innen matematikk, medisin og de naturvitenskapelig baserte fagområdene. Når det gjelder tidsskriftartikler ser vi dermed at det publiseres langt mer innen matematikk og naturvitenskapelig baserte fag, medisin og helsefag, teknologiske fag og landbruks-, fiskerifag og veterinærfag enn innen humanistiske fag og samfunnsfag. Mens mange av de ansatte innen humanistiske fag og samfunnsfag enten ikke publiserer (44 prosent innen de humanistiske fagene og 38 prosent innen de samfunnsvitenskapelige) eller maksimalt publiserer to tidsskriftartikler i året (42 prosent innen de humanistiske fagene og 46 prosent innen de samfunnsvitenskapelige), er det for eksempel hele 13 prosent av de ansatte innen matematikk eller naturvitenskapelige fag som oppgir at de publiserer 5-6 tidsskriftartikler i året, 7 prosent ligger på mellom 7-10 artikler, mens 3 prosent av de spurte fra disse fagområdene har svart at de publiserer 11 eller flere artikler i året. Når det gjelder bøker og/eller monografier er bildet annerledes. Hele 87 prosent av de ansatte ved teknologiske fag oppgir at de ikke har publisert bøker året før, mens 1-2 bøker ser ut til å være mer vanlig å publisere for ansatte innen humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag (henholdsvis 20 og 21 prosent av de spurte innen disse fagområdene oppgir dette).

Ser vi på kjønn fremkommer det også tydelige forskjeller. Kvinnenes publiseringsevne er generelt lavere enn mennenes. Spesielt gjelder dette tidsskriftartikler, hvor hele 40 prosent av de spurte kvinnene oppgir at de ikke publiserte én eneste tidsskriftartikkel i 2010, mens 30 prosent av mennene oppgir det samme. Dette kan i høy grad forklares med stilling; kvinnene har oftere undervisnings-

baserte stillinger i universitets- og høyskolesektoren enn hva menn har. Vi kan ikke utpeke en enkelt årsak til at dette forholder seg slik. Imidlertid kan kjønnsforskjellene når det gjelder arbeidstidens fordeling over døgnet og partners gjennomsnittlige arbeidstid som vi tar for oss i kapitlet om de ansattes forhandlinger om tid i og utenfor arbeidsplassen antas å kunne forklare noe av forskjellen mellom kvinner og menn når det gjelder omfanget av publisering.

Spørsmålet vi til slutt skal stille i denne seksjonen er om det er noen sammenheng mellom lange arbeidsdager og da vitenskapelig ansattes publikasjonsproduksjon. Svaret er entydig ja om vi ser på forholdet mellom den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstiden og det årlige antallet publikasjoner i de kanalene vi har valgt ut. Som vi ser av tabellene i vedlegg 5 er det helt enkelt slik at jo flere timer man arbeider i uka jo mer publiserer man. Her har vi altså det motsatte av forholdet mellom undervisning og lange arbeidsdager. Dette er illustrert i følgende figur over antall publiserte tidsskriftsartikler og gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid:

Figur 5.8: Publiserte tidsskriftsartikler i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid, alle



N=2943, p=0,000

Mens det å bruke mye tid på undervisning ikke henger sammen med lange arbeidsdager målt i timer, er lange arbeidsdager med arbeidsinnsats ut over normalarbeidsdagen en forutsetning for å publisere. Dermed er vi tilsynelatende tilbake ved stillingstypenes betydning for både arbeidstid, tidsbruk og publisering. Når vi vet at man for å oppnå et universitetsprofessorat må ha en betydelig publikasjonsliste å vise til er det imidlertid grunn til å være forsiktig med å fastslå at stillingstype kan forklare alt når det gjelder publisering.

På bakgrunn av våre tall kan vi bare slå fast at lange arbeidsdager med arbeidsinnsats ut over normalarbeidsdagen er et viktig premiss for å kunne lykkes på publiseringsfronten i universitets- og høyskolesektoren. Slaget om karrieren i denne sektoren står *utenfor* normalarbeidsdagen. Lykkes man her har man gode sjanser for å lykkes i møte med den akademiske karrierelogikkens spilleregler. Som vi skal se i kapitlet om konflikter og forhandlinger om tid og tidsbruk er det imidlertid ikke tilfeldig *hvem* som kan nedlegge en arbeidsinnsats ut over normalarbeidsdagen i universitets- og høyskolesektoren.

5.3.3 Administrasjon

På spørsmål om undervisning som arbeidsoppgave er ansatte i sektoren altså mer eller mindre samstemte i at dette er viktig og noe de trives med. Hvis vi går over på oppgaver de ansatte opplever som meningsløse, stiller nok administrasjon i en særklasse.

I 2000 gikk i gjennomsnitt 17 prosent av tiden til administrasjon, mens 12 prosent av tiden gikk med til dette i 2010 (eventuelt 14 prosent dersom rapportering inkluderes her). Her må vi gjøre oppmerksom på at årets undersøkelse innebar en konkretisering av administrasjon i spørreskjemaet. Konkretiseringen kan ha medvirket til at respondentene har vært mindre tilbøyelige til å rapportere aktiviteter som "administrasjon" enn hva de var i 2000. Vi kan altså ikke entydig konkludere at ansatte i sektoren utfører mindre administrasjon til fordel for forskning og undervisning. Samtidig er det viktig at "administrasjon" konkretiseres i stedet for å fungere som en sekkekategori for aktiviteter som respondenten ikke identifiserer som forskningsrelatert eller undervisningsrelatert.

I intervjuene kom det frem at ansatte føler seg pådyttet og pålagt stadig mer administrasjon. En informant vektla at mens det blir sagt at byråkratiet i sektoren er rasjonalisert så har dette ikke skjedd. Det som har skjedd er at vitenskapelig ansatte "blir pålagt mer og mer administrasjon", for eksempel å føre reiseregning i egen nettportal. I hans syn bør en slik tendens eventuelt medføre at universitetene og høyskolene ansetter flere folk, ellers kan ikke dagens produksjon opprettholdes eller forbedres. En annen informant bemerket også at det er "en større tendens" til å "skyve administrative oppgaver ned på de ansatte". De vitenskapelige ansatte blir dermed pålagt arbeidsoppgaver som administrasjonen gjorde før, noe som føles spesielt tidkrevende når det ender med å måtte gå noen runder fordi de vitenskapelig ansatte ikke gjør det riktig. Mye av dette oppleves som tvang, og det er en frykt for at det i neste omgang kommer til å bli brukt til overvåking. Denne informanten hevdet at det er en generell trend at arbeidsoppgaver blir "dyttet ned" til vitenskapelig ansatte. Et eksempel han ga er at vitenskapelig ansatte nå har blitt pålagt å lage nynorsktekst selv til hver eksamen. Dette oppleves som frustrerende når man "rett og slett ikke behersker nynorsk" og når man ikke får bruke hjelp utenfra fordi oppgavene da kan lekke ut. Ifølge informanten har instituttet han jobber ved lovet én time ekstra uttelling for å lage teksten for å dempe gemyttene, men han opplever dette som en håpløs kompensasjon da det ikke hjelper på den manglende nynorskkompetansen. Følelsen er dermed at man ender med å bruke mer tid på en del ting man egentlig ikke er ansatt for/har kompetanse til å gjøre. Det er med andre ord stadig nye ting som blir innført fordi det er "bedre for studentene" eller fordi "det letter arbeidet for administrasjonen". Han mente dessuten at de ansatte i administrasjonen ofte blir en mellominstans og dermed noe som skaper ineffektivitet. Han nevnte et eksempel med kopiering til kompendier, hvor vitenskapelig ansatte skal levere pensumbøker til en konsulent som ber om kopi. Det er da meningen at denne konsulenten sender boka til en vitenskapelig assistent, men sistnevnte leverer ofte tilbake med beskjed om at det er brudd på lovverket å kopiere. Vitenskapelig ansatte ender dermed ofte med å kopiere selv for så å gi det til konsulenten på nytt. Denne sender det så til trykkeriet. Dette blir oppfattet som mange unødvendige omveier, og informanten mente at man like greit bare kunne kopiert selv med én gang og sendt det direkte til trykkeriet.

I skjæringspunktet mellom studentrelatert arbeid og administrasjon finner vi noen nye teknologiske løsninger. En informant i den kvalitative undersøkelsen vektla hvor mye tid som dette stjal ved følgende uttalelse: *I går brukte jeg tre timer på å printe ut fra fronter.* Vi stilte imidlertid spørsmål i

spørreskjemaundersøkelsen om i hvilken retning følgende IKT-løsninger påvirket tiden brukt på oppfølging av studenter i 2010:

Tabell 5.13: Nye teknologiske løsninger og tidsbruk på studentrelatert arbeid, alle

	Øker tiden betraktelig	Øker tiden	Ingen innvirkning	Reduserer tiden	Reduserer tiden betraktelig	Ikke relevant	Sum	N
Læringsplattformer	6 %	27 %	28 %	17 %	3 %	20 %	100 %	2536
Pod-casting/ streaming av forelesninger	1 %	4 %	13 %	1 %	0 %	80 %	100 %	2492
Publisering av forelesningsnotater	4 %	31 %	32 %	10 %	1 %	21 %	100 %	2516
E-post på mobil	2 %	10 %	19 %	4 %	1 %	64 %	100 %	2488

Det generelle inntrykket er at disse IKT-løsningene ikke er spesielt utbredt i sektoren ennå. Dette ser vi av den høye andelen som oppgir "Ikke relevant" på alle fire, men spesielt på pod-casting/streaming av forelesninger og til dels også angående e-post på mobilen. Det er færre som oppgir at læringsplattformer og/eller publisering av forelesningsnotater/presentasjoner på nett ikke er relevant. Blant respondentene som tar i bruk slike løsninger, oppgir flertallet at både læringsplattformer og publisering av notater/presentasjoner øker tiden de bruker på studentoppfølging. For begge løsningene angir om lag en tredjedel dette, mens i underkant av 20 prosent mener at læringsplattformen er tidsbesparende. På spørsmålet om publisering av forelesningsnotater/presentasjoner er andelen drøye 10 prosent.

I intervjuene kom det videre frem at en viktig premissleverandør med tanke på faktisk tidsbruk er frister. Det ble av én informant nevnt at når det gjelder mange forskningsprosjekt, spesielt individuelle, er disse ofte langsiktige og innebærer få tidsfrister. I motsetning til dette blir tidsfristene knyttet til pliktarbeidet, for eksempel undervisning, "veldig umiddelbare og håndfaste". I tillegg spiller disse fristene på "medmenneskelighet". Selv om forskning er en plikt er det i forskningsprosjekter stort sett seg selv man skuffer ved manglende gjennomføring. Det er imidlertid andre medmennesker, oftest studenter, man skuffer hvis fristene brytes i undervisnings- og veiledningssammenhenger. Det ble også fortalt at det er "mye enklere å skuffe seg selv med å ikke få gjennomført ting enn å skuffe andre", og fristene som er knyttet til pliktarbeidet ble omtalt som "menneskelige frister". Denne informanten mente at disse fristene også ble mer pressende fordi de kom fra arbeidsgiver.

Som det fremgår av tabellene bruker de vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren relativt lite av tiden på søknadsskriving. Halvparten av respondentene i undersøkelsen oppgir at de ikke søker om midler til eksternfinansierte prosjekter. Det er professorer og førsteamanuenser, og postdoktorer som bruker mest av tiden på utarbeiding av søknader. Selv om det i gjennomsnitt brukes mer tid på utarbeiding av søknader (3 prosent av tiden) enn rapportering (1 prosent av tiden), mente likevel en informant at forholdet mellom disse to aktivitetene var beklagelig:

”Her i Norge er det flere rapporteringsskjemaer enn søknadsskjemaer og det er et dårlig tegn.”

Frustrasjonen over administrative oppgaver kan også ses i lys av forventningen at ledelsen skal ta på seg hovedbyrden slik at andre vitenskapelig ansatte kun i begrenset grad utfører slike oppgaver (Larsen 2003). Det var imidlertid også informanter som trakk det etablerte bildet i tvil. Som del av pilotintervjuene snakket vi med en forsker uten undervisningsplikt, men som kom fra stilling som postdoktor. Hun fremstilte sektoren som full av ubegrunnet klaging når det gjaldt undervisning, men at det var substans i påstandene om at det har blitt mer rapportering og evaluering:

”Jeg er kanskje litt tvilende til at endringene i sektoren har gjort at det har blitt så mye mer undervisning, for alle i hvert fall. I det miljøet jeg er i så er det udokumentert, det er mer en generell klage på at det er så mye undervisning, og jeg er ikke så sikker på at det er sann. Jeg tror at før studiereformen så underviste man langt under det som var på en måte ment at man skulle gjøre innenfor en førsteamanuensisstilling eller en professorstilling. Så jeg tror man egentlig har nærmet seg det som er forventet. Jeg tror nok at i den siste perioden så er det kanskje veldig mye evalueringer [...] Det siste året har fakultetet hatt tre store evalueringer. Først ble faget i hele Norge evaluert, så ble studiet evaluert, og så ble forskergruppene evaluert. Alt dette fører jo til en enorm aktivitet av egnevaluering, møter, tid til å svare spørreskjema, intervju, rapport, og nå skal vi begynne å mene noe om rapporten og så skal det være en voldsom saksbehandling i hele vår.”

Som en oppsummering opplever mange vitenskapelig ansatte at møtevirksomhet, administrasjon og rapportering stjeler tid fra kjernevirksomheten:

”Det som regulerer hverdagen mest er møtetid. Det brukes alt for mye tid på møter og møter hvor det skal prates mye [...] Jeg tror det har å gjøre med at ledelsesnivået her har mindre forståelse for forskning [...] Administrasjon tar mer og mer tid. Det er komplekse rapporteringsordninger og jeg opplever en ganske sterk byråkratisering av hverdagen. Dette er prosesser som kommer oppå alt det andre, og det føles som uviktig – veldig uviktig! [...] Jeg opplever at det er mer tid som brukes på rapportering og forberedelser om virksomheter og mindre tid som brukes om selve kjernevirksomheten, som forskning og undervisning.”

5.4 Arbeidsoppgavenes fordeling over året

I Stortingsmelding 7 (2007-2008) trekkes det frem ulike måter som institusjonene kan legge til rette for mer sammenhengende tid til forskning for de faglig ansatte (St.meld. nr. 7 2007-2008: 29-30). Blant annet nevnes komprimering og intensivering av undervisningen slik at den ikke strekker seg over hele semesteret, omgjøring av hele semestre til enten rene undervisnings- eller forskningssemestre, og innføring av et tolærersystem parallelt med muligheten for å ta forskningspermisjon.

Gitt at ansatte selv karakteriserer året som ”veldig skiftende” og at tidligere undersøkelser har fokusert på manglende sammenhengende tid til forskning kan det være relevant å se på hvordan de to hovedarbeidsoppgavene, undervisning og forskning, er fordelt over tid. Som informantene våre påpeker er undervisning premissleverandøren for annen tidsbruk siden den ”ikke kan dyttes ut” slik forskning kan. Vi kan dermed se på undervisningsjobbens fordeling over året, fordelt på stillingskategori:

Tabell 5.14: Undervisningens fordeling over året for ulike stillingstyper

	Svært konsentrert	Ganske konsentrert	Ganske spredt	Helt spredt	Hadde ikke undervisning	Ikke relevant	Sum	N
Professor/Førsteamanuensis	7 %	29 %	32 %	26 %	3 %	2 %	100 %	1684
Dosent/Førstelektor	4 %	24 %	43 %	26 %	1 %	2 %	100 %	194
Universitetslektor/Høgskolelektor/Amanuensis	10 %	24 %	35 %	29 %	1 %	1 %	100 %	567
Postdoktor	21 %	24 %	15 %	9 %	29 %	2 %	100 %	131
Total	8 %	27 %	33 %	26 %	4 %	2 %	100 %	2576

P=0,000

Som vi ser opplever den største andelen, en tredjedel, av det totale utvalget at undervisningen er ganske spredt over året. En drøy fjerdedel opplever den som ganske konsentrert og en annen drøy fjerdedel som helt spredt, det vil si løpende jevnt over begge semestrene. Veldig få oppgir at undervisningen er svært konsentrert, det vil si avgrenset til bestemte måneder. Det er imidlertid ganske store variasjoner mellom stillingene, hvor postdoktorene i størst grad opplever undervisningen som konsentrert (46 prosent), og dosenter og førstelektorer i størst grad opplever undervisningen som spredt (66 prosent). Det er verdt å merke seg at det i førstnevnte gruppe, postdoktorene, er en ganske stor andel som oppgir at de ikke hadde undervisning i 2010 selv om de tidligere i undersøkelsen har svart bekreftende på at de har arbeidsplikt i form av undervisning, veiledning og lignende tidligere i undersøkelsen.

Vi stiller i surveyen også spørsmål om hvilken mulighet respondentene hadde til selv å styre undervisningens fordeling over året. Dette er presentert i følgende tabell:

Tabell 5.15: Muligheten til å styre undervisningens fordeling over året for ulike stillingstyper

	Svært liten	Ganske liten	Ganske stor	Svært stor	Sum	N
Professor/Førsteamanuensis	33 %	42 %	20 %	4 %	100 %	1586
Dosent/Førstelektor	24 %	48 %	23 %	6 %	100 %	187
Univ.lektor/Høgskolelektor/Amanuensis	30 %	45 %	22 %	3 %	100 %	556
Postdoktor	34 %	31 %	31 %	3 %	100 %	90
Total	32 %	43 %	21 %	4 %	100 %	2419

P=0,021

Som vi ser opplever tre av fire i utvalget totalt sett å ha ganske eller svært liten mulighet til selv å styre undervisningens fordeling over året. Dette varierer noe mellom de ulike stillingskategoriene, hvor postdoktorene, og dosentene og førstelektorene i størst grad opplever å ha ganske eller svært stor mulighet til selv å styre fordelingen. Undervisningens konsentrering legger føringer på forskningens fordeling over året. Informanter ga her i stor grad uttrykk for at de to oppgavene vekslet mellom semestre:

”For mitt vedkommende er det forskjell på vårsemester og høstsemester. Mye av undervisninga i de fagene jeg har ansvar er konsentrert på høstsemesteret, da har jeg flere emner som går parallelt. Da går dagene med til undervisning og studentkontakt, og dette slutter jo i begynnelsen av desember. Veiledningsoppgavene går hele året. På våren har jeg ikke fag hvor jeg har emneansvar, da er

undervisninga mer spredt. Dette har også å gjøre med timeplan og strukturelle årsaker, men jeg ser at jeg har mer forskningstid på våren.”

”Høstsemesteret er mye mer hektisk enn våren. Jeg bruker nok mer tid til forskning på våren enn på høsten, særlig når en kommer litt utpå våren. Eksamen og sånt er jo hektisk, men om du blir sensor på en masteravhandling så blir det jo litt mer krevende. Da er det litt mer arbeid som skal gjøres. Det går greit, særlig i og med at man kan planlegge det så nøye. Jeg føler at jeg har styring på dette.”

En av informantene våre mente at hun i utgangspunktet kunne bestemme konsentrasjonen av undervisningen i stor grad, men at hensynet til studentene gjorde at hun likevel endte opp med å spre den gjennom semesteret. Hun hevdet imidlertid at andre i større grad samler undervisningen på få uker slik at de får frigjort lange perioder til forskning.

Ved noen steder virker det som at det i økende grad blir planlagt slik at undervisning og forskning skal konsentreres i hver sine semestre eller eventuelt til hver sin tid innad i semestre. Ved noen av institusjonene blir dette gjort i arbeidet med arbeidsplaner, mens andre kaller dette ”arbeidsperioder” som skal sikre at ansatte skal kunne dra på feltarbeid eller at de skal få mulighet til mer sammenhengende tid til forskning. Informantene i undersøkelsen gir gjennomgående uttrykk for å være fornøyde med slike ordninger. Det har, i én av informantenes ord, blitt ”mindre dårlig med sammenhengende tid til forskning på grunn av konsentrering av undervisning” fordi man kan planlegge forskningen bedre enn før.

Hvordan oppleves så forskningens fordeling over tid? Som vi ser av følgende tabell oppgir 70 prosent av respondentene at forskningen i 2010 var ganske eller helt spredt over året:

Tabell 5.16: Forskningens fordeling over året for ulike stillingstyper

	Svært konsentrert	Ganske konsentrert	Ganske spredt	Helt spredt	Ikke relevant	Sum	N
Professor/Førstemanuensis	4 %	17 %	43 %	33 %	3 %	100 %	1683
Dosent/Førstelektor	3 %	18 %	46 %	21 %	12 %	100 %	194
Univ.lektor/Høgskolelektor/Amanuensis	6 %	12 %	33 %	20 %	29 %	100 %	566
Postdoktor	6 %	6 %	34 %	53 %	1 %	100 %	131
Total	5 %	15 %	41 %	30 %	9 %	100 %	2574

P=0,000

Vi ser også her noen forskjeller mellom de ulike stillingskategoriene. Mens postdoktorene i størst grad opplever at forskningen i 2010 løp jevnt over hele året, gjelder dette i minst grad universitets- og høgskolelektorene.

Vi så over at tre av fire i liten grad følte at de hadde mulighet til selv å styre undervisningens fordeling over året. Hvordan oppleves denne muligheten når det gjelder forskning?

Tabell 5.17: Muligheten til å styre forskningens fordeling over året for ulike stillingstyper

	Svært liten	Ganske liten	Ganske stor	Svært stor	Sum	N
Professor/Førsteamanuensis	15 %	42 %	35 %	8 %	100 %	1630
Dosent/Førstelektor	17 %	53 %	23 %	7 %	100 %	170
Univ.lektor/Høgskolelektor/Amanuensis	26 %	46 %	24 %	4 %	100 %	403
Postdoktor	8 %	14 %	53 %	25 %	100 %	130
Total	17 %	42 %	33 %	8 %	100 %	2333

P=0,000

Det fremgår av tabellen at flertallet, 58 prosent, opplever liten grad av påvirkning på forskningens fordeling over året, selv om andelen er større enn hva som gjaldt for undervisning. Vi ser også her at det er ganske store forskjeller mellom stillingskategoriene, hvor postdoktorene i stor grad opplever å ha mulighet til selv å bestemme (78 prosent), og universitets- og høgskolelektorene i mye mindre grad opplever dette (28 prosent).

Det er her verdt å ha i mente at forskning i større grad utføres i ferier, helger og på fritiden for øvrig, hvilket medfører at man i større grad har mulighet til selv å styre dens konsentrasjon/spredning. Sommerferien blir slik sett en periode med relativt konsentrert tid til forskning:

”Tiden til forskning er avhengig av når på året man snakker om. Nå faller det snart til ro med studenter og da brukes gjerne sommeren til forskning. Men dette snakker man selvsagt ikke om.”

6 Arbeidsvilkår

Mens tidsbruk blant ansatte i UoH-sektoren har vært gjenstand for gjentatte analyser, er arbeidsvilkår fått mindre oppmerksomhet. Dette manglende fokuset kan komme både av de ansattes selvforståelse i forhold til rollen som arbeidstakere og av reguleringen av sektoren. Kapitalismens innflytelse på akademia ble av Marx og Engels (1848) beskrevet på følgende måte: "The bourgeoisie has stripped of its halo every occupation hitherto honoured and looked upon with reverent awe. It has converted the physician, the lawyer, the priest, the poet, the man of science, into its paid wage-labourers" (Marx og Engels 1848:222). Det er imidlertid, som vi skal se, ganske stor motstand mot denne transformasjonen blant vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren, hvilket det også var på midten av 1800-tallet. Som Berman (1983:116) poengterer ligger det en utfordring hos "those professionals and intellectuals – 'the doctor, the lawyer, the priest, the poet, the man of science' – who think they have the power to live on a higher plane than ordinary humanity, to transcend capitalism in life and work".

"Det å kunne hevde seg i forskning har å gjøre med at man må ha appetitt på dette. Du ser at forskere er bleke når andre begynner å bli brune. Forskere og komponister sitter bak gardina og er ganske bleke."

Som Ellingsæter (2002) poengterer er det i Norge to motstridende tendenser hva angår arbeidstid. Mens den *faktiske* arbeidstiden, det vil si den tiden som faktisk går med til arbeid (inkludert overtid og ekskludert sykefravær, ferie og permisjon mv), har blitt redusert, øker det hun kaller *vanlig* arbeidstid. Ifølge Ellingsæter uttrykker vanlig arbeidstid i større grad hvor mye tid arbeidet legger beslag på, og er dermed et viktigere premiss i forhold til annen tidsplanlegging. En av grunnene til dette motstridende forholdet er at skillet mellom arbeidstid og fritid er mer diffust for enkelte grupper (Ellingsæter 2002). Dette gjelder ikke minst for grupper som er unntatt formelle arbeidstidsavtaler og Arbeidsmiljøloven. Dette fører til at uformelle krav og forventninger, som er vanligere motivasjon enn tvang i yrker preget av ansiennitets- og incentivsystemer, medfører at mange jobber mer enn avtalt tid. Med andre ord svekkes betydningen av de formelle avtalene og lovene, slik som arbeidskontrakt, tariffavtale og Arbeidsmiljøloven, til fordel for uformelle og implisitte avtaler. Ellingsæter gjengir her også Goldthorpes skille mellom to ulike typer regulering; labour contract og service relation. Mens førstnevnte innebærer byttet mellom tid som medgår til arbeid mot lønn, innebærer sistnevnte et mer langsiktig og diffust bytte med andre disiplineringsmekanismer som ofte innebærer fremtidsrettede elementer relatert til karriere og ansiennitet. Det er ikke uvanlig at det under førstnevnte regulering også er en måling og kontroll av input, det vil si tid medgått til arbeid, mens det i sistnevnte er en måling og kontroll av output, det vil si arbeidets produkt (Ellingsæter 2002).

Arbeidstid er en omstridt grense for kontroll i forholdet mellom ledelse og arbeidstakere, og det har tradisjonelt sett vært arbeidskontrakten som definerer arbeidstid (Ellingsæter 2002). I yrkene som preges av incentivsystemer er det imidlertid en annen form for disiplinering enn slike formelle kontrakter. Her vil, ifølge Ellingsæter, arbeidskontraktene ofte være ufullstendige og implisitte, særlig hva angår arbeidstakers forpliktelser, og dermed hva arbeidsgiver kan kreve. Det er med andre ord et system basert på tillit og på selvdisciplinering, og som dermed kan oppleves, slik en av våre informanter uttrykte, som et "umettelig system" basert på personlig driv og idealisme:

”Det er et umettelig system. Det er bare arbeiderne som setter grenser. I en vanlig jobb kan man beskytte seg mot denne umetteligheten og vilkårligheten, men den har tatt tak i denne sektoren. Det er ingen som passer på at man tar ut den ferien man skal eller på om man jobber overtid. Det flyter i hop. Dessuten er jobben i stor grad hobby, i motsetning til industriarbeiderne som betraktet jobben som lite engasjerende/stimulerende.”

Dette er uttrykk for den samme selvforståelsen som blir identifisert av Berman (1983) når han skriver at akademikere i større grad enn andre lønnsarbeidere mener seg personlig involvert i jobben. De selger ikke bare sin fysiske energi til å jobbe, men også sinnet, visjonene og tankekraften. I tillegg er det også et uttrykk for distinksjonen vi nevnte over, at dette er en gruppe ansatte som er av den oppfatning av at deres virke ikke kan regnes som vanlig arbeid, og at de som gruppe er helt forskjellig fra ”arbeidstakere”. Disse ”arbeidstakerne” blir da også konstruert på en måte som gjør dem til aktører med motsatte egenskaper. Ser vi imidlertid på data fra YS Arbeidslivsbarometer, en kvantitativ undersøkelse av forholdene i det norske arbeidslivet fra 2011, fremstår ikke ”norske arbeidstakere” som å være i jobber som er ”lite engasjerende/stimulerende”. Totalt sett oppgir 79 prosent at de er enige eller sterkt enige i at de har en interessant jobb, og hvor andelen blant respondentene med inntekt under 410.000 og ingen utdanning utover videregående er 73 prosent. Tilsvarende oppgir 77 prosent at de ofte eller alltid anser arbeidet som meningsfylt, hvor andelen blant respondentene med inntekt under 410.000 og lav utdanning er 72 prosent.

Det er imidlertid tradisjonelt sett en oppfattelse at universitetene spesielt er unike organisasjoner, og det er en utbredt skepsis til ledelse og styring (Larsen 2003). En forståelse av at akademisk virke skiller seg i forhold til annet arbeid kom til uttrykk i noen av dybdeintervjuene:

”Forskningsprosjekter skal være litt risikabelt; du skal fremskaffe noe nytt, da velger du på en måte å være i en sånn risikosone. Du kan ikke tenke arbeidsdag, du må tenke litt sånn at skjer det ett eller annet så må du stå på hodet for å få det til, andre dager kan det være litt sånn at det stopper opp og så er det dager du tenker at nå orker jeg ikke mer, nå må jeg ta fri. Du kan ikke sitte å være kreativ og produktiv fra åtte til fire, det går ikke. Jeg har tenkt at jeg må lære meg å leve med faget som en livsstil [...] Det er helt umulig å si hva som er den optimale arbeidstidsordningen. Noen ganger så må du jobbe fordi det er tidsfrister, du kan ha uhell og du må løse noen ting, og du kan være så sliten at du må ta pauser. Men veldig mye av det å drive med forskning er å tenke, er å leve med det, og det er ikke teknisk mulig å gjøre det på en annen måte. Hvis du skal få til noe som ligger noenlunde internasjonalt, så går det ikke an å si åtte til fire. Det går ikke an å tenke slik.”

En annen informant delte dette synet og karakteriserte forskning som et ”snurrlig yrke” fordi å operere med en arbeidsdag fra 8 til 16 ikke fungerer, dette til tross for at, som vi så i forrige kapittel, over 75 prosent av arbeidet i sektoren faktisk gjøres innenfor en litt utvidet definisjon av ”normalarbeidsdagen”. Informanten mente at 8 til 16 ikke ville fungere fordi det da ”hadde blitt gjort lite” siden arbeidsoppgavene til forskere og akademikere i hans øyne ikke kan rasjonaliseres. I den utstrekning det kan effektiviseres går det mer på fordelingen av tid på ulike arbeidsoppgaver og en sterkere arbeidsdeling på enhetene. I hans øyne kunne produktiviteten blant forskere og akademikere kun økes ved å underlette ”eksterne forhold”. Med det mente han administrasjon og organisering av arbeidet i retning av at ansatte kunne jobbe når og hvor de selv ønsket. Imidlertid gikk, i hans øyne, utviklingen i motsatt retning.

Balansen mellom tillit og kontroll er et gjennomgående tema, spesielt når det gjelder hvordan tiden skal reguleres og styres av ledelsen. Som én informant påpekte slet de vitenskapelig ansatte i sektoren nå med en splittet personlighet mellom to motstridende logikker; én idealistisk og én nytteorientert. Det er også mulig å tolke dataene dit hen at disse to logikkene veksler mellom å være rådende i tid og rom.

Ellingsæter (2002) fremhever også at det er ulike forventninger til menns og kvinners tidsbruk, spesielt i grenseoppgangen mellom arbeid og omsorg, hvilket sannsynligvis preger disiplineringsmekanismene og hvorvidt menn og kvinner innfrir de implisitte og uformelle tidskontraktene.

I materialet vårt fremstår arbeidsvilkår som er vanlige i arbeidslivet for øvrig, for eksempel registrering av arbeidsdagens start og slutt og timeføring, som et spørsmål om mistillit og som noe som er umulig å gjennomføre grunnet arbeidets art.

6.1 Regulering

Spørsmålet om tid ble enda mer fremtredende da Særavtalen om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger bortfalt i 2007.¹¹ Det finnes ingen nasjonale avtaler eller bestemmelser som angir hvordan arbeidstiden til vitenskapelig ansatte ved universitetene og høgskolene skal fordeles på ulike arbeidsoppgaver (Forskerforbundet 2009b). Derimot er prinsippet om forskningsbasert undervisning lovfestet. Forskerforbundet (2009b:29), argumenterer med at det som en logisk konsekvens innebærer at "alle vitenskapelige stillinger i prinsippet skal ha rett og plikt til å forske".

Særavtalen ble inngått i 1992, og sikret at ansatte ved universitetene og de vitenskapelige høgskolene som hovedregel skulle ha en forskningsandel som var like stor som undervisningsandelen. Via referatet som fulgte avtalen ble også Forskerforbundets krav om en individuell rett til å forske minst 50 prosent av arbeidstiden inkludert. Denne fordelingen av arbeidsplikter ble nedfelt i rundskriv F-93-92.¹² Det lå her, i hvert fall i teorien, en mulighet for å sikre sammenhengende tid til forskning i arbeidstiden. Det daværende Utdannings- og forskningsdepartementet opphevet imidlertid referatet med virkning fra januar 2005, hvilket medførte en arbeidsrettssak fordi Forskerforbundet mente dette var en del av avtalen og at det derfor ikke kunne oppheves ensidig fra departementet. Forbundet og de andre organisasjonene tapte saken, og Forskerforbundet sa derfor opp Særavtalen med virkning fra 1. august 2006. Kunnskapsdepartementet sa deretter opp avtalen også for de øvrige organisasjonene som ikke var berørt av Forskerforbundets oppsigelse, slik at alle ansatte skulle bli omfattet av samme regelverk (Forskerforbundet 2009b). Nå er det opp til hver av institusjonene i sektoren å ha lokale avtaler om tidsfordeling mellom arbeidsoppgavene, hvilket, som vi skal se, har ført til en del forvirring.

Særavtalens bortfall hadde også direkte innvirkning på spørsmålet om arbeidstid og overtid, da sektoren ble nødt til å følge det ordinære regelverket for arbeidstakere i staten vedrørende overtidskompensasjon. Dette brakte spørsmålet om tidsregistrering på banen, spesielt etter at Riksrevisjonen påpekte brudd på reglene om dokumentasjon av arbeidstid i forbindelse med utbetaling av overtidskompensasjon (Forskerforbundet 2009a). Riksrevisjonen på sin side sier at deres rolle er å

¹¹ <http://www.forskerforbundet.no/Lonn-og-personal/Saravtaler/Saravtale-om-lonns-og-arbeidsvilkar/>

¹² <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/2003/nou-2003-25/8.html?id=148016#note6>

kontrollere hvorvidt statlige virksomheter innretter virksomheten etter de lover og regler som gjelder for statsforvaltningen, men at de ikke er en regelverksforvalter. Det betyr at de ikke kan pålegge UoH-sektoren å rapportere på ansattes tidsbruk, og at eventuelle krav om tidsregistrering vil komme gjennom gjeldende lover og regler eller overordnet departement. Kunnskapsdepartementet har poengtert at institusjonene selv har ansvaret for egen personalforvaltning og for å komme frem til lokale løsninger, og ga en frist til utgangen av 2009 på å få på plass slike (Forskerforbundet 2009a).

Det kan se ut til at for mange er løsningen på spørsmålet om overtid og registrering av arbeidstid å definere ansatte med en betydelig FoU-andel som i "særlig uavhengige stillinger".¹³

"Særlig uavhengig stilling" er et rettslig begrep i Arbeidsmiljølovens (AML) arbeidstidskapittel. Ansatte i slik stilling er unntatt de fleste bestemmelser angående arbeidstid slik de er nedfelt i Arbeidsmiljøloven, hvilket betyr at denne ikke er gjeldende for denne gruppen arbeidstakere. Videre har ansatte i særlig uavhengige stillinger færre rettigheter i forhold til økonomisk kompensasjon. I utgangspunktet er det ikke mulig å definere hele grupper som særlig uavhengige, men institusjoner i sektoren gjør det likevel med følgende begrunnelse:

*"Forskning krever stor grad av individuell frihet i arbeidsorganisering, som ikke lar seg forene med ordinær regulering av arbeidstid. Mange av UiOs arbeidstakere vil av den grunn falle inn under det lov- og tariffmessige begrepet "særlig uavhengig stilling". I prinsippet skal det foretas en individuell vurdering av om arbeidstakere faller inn under dette begrepet, men det er ikke til hinder for at arbeidstakere med samme type oppgaver kan vurderes samlet."*¹⁴

Ifølge Forskerforbundet er "særlig uavhengig stilling" knyttet til "arbeidstakere som selv prioriterer sine arbeidsoppgaver, som bestemmer hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres. Det er ikke tilstrekkelig å kunne kontrollere sin egen arbeidstid og/eller ha en fleksibel arbeidstid, men stillingen må også innebære en tydelig og åpenbar selvstendighet eller uavhengighet i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgavene organiseres og gjennomføres. Videre fremgår det at prosjektmedarbeidere i utgangspunktet ikke er omfattet." (Faktaark nr1/2011).

6.2 Fordeling og registrering av arbeidstiden på ulike oppgaver

Som nevnt er det nå opp til institusjonene i sektoren å ha lokale avtaler om hvordan arbeidsoppgavene skal fordeles innenfor arbeidstiden. Dette har medført en del forvirring, og som vi skal se i et senere kapittel vil dette gi ulike utslag for ulike grupper. En del institusjoner, spesielt universitetene, har fortsatt en intensjon om å opprettholde en lik andel av tid til forskning og undervisning for sine vitenskapelige ansatte. Svarene vi fikk i undersøkelsen av administrative data viser at institusjonene ofte opererer med et hovedprinsipp om like mye tid til undervisning og til FoU i førstestillinger, men at dette ikke er avtalefestet og at det ses over tid. Det varierer også hvorvidt fordelingen ses på enhets- eller individnivå. Noen av universitetene opererer med rett og plikt til forskning.

¹³ <http://www.forskerforbundet.no/Lonn-og-personal/Saravtaler/Saravtale-om-lonns-og-arbeidsvilkar/Artikler-om-saravtalen-2004-2007/Forholdet-mellom-saravtalen-i-UoH-sektoren-og-arbeidsmiljooven/>

¹⁴ <http://www.admin.uio.no/admhb/reglhb/personal/arbeidsvilkar-vitenskapelig/reguleringarbeidstid.xml>

Som Forskerforbundet (2009b) også finner i sin undersøkelse gir den uklare situasjonen i sektoren seg utslag i respondentenes svar på spørsmål som relaterer seg til avtaler. Forskerforbundet (2009b) finner at respondenter i samme stillingskategori, fra samme fagområde ved samme institusjon oppgir forskjellige svar på hvorvidt de har avtale om spesifisert tid til forskning og utvikling. Dataene i vår undersøkelse peker i samme retning; respondentene er usikre på de formelle sidene ved sine arbeidsvilkår. På vårt spørsmål om hvor stor del av arbeidstiden som i følge arbeidskontrakt/arbeidsplan/lokale regler og avtaler skal gå med til FoU, undervisning og administrasjon oppgir hele én av ti at de ikke vet, og 13 prosent har valgt å ikke besvare spørsmålet. Det er rimelig å anta at én av fire dermed ikke helt vet hvorvidt fordelingen er avtalefestet.

Studien av de administrative systemene viser at det generelt sett er systemer i endring. Mange av institusjonene oppgir at de på nåværende tidspunkt er i en endringsprosess, hvilket også betyr at arbeidsvilkårene til de vitenskapelige ansatte er i endring med tanke på tidsbruk. En tendens er i retning av at fordeling av tid/ressurser til forskning blir resultatbasert. Vi er da over på det Ellingsæter (2002) betegner som de "kvalitative sidene" ved arbeidstiden, eller arbeidstidens intensitet gjennom produktivitetskrav. Hvordan dette påvirker forholdet kollegaer mellom kommer vi tilbake til i neste kapittel.

Det er riktigere å snakke om gradforskjeller enn vesensforskjeller, det vil si systemene for registrering/tilredegjørelse av tidsbruk og fordeling av tid på ulike arbeidsoppgaver er i større grad forskjellig på innhold enn på struktur. For eksempel har store deler av sektoren en ordning med arbeidsplaner, selv om det ikke gjelder alle, og nesten alle har faktorberedning av undervisning. Det foreligger imidlertid ingen overgripende systemer for registrering og planlegging av tid i sektoren. Det er også et gjennomgående trekk at det er få sentrale føringer ved de ulike institusjonene på dette, hvilket medfører variasjoner mellom enhetene. Dette varierer imidlertid også fra institusjoner som oppgir at det ikke er variasjon internt fordi de bruker de sentrale føringene til å sikre likebehandling, mens andre beskriver en situasjon preget av individuelle tilpasninger, "egne initiativ" i forhold til registrering av tid fordelt på ulike aktiviteter, ulik planlegging på grunn av "tradisjoner, kultur, økonomisk ramme og individuelle vurderinger" og hvor noen institutter har egne retningslinjer. Ved et av de nye universitetene varierer det mellom instituttene hvorvidt ansatte i det hele tatt registrerer utover det lovpålagte/avtalefestede eller om tid registreres på timenivå. Dette blir legitimert med henvisning til ulike behov, ulike aktiviteter og til at ulike studieprogram har varierende behov. Ulike sentrale retningslinjer med ulikheter i forhold til lokal iverksetting fører til ulike tildelingspraksiser i forhold til FoU-tid. Som nevnt operer de fleste av institusjonene med en intensjon om en viss fordeling av ansattes eller grunnenheters tid på FoU og undervisning over tid. Det betyr at tiden fordelt mellom FoU og undervisning for hvert semester ikke forventes å ligge på normen. Summen av arbeidsplanene skal gi uttrykk for enhetens behov for og tilgang på ressurser.

På mer direkte spørsmål om fordeling av tid mellom undervisning og forskning svarer informantene i studien av de administrative systemene generelt sett at dette først og fremst avhenger av stilling. I stillinger som krever førstekompetanse er det ofte norm om en 50/50-fordeling. Noen operer imidlertid med resultatbasert tildeling av FoU-tid slik at hvis ansatte tildeles slik tid har de plikt til å publisere. Avvik fra dette medfører mindre tildelt FoU-tid senere. Andre steder er det fleksible ordninger hvor det blir tildelt FoU-tid på individuelt grunnlag etter søknad. Noen av de statlige høyskolene oppgir at de har målsettinger om å få fordelt en viss prosent av den samlede tidsbruken til FoU, og noen opererer med en minimumsgrense. Ved noen institusjoner skal ansattes tid fordeles

etter normen over tid uten at disse trenger å søke, andre steder opererer med en slik ordning for professorer (og eventuelt også andre med førstekompetanse), men hvor resten må søke, og atter andre steder må alle ansatte søke om tid til FoU. Det varierer også hvorvidt institusjonene har ordning med forskningstermin/sabbatsår, og hvor lang "opptjeningsperiode" ansatte eventuelt har. Én av de vitenskapelige høgskolene opererer med et halvt års forskningspermisjon hvert tredje år, og ett av de gamle universitetene har opptjeningsperiode på fire år for ett års FoU-termin. Blant de øvrige med slik ordning varierer opptjeningsperioden fra fem til syv år. Flere av de statlige høgskolene i undersøkelsen har tidligere hatt ordning med forskningstermin, men har gått bort fra det. Noen har beholdt ordningen for ansatte i valgte verv. Begrunnelsen for avviklingen er ved én høgskole at "det i liten grad fungerte stimulerende på FoU-virksomheten".

Det ble også stilt spørsmål om hvilke hensyn som ble tatt i tildelingen av FoU-tid, og det generelle svaret er at det avhenger av tidligere innsats. Noen institusjoner fokuserer på "gulrot", det vil si at FoU-tid blir begrunnet med at "undervisningsregnskapet viser mye belastning ett år", mens andre mer på "pisk", det vil si at manglende FoU-tid blir begrunnet med manglende produksjon, ofte definert som dokumenterte publikasjoner. Flere av institusjonene, uavhengig av type, vektlegger at avvik fra produksjonskravene vil medføre en ny norm for fordeling av tid mellom undervisning og forskning. Noen av stedene foregår dette direkte i utarbeidelsen av arbeidsplaner, mens andre er det mer en struping av forskningstiden ved at ansatte blir tildelt lite stimuleringsmidler. Et annet viktig hensyn som blir trukket frem er enhetens behov i forhold til undervisning, og det virker som at fordelingen er et resultat av lokale prosesser. Ved noen av høgskolene tas også institusjonens behov for å satse på enkelte strategiske områder med i regningen, og fordelingen av FoU-tid blir da ofte gjort av dekan og/eller seksjons-/instituttleder hvert semester. Svært få av institusjonene har fordelingen av arbeidstiden på forskning og undervisning som del av arbeidskontrakten. Noen har det indirekte som del av stillingsbeskrivelsen, og opplyser om dette i utlysning og intervju. Andre anser arbeidsplanene som en skriftlig avtale om dette. Det virker dermed som at dette ikke er et spørsmål fagforeningene er involvert i. Kun tre institusjoner henviser til skriftlige kollektive avtaler, som for eksempel lokal overenskomst. Ved det ene stedet oppgis det imidlertid at i praksis er fordelingen et resultat av avtaler mellom enkeltansatte og dennes nærmeste leder.

De retningslinjene som foreligger sentralt er ofte relatert til registrering av tilstedeværelse og/eller arbeidstid for ansatte som ikke er i særlig uavhengige stillinger, samt en definering av hvilke grupper dette gjelder. Noen av institusjonene, særlig blant høgskolene og noen av de nye universitetene, er de vitenskapelig ansatte ikke regnet for å være i særlig uavhengige stillinger. Det blir ved disse institusjonene registrert når arbeidsdagen begynner og når den slutter, og det blir betalt ut kompensasjon for overtid. Det er på dette punktet institusjonene skiller seg mest, og hvor vi nærmer oss en vesensforskjell. Det er også ofte sentralt at det legges normer for hvor mye tid som normalt skal gå med til ulike arbeidsoppgaver og noen føringer på om det ved institusjonen skal føres arbeidsplikt-/undervisnings-/timeregnskap eller arbeidsplaner. Arbeidsplaner fungerer som planleggingsverktøy og budsjett, men det virker også som at det ved enkelte institusjoner også blir en slags tidsregistrering gjennom å rapportere på positivt og negativt avvik i tidsbruk i forhold til arbeidsplanen. I slike tilfeller blir "tid avsatt" omgjort til "tid brukt". Her er en kime til konflikt, spesielt når det skaper utilsiktede konsekvenser. Som én av informantene, en professor ved et av de gamle universitetene, fortalte oss var begrunnelsen for å innføre faktorberegning av tid og timeregnskap at arbeidspliktene skulle fordeles rettferdig mellom ansatte. Han satt selv i ledelsen på tidspunktet timeregnskapet ble innført, og mener at det var nødvendig å finne en måte å "kode" tid

på for å nå dette målet. Siden rettferdig fordeling var målet ble satsene satt etter hvor mange oppgaver som skulle gjøres. Slik ble også forholdet mellom de ulike aktivitetene kvantifisert, og arbeidsoppgavene ble fordelt. Tanken på den tiden var at dette var en enkel, men unøyaktig måte å snakke om tid og aktiviteter. Problemet kom først da det utviklet seg til å bli det informantene omtaler som "kvasi-registrering av tid". I kjølvannet av denne utviklingen kom det fort krav om å gjøre det mer nøyaktig, og fakultetet begynte å "bry seg" fordi det viste seg at mange jobbet for mye. Denne sammenblandingen av en kvantifisering for å fordele arbeidsoppgaver og registrering av tid fikk den konsekvensen at satsene stadig vekk ble justert til å passe en konstruert virkelighet der ansatte jobbet passe mye. Det vil si at da det kom frem at noen jobbet for mye ble timesatsene redusert slik at disse da tilsynelatende jobbet mindre. Med andre ord blir timesatsene redusert det øyeblikket arbeidsmengde versus arbeidstid ikke går opp. Det å endre timesatsene har, ifølge denne informanten, blitt et enkelt svar på problemet med overtid, som arbeidsgiver i utgangspunktet ikke vet hva som skal gjøres med. Imidlertid dukker det opp et nytt problem: legitimitet. Som informanten påpekte begynte ansatte å anse timeregnskapet som "tull og tøys". Det er med andre ord en oppfatning av at det vesentlige ikke kan måles, slik at de ansatte i stedet blir målt på det uvesentlige:

"De yngre sosialiseres inn i en produksjonslignelse hvor den ukjente er lik antall konferansebidrag og papers, men ikke nødvendigvis knyttet til relevans og betydning utenfor produksjonsbåndet. Jeg vet ikke om det er heldig for den enkelte og for den faglige utvikling."

Samme informant betegnet tidsregistreringssystemet som en "løgnfabrikk":

"Jeg registrerer tiden, men jeg synes at tidsregistreringsskjemaene er en løgnfabrikk for å bruke et så sterkt ord. Det er ikke nødvendigvis ledelsens skyld, det er på grunn av fagforeningens opphevelse av rammeavtale for akademikerne som gjør at vi er pålagt å lyve i arbeidshverdagen. Når jeg for eksempel tar på meg ekstraarbeid, så kan jeg ikke være ærlig for det tillater ikke rammebetingelsene i jobben. Rammevilkårene aksepterer ikke arbeidets virkelighet [...] [H]vis vi da gjør pålagt overtid, så må vi lyve og late som vi gjorde det i mars når vi gjorde alt i juni for vi kan ikke føre reell arbeidstidsregistrering. Vi er nødt til å manipulere timelistene våre for å tilfredsstille loven. Det har vi fått beskjed om. Alle er lei seg, men vi er nødt til å gjøre det. Dette er ubehagelig, men vi er nødt til å gjøre det."

En annen informant ga uttrykk for noe av det samme:

"Vi må registrere arbeidstid om vi skal ha utbetalt overtid, men det er jo innefor noen grenser at vi registrerer dette. Vi har ingen avtale om fleksitid, og juridisk så innebærer det at vi burde ha avtalt med ledelsen hver time vi jobber ekstraarbeid, men det skjer jo ikke. Så egentlig så driver vi jo litt ulovlig. I tillegg så får vi ikke registrere at vi jobber på søndager, så må vi registrere timene på ukedager, etter endt arbeidstid. Jeg har fått beskjed om at jeg har ført feil når jeg har ført arbeidstid på søndager, og det er jo litt feil det da. I stedet for å si at jeg jobber fra 19-22 på kveldene så blir jeg bedt om å legge disse timene til etter klokka 1600."

Rasjonalet bak arbeidsplaner og timeregnskap er både at det skal være et planleggingsverktøy, men også et verktøy for å vurdere og å sikre en rettferdig fordeling av arbeidsplikter ansatte imellom, det vil si "en kalibrering av arbeidsstokken" for å sikre at kabalen går opp uten å måtte kjøpe inn timelærere og vikarer. Andre bruker slike verktøy også i personaloppfølging, for eksempel i form av medarbeidersamtaler om målsettinger, som et middel til å oppnå effektiv utnyttelse av arbeids-

kraften, som et verktøy til "å måle effektiviteten i arbeidsstokken", og én institusjon anser arbeidsplanen som en kontrakt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette er med Bravermans (1974) ord et middel i transformeringen av mennesker til å bli en arbeidstokk. For institusjonene med registrering av faktisk arbeidstid, brukes også informasjonen ved utbetaling av overtidskompensasjon og ved praktisering av fleksitid. Kort oppsummert kan vi si at rasjonalet varierer mellom å være økonomisk begrunnet ut fra ressurser (systemet er innført for å bedre kunne budsjettere kostnader), arbeidsrettslig begrunnet ut fra rettigheter og plikter (og er dermed et innslag av kontroll), oppgavebegrunnet (dvs. bemanning, og for å sikre kvaliteten på undervisning eller som verktøy i tildeling av FoU-tid) og rettferdighetsbegrunnet (for å sikre at ansatte bærer like tung "byrde").

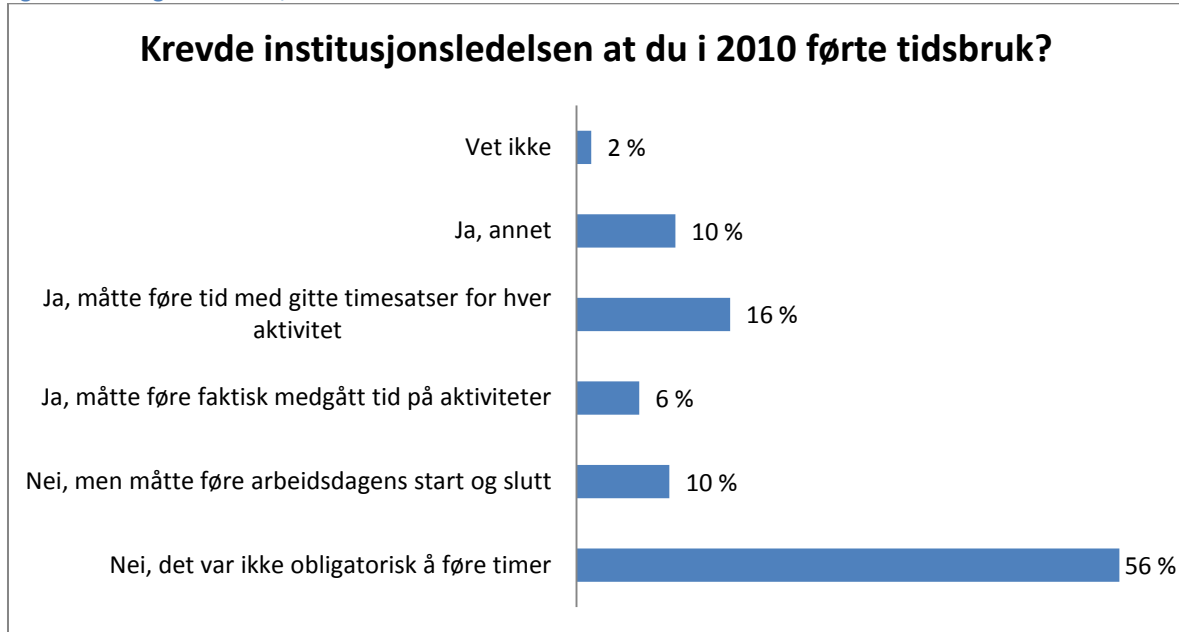
Det varierer om det er ledere eller ansatte som lager utkast til arbeidsplan, men leder godkjenner denne. Det er også stor variasjon om fagforeningene lokalt er med i drøftinger av sentrale retningslinjer og/eller arbeidsplaner. Ved enkelte institusjoner, både med arbeidsplaner og timeregnskap, kan ansatte gå i overskudd eller underskudd som blir overført til neste semester:

"Det er jo denne timebankforpliktelsen, hvor mange timer en skal ha [...] Det er det samme som en bankkonto for oss faste ansatte. Det er en undervisningsbank, og en eksamensbank. Undervisningsbanken er 84 timer hvert semester, men det inkluderer også veiledning. Vi må forholde oss til den; om du får minus på den da kan du bli innkalt, og må svare på det. Man kan overføre tid fra semester til semester, så du kan utligne sånn at du går i balanse."

Det er i flere tilfeller grunnenhetenes ledere som har ansvar for å se til at arbeidspliktene utføres og at det foreligger tilfredsstillende dokumentasjon på dette. Det er et gjennomgangstema at forskningstid ikke registreres, annet enn ved eksternt finansierte prosjekter i noen tilfeller. Her registreres imidlertid "resultatene" i form av publikasjoner. Slik registrering av publikasjoner kan i neste omgang brukes som "indikator for hvem som bør stimuleres til nye prosjekter".

Det varierer dermed også hvilken type data institusjonene har på dette. Enkelte har ingen oversikt over faktisk medgått tidsbruk, kun over publikasjoner i CRISTIN, andre oppbevarer arbeidsplaner over tid uten å journalføre dem, noen har systemer med oversikt over enkeltansattes tildelte FoU-tid, mens andre har systemer med informasjon om det de kaller "ytre" arbeidstid, dvs. registrert tid (dato og klokkeslett) for oppmøte og avslutning. Vi stilte spørsmål om registrering av tid, og respondentenes svar fordeler seg på følgende måte:

Figur 6.1: Førings av tidsbruk, alle



N=2837

Vi ser her at litt over halvparten oppgir at det ikke er obligatorisk å føre timer. Det er med andre ord strengere krav til rapportering av resultat, for eksempel i form av publikasjoner, enn tidsbruk i sektoren, selv om det finnes noen unntak blant høgskolene. Dette gjelder i høyeste grad forskning, men det kan argumenteres for at faktorberegning av undervisning fører til det samme siden det ikke registreres faktisk medgått tid, men for eksempel antall forelesninger, som så blir multiplisert med en faktor. Hvis vi vender tilbake til Ellingsæter (2009) betyr det at sektoren er preget av oppgavestyrte og ikke klokkestyrte regulering av arbeidsinnsats. Det vil si at arbeidstakerne blir målt på output, i form av det som produseres, og ikke input, i form av medgått tid. Ved første øyekast kan det se ut til at det er dette de ansatte i UoH-sektoren også ønsker.

I en medlemsundersøkelse foretatt av Forskerforbundet (2009a) ser vi at flertallet er skeptiske til å innføre tidsregistrering; 85 prosent frykter at tidsregistrering vil bli et byråkratisk verktøy og 81 prosent mener at tidsregistrering dårlig lar seg forene med akademisk arbeid. Omtrent halvparten av respondentene anser tidsregistrering som en trussel mot den akademiske friheten. Det varierer imidlertid mellom grupper hvor stor andel som uttrykker slike holdninger, blant annet er universitetsansatte mer mot innføring av tidsregistrering enn høgskoleansatte. Tallenes tale er kanskje heller ikke så tydelig som de kan fremstå. Når respondentene i undersøkelsen får spørsmål knyttet til hva tidsregistrering eventuelt kan brukes til blir oppslutningen større. På spørsmål om hvorvidt de ville støttet innføringen av tidsregistrering dersom det ville sikre en ryddigere arbeidstid, mer tid til FoU og eventuelt overtidsbetaling sier 40 prosent seg helt eller delvis enige i det. Dersom en eventuell tidsregistrering kan bli brukt som et lønnspolitisk virkemiddel og som forhandlingskort for å synliggjøre reell arbeidstid øker andelen som gir sin tilslutning til 49 prosent (helt eller delvis enige). Også her er det interessant forskjeller mellom grupper. En av informantene i vår kvalitative undersøkelse, en førstelektor ved en statlig høgskole, var for eksempel for mer ryddige arbeidsvilkår på spørsmålet om arbeidstid:

"Jeg synes det burde ha vært avtalefestet arbeidstid, særlig i forhold til dette med avspasering. Vi jobber for mye."

Informantene i studien av de administrative systemene ble også spurt om deres opplevelse av systemet og om deres erfaringer. Inntrykket er variasjoner i (mis)nøye både internt på og mellom institusjonene. Informantene gir uttrykk for at det er "liten tvil om at det er strammet seg til i Akademia [...] med mange flere målinger både av kvalitet og kvantitet, som åpenbart har metode-messige utfordringer". Det kommer videre frem et ønske om et felles system for UoH-sektoren med tydelige rammer siden variasjoner og uklarheter skaper misnøye. Én informant påpeker at det nå er

"en slags hybridløsning som skal tekkes både departementets ønsker om å få alle i staten over i timebasert tenking og høgskolens egne behov for å tilpasse undervisning og forskning med de resultatkrav som følger av det. Dette er ikke heldig. [M]ange gir uttrykk for at hybridløsningen blir uheldig. Vi har som eksempel fått konkret kritikk i forhold til en velferdsordning vi har med trening i arbeidstiden. De UF-tilsatte får generelt ikke gjøre fratrekk i arbeidsplanene for dette, men om timen innarbeides kan den benyttes til trening. Dermed oppleves ordningen som illusorisk. Det er også svært vanskelig å få utført ekstraarbeid som ikke naturlig kan karakteriseres som overtidsarbeid. Om noen f.eks. tar på seg å undervise sommerskole, kan dette vanskelig karakteriseres som overtidsarbeid..."

Det kommer også frem at inntrykket til administrativt ansatte og ledelsen er at vitenskapelig ansatte ønsker å bruke minst mulig tid på administrasjon og at det er mye misnøye knyttet til avvik mellom norm og faktisk tid til FoU. Noen informanter gir uttrykk for utfordringer knyttet til å lede denne gruppen. Én informant skriver for eksempel at det er en "tung materie" å jobbe med registrering og rapportering i denne sektoren "hvor akademisk frihet tolkes som frihet i sin videste forstand, noe som gjør at en hver endring ofte blir lunkent mottatt". Tolkningen av akademisk frihet ble nevnt av flere, og én informant synes det kan "virke som om akademisk frihet for enkelte oppfattes som frihet til å ikke produsere i det hele tatt". Samme informant undres også over at enkelte bruker "ufattelige mye tid på å klage over hvor lite tid man har til FoU-arbeid". En informant i den kvalitative undersøkelsen ga uttrykk for at "akademisk frihet" er et relevant begrep i diskusjonen av administrering av sektoren:

"På en slentrende måte kan en si at den akademiske friheten er erstattet med et byråkratisk regime, og dette regime har fått redskaper som gjør at fokus kan flytte fra substans til en form for massemåling."

Som informantene i studien av administrative systemer insinuerer er dette en tøyning av begrepet "akademisk frihet". Akademisk friheten, slik den er lovfestet i universitets- og høyskoleloven § 1-5 (5), er knyttet til retten til fritt å kunne velge tema og metode for forskningen, innenfor de rammer som følger av ansettelsesforholdet eller arbeidsavtalen. Som NOU 19:2006 (side 9) påpeker er akademisk frihet "en innarbeidet samlebetegnelse på et sett nært beslektede ideer som har det til felles at de betoner tenkefrihet og ytringsfrihet", hvilket kan inkludere forskeres *faglige* integritet, og har dermed ikke noe med hvilke krav arbeidsgiver stiller til registrering av tid eller utført arbeid. Verdien akademisk frihet, kritisk refleksjon og lokal autonomi er likevel bidragsyttere til at ledelse og styring er omdiskuterte begreper i sektoren (Larsen 2003). Som en presisering kommer NOU-utvalget frem til at akademisk frihet for forskere bør innebære frihet til å stille spørsmål, frihet til å bestemme hvilket materiale og hvilke metoder som skal benyttes og frihet til å legge frem hypoteser eller resultater offentlig. "Akademisk frihet" følger dermed de humboldtske verdiene, og er utledet fra den ene av de to av frihetene disse innebærer; "[t]he professors must be free to teach truth and knowledge as they see it, and the students must be free to learn independently and grow without

being spoon-fed” (Pritchard 2004:510). Den tradisjonelle modellen og oppfattelsen av UoH-sektoren som unik er imidlertid utfordret ved at det nå eksisterer en mengde kunnskapsbaserte organisasjoner (Larsen 2003).

6.3 Grenseløst arbeidsliv?

Ifølge Ellingsæter (2002) er det vanlig innen tidsbrukforskning å skille mellom fire kategorier tid:

1. Kontrakttid: lønnsarbeid
2. Forpliktet tid: ulønnet omsorgs- og husholdsarbeid
3. Nødvendig tid: personlige behov (for eksempel søvn og måltider)
4. Fritid: residualtid

For å ha et klart bilde av kontrakttid innføres ofte arbeidstidsregistrering. En medlemsundersøkelse blant universitets- og høyskoleansatte foretatt av Forskerforbundet i 2009 viser at 85 prosent av respondentene frykter at tidsregistrering blir et byråkratisk verktøy mer enn noe som virker til de ansattes fordel. En nesten like stor andel, på 81 prosent, oppgir at de er skeptiske til hvorvidt akademisk arbeid lar seg tidsregistrere. En informant i vår undersøkelse delte denne skepsisen, og vektla hvordan det å være ansatt i denne sektoren er en livsstil og argumenterte i retning av at ansatte burde ha rett til å jobbe mer enn loven tillater:

”Du kan ikke sitte og være kreativ og produktiv fra åtte til fire, det går ikke. Jeg har tenkt at jeg må lære meg å leve med faget som en livsstil [...] Hvis du skal leve, eller få til noe som ligger noenlunde internasjonalt, så går det ikke an å si åtte til fire. Det går ikke an å tenke slik. Jeg liker veldig godt å gjøre det sånn, jeg liker ikke skjemaer. Så jeg har funnet ut at når det gjelder arbeidstidsskjemaer så gjør jeg det jeg har avtale og så blir jeg kvitt det. Jeg jobber mye mer enn det jeg fører. Arbeidsgiver hadde kommet i fengsel om Arbeidstilsynet hadde sett dette. I forhold til arbeidsgiver så tenker jeg at hva jeg gjør i fritida mi er min sak [...] Jeg føler at jeg har stor grad av innflytelse på egen tidsbruk, men så kan man jo spørre om hvilken tidsbruk? Når det gjelder tidsbruk innenfor rammen så er den helt tulle. Sånn som jeg gjør det så kan jeg regulerer det helt selv [...] Men du må lære deg å leve med det og å få det som en livsstil.”

En annen informant la vekt på vitenskapelig ansatte i praksis har stor innflytelse på tidsbruk, og at de er så vant med å ha det at de er hårsåre for endringer. Det skal, ifølge ham, lite til før man føler at innflytelsen blir innskrenket, og det skal lite til før man føler seg kontrollert og overvåket. Selv reagerer han negativt på innføringen av et nytt system hvor ”alt” skal registreres, for eksempel ferie. Mens man før kunne ta ferie ”når det var fint vær” og melde i ettertid, må man nå melde fra på forhånd. Informanten var overbevist om at dette var et system for å overvåke og å kontrollere ansatte.

Hvorfor dette ønsket om å være løsrevet fra regulering? Ifølge Berman (1983) er akademikere én av de få gruppene som i dagens samfunn ser på yrket som et kall og på arbeidet som noe annet enn ”vanlig” lønnsarbeid. Det er imidlertid verdt å merke seg at en tredjedel i Forskerforbundets medlemsundersøkelse er helt eller delvis enig i en påstand om at registrering av arbeidstid burde være en selvfølge for statsansatte (Forskerforbundet 2009a). Forskerforbundet finner også at motstanden mot registrering av arbeidstid avtar hvis det blir foreslått løsninger som er tilpasset akademisk arbeid ved å være fleksible og dersom dette er et virkemiddel i kampen for bedre

lønnsvilkår ved å synliggjøre reell arbeidstid. En av våre informanter vektla nettopp en slik følelse, selv om han stort sett var fornøyd med dagens arbeidstidsordning:

"Jeg er relativt fornøyd, selv om jeg føler at jeg jobber mer enn hva jeg får betalt for."

Et annet moment er at når, som vi så innledningsvis i dette kapitlet, kontrakttiden får diffuse grenser går det mest ut over fritiden. Informanter uttrykker selv at det er "en veldig utydelig grense", eller at de ikke har "en arbeidsdag med en begynnelse og en slutt", og noen er mer bevisst på å forsøke å gjøre et skille enn andre. En av informantene hevdet at grensen var så vag at tankene knyttet til jobb gjerne "gikk videre" selv om han hadde gått over i en fritidsaktivitet. Han mente dermed at det aktivitetsmessig gikk greit å skille arbeid og fritid, men siden han likevel gjerne tenkte på jobb ble skillet likevel veldig vagt. I hans tilfelle hendte det til og med ofte at han tenkte på jobb selv når han sov. Dette var helt greit for ham selv, "men for omgivelsene kan det være ugreit". I utgangspunktet mente han at det var en fordel å "jobbe de utroligste stedene", fordi det han opplevde det som fordelsaktig å gjøre andre ting mens han tenkte på jobb: "Det er da de gode ideene kommer. De kommer sjelden på kontoret". Det å ha frihet til å arbeide på fritiden ble fremstilt som en "force" ved å jobbe i UoH-sektoren:

"[De viktigste faktorene som bestemmer min tidsbruk] er det som er fastlagt. Undervisninga er jo noe som blir fordelt [...] De faktorene er jo [...] fastsatt, med undervisning og sensur også i og med at du har dette kravet til timebankuttelling [...] [Jeg har] egentlig ikke så mye innflytelse i den ordinære arbeidstiden, friheten ligger liksom etterpå. Hva jeg gjør på jobben er styrt av andre. Altså undervisning, jeg legger jo opp innholdet i undervisninga, men du må undervise, du må veilede. Jeg opplever forskningsbiten som en salderingspost. Jeg får ikke innfridd ambisjonene som jeg har. Det tror jeg at jeg kan si. For å kompensere for det så må jeg ta fritiden, eller jobbe utenfor ordinære arbeidstiden. Men selvfølgelig, en stor force på denne jobben er at skillet mellom arbeid og frihet er ikke-eksisterende. Jeg opplever det som en stor frihet. Altså, noen vil si at det er en pest og en plage, men hvis du først liker det du holder på med så er ikke det et så stort problem."

"[Grensen mellom arbeid og fritid] er ekstremt blurred. Jeg ser på det som et privilegium å ha et yrke hvor jeg alltid er i arbeid, og det er derfor jeg har valgt det."

Det kan med andre ord virke som at den "særlige uavhengigheten" vel så mye er knyttet til forpliktet tid som til arbeidstid. Som vi så i sitatet over er det en følelse av å ha mindre innflytelse og styring over tidsbruk i "den ordinære arbeidstiden", mens "friheten" ligger etterpå. Som vi skal se i kapittel 8 innebærer dette en annen type forhandling, ikke mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, men mellom ektefeller/partnere og/eller dedikasjoner. I en konkurransepreget sektor med press for å gjøre karriere har dette negative konsekvenser for dem som har lite residualtid som kan konverteres til arbeid, fordi den for eksempel er begrenset av forpliktet tid. Disse vil da i mindre grad være "særlig uavhengige" siden de ikke har samme grad av "frihet" etter ordinær arbeidstid.

En annen informant mente at forskere og akademikere "har seg selv som den største slavedriveren". Han vektla imidlertid også friheten som det viktigste godet i jobben. For han er jobben attraktiv nettopp fordi den gir muligheten til å kunne jobbe med noe inntil man selv mener det er ferdig, det vil si til man er fornøyd med resultatet og/eller arbeidsinnsatsen. Han sammenlignet med journalister som har tilmålt tid til å skrive en artikkel, og hevdet at universitetsansatte kan gjøre jobben så bra som mulig. Dette er, i hans syn, noe mange drives av i hverdagen. Han mener imidlertid at det fort

blir en konflikt mellom denne positive drivkraften og ledelsens streben etter å regulere mer. Denne konflikten blir ofte internalisert fordi det ikke er noen åpenbar fiende å slåss mot. De vitenskapelig ansatte ender, i hans øyne, dermed ofte opp med fortsatt å forsøke å gjøre jobben så bra som mulig, men siden det blir vanskeligere og vanskeligere å få tid til dette, blir de sine egne slavedrivere. Dette fører i neste omgang til at de blir slitne og ute av stand til å gjøre en bra jobb.

6.4 Timesatser/faktorer

Det er en utbredt oppfatning i sektoren at den er preget av tankegodset i New Public Management. Dette leder i første omgang til en kritikk av ressursbruk ved universitetene og høyskolene:

”Det som skjer når du får en slik NPM- struktur er at man kjøper fri en del kollegaer til å bruke tid til å tenke bare administrasjon og oppgavehåndtering på vegne av andre. Du får mennesker som rett og slett er løstrevet fra kroppen, de jobber som spesialiserte arbeidere på tidsbruken til andre. Som gjør at du ikke har sammenheng mellom klar oppgavestruktur og konsekvensen av tidsbruk hos andre. Det ligger delvis i Kvalitetsreformen som sier at du skal ha tettere oppfølging av studenter, og mindre tid per student. Det blir vanskelig, særlig når du får kontrollfunksjoner som blir vanskelige. De finner opp løsninger i god tro og mening, men som ikke nødvendigvis bringer verden fremover, men som blir en slags hudirritasjon som du må forholde deg til. Og det tar tid. Det tar tid å forholde seg til endringer som en kanskje må forandre på for det viser seg at de dysfunksjonelle. Samhandlingen blir rituell, og mindre substansiell, og det tror jeg er fordi at substansen ikke lenger er en gyldig innspillsfaktor i politikktutforming. Eks, føring av arbeidstid er helt rituell, og helt uten mening. Det eneste man får ut av det er grunnlag for kontroll på massen og ikke på substans.”

En av ”hudirritasjonene” i universitets- og høyskolesektoren som relaterer seg til tidsbruk og administrasjon av denne er timesatser. Vi stilte i studien av administrative data spørsmål til de ulike institusjonene om de opererte med slike satser eller faktorer, og hva denne satsen eller faktoren var. Følgende tabell oppsummerer svarene:

Tabell 6.1: Faktorberegning ved de ulike institusjonene

Institusjon	Faktor-beregning?	Faktor
Universitetet i Oslo	Ja	4,5 per forelesningstime (tall fra sentraladministrasjon, noen informanter oppgir at det er variasjon mellom fakultetene)
Universitetet i Bergen	Ja	Varies på fagområde og undervisningsnivå.
Universitetet i Stavanger	I stor grad	Varies mellom emner, mellom første og påfølgende ganger, størrelsen på studentgruppen, tradisjon/kultur osv. Antar et spenn fra 1 til 4.
UMB	Ja	2-5 per forelesningstime, avhengig av nivå og stilling
Universitetet i Tromsø	Ja	3-4 per forelesningstime
NTNU	Ved to fakultet	4 per forelesningstime
Norges Idretts-høgskole	Ja	3-5 per forelesningstime
Norges Musikk-høgskole	Ja	4/4,5/5 per trekvart time
Norges Veterinær-høgskole	Nei	
Menighets-fakultetet	Ja	Vektet i lokale overenskomster
Høgskolen i Bergen	Ja	Veiledende faktor 3 per forelesningstime
Høgskolen i Buskerud	Ja	Gjennomsnittlig faktor 3,6

Høgskolen i Finnmark	Ja	3-4 per forelesningstime
Høgskolen i Gjøvik	Ja	3 per forelesningstime er vanligst
Høgskolen i Harstad	Ja	4 per forelesningstime
Høgskolen i Hedmark	Ja	1-4 per forelesningstime
Høgskolen i Molde	Ja	4 per forelesningstime, i sjeldne tilfeller 5
Høgskolen i Narvik	Ja	3-4 per forelesningstime
Høgskolen i Nesna	Ja	14 per studiepoeng
Høgskolen i Nord-Trøndelag	Nei, men har hatt	De ansatte registrerer nå tid, og det er det som gjelder mht oppgjør
Høgskolen i Oslo	Ja	3-4 per forelesningstime
Høgskolen i Sør-Trøndelag	Varierer mellom studieprogram	Eksempler på faktorer er 3-4 per forelesningstime
Høgskolen i Telemark	Ja	2-4 per forelesningstime
Høgskolen i Vestfold	Ja	Veiledende faktor 3 per forelesningstime
Høgskolen i Ålesund	Ja	Knyttet til studiepoeng og antall studenter, ikke undervisningstimer
Norges Handelshøgskole	Ja	Kurs har stipulert omfang på 45 timer med faktor 6 (4 ved dublering), som gir et totalt arbeidsomfang på 270 timer

Som vi ser varierer faktorene til en viss grad mellom institusjonene og enhetene, noe de ansatte er klar over. En av informantene i den kvalitative undersøkelsen påpekte at timesatsene ved hans grunnenhet ikke gjenspeiler virkeligheten, og at dette vises gjennom at de varierer på tvers av fag. Han eksemplifiserte dette med at det på et tidspunkt ble "betalt" fire ganger så mange timer ved ett fakultet enn ved et annet. Det har med andre ord vært opp til fakultetene ved denne institusjonen å styre timeregnskapet selv, og det har kommet få føringer ovenfra. Dette har ført til en situasjon med svært stor variasjon mellom både fakulteter og grunnenheter.

Slike variasjoner kan skape noen samarbeidsproblemer, og én av informantene var opptatt av hvordan reguleringer "medfører helt feil tidsbruk". Med dette mente han at bortfallet av Særavtalen kombinert med timeregnskap som er "inkommensurable på tvers" av enheter ved samme institusjon gjør at man ikke lenger kan be ansatte ved andre enheter med relevant spesialkompetanse om å holde forelesning eller veilede ved ens egen. I verste fall fører dette, ifølge denne informanten, til at kurs må legges ned. I tillegg, som et resultat av en annen regulering, kommer det at stipendiater og andre midlertidig ansatte ikke kan brukes i undervisning og veiledning mer enn til et visst punkt i frykt for "fireårsregelen", det vil si at de skal få forlengelse av arbeidskontrakten ut over fire år hvilket vil, slik lovverket i dette tilfellet blir forstått, gi dem rett på fast stilling.

Arbeidet i denne sektoren legger også i ganske stor grad opp til slike regimer, da det måles på output og ikke input, hvilket gjør det sammenlignbart med akkordarbeid. De to logikkene med en idealisme og glede over faget og følelsen av uttelling i form av faktorer i pliktarbeidet er synlig hos informanter som denne:

"Vi har en regulert arbeidstid i Norge på 7,5 timer som er betalt [...] Har man stor arbeidsglede og arbeidslyst så skal det være til stor berikelse for den enkelte, og da skal arbeidsdagen være så lang den vil for en enkelte. Jeg tror at frie yrker og akademikere er avhengig av at ansatte har arbeidsglede utover de 7,5 timene [...] Det at man faktisk arbeider mer trenger ikke å være negativt

[...] [M]an [må] få jobbe 24 timer i døgnet uten at det er galt, men om du er nødt til å bruke tre-fire timer ekstra for å gjøre det som man med rimelighet kan tilegne arbeidet, da er det mismatch. Da er det ikke gledesbetinget lenger, akkorden stemmer ikke, som man sier på gammelt språk."

Informanten som gjorde oss oppmerksom på de to logikkene mente at en tidsbrukundersøkelse bør få frem tankesett, det vil si prøve å beskrive hva som gjør valgene til de ansatte meningsfulle. Informanten mente at den viktigste endringen i sektoren har vært at det har kommet til en "hva får jeg for dette?"-logikk. Denne konkurrerer med den mer tradisjonelle idealistiske logikken i academia med å gjøre det man synes er viktig og riktig. Informanten illustrerte dette med et eksempel fra UiOs nye prosjekt med å kåre UiO-ambassadører. Prosjektet går ut på at de beste formidlerne ved UiO skal dra rundt på videregående skoler for å "reklamere" for UiO og for å formidle forskning. Dette er en aktivitet som er besluttet fra sentralt hold, men som ikke er tenkt inn i timesystemet. Hvis ansatte skal delta bryter det dermed med "hva får jeg for dette?"-logikken, og det blir nødvendig å definere det som idealisme og å gjøre det på "fritiden". Ifølge informanten har mange derfor nektet å delta. De to logikkene skiller seg også når det gjelder motivasjon. Informanten påpekte at mens den idealistiske logikken har vært viktig for å få arbeidsglede, er "hva får jeg for dette?"-logikken demotiverende. Dette ble knyttet direkte til timeføring, fordi det ved informantens enhet er mulig å gå med underskudd i timeregnskapet selv om man jobber masse enten ved at man velger "feil" aktivitet eller ved at man "gjør jobben grundig". I hennes syn gir dette mindre glede i å jobbe, og det bryter med idealismen. På den andre siden mente informanten at ledelsen strategisk trekker på begge logikkene alt etter hva som tjener dem; de er klar over at ansatte strir med begge, "og bruker det for hva det er verdt".

Når tidsstandardisering av arbeidsoppgaver medfører at ansatte får mindre kontroll over egen arbeidstid, kan det lede til uformelle motmaktstrategier (Ellingsæter 2002). Det kan for eksempel være snakk om å "gjøre ting som strider mot arbeidsgivers forventninger" (Ellingsæter 2002:94). I UoH-sektoren har tid, spesielt arbeidstid, blitt en kilde til konflikt, og det har medført noen individuelle mestringsstrategier og sabotasjer av ledelsens initiativ. Én slik måte, som muligens har konsekvenser for kollegiet, er å innta rollen som hva en av informantene omtalte som "innovative bypasser". Han mente imidlertid at det å finne måter å "bend the rules" på er både tid- og energikrevende. En annen strategi som er ment å ramme arbeidsgiver på er å la være å publisere:

"Forskere straffer med å la være å publisere, og å legge masse publikasjoner på vent og vi straffer dem med det. Vi gjør ikke raske publikasjoner, eller vi oppfyller kvoten akkurat. Dette er jo et kjent fenomen fra arbeidslivet at om ikke arbeidsgiver oppfører seg ordentlig så kan man straffe de besett hardt. Man kan ta med seg pengene å gå, publisere sakte og si at jaha og la ferdige artikler ligge i skuffa."

"I fjor hadde jeg et forskerprosjekt hvor jeg ikke fikk ferdig empirien til fastsatt tid. Det var derfor umulig å skrive en artikkel. Av den grunn mista jeg forskertida mi, i tillegg fordi jeg ikke hadde nok tellekanter tidligere år [...] Jeg hadde et møte hvor jeg forklarte at det ikke gikk an å skrive en artikkel uten at data var klare. Da sa de at jeg kunne få sommerferien til å vise at jeg kunne klare å produsere og så sa de at de kunne ha et nytt møte i august. Da bestemte jeg meg for at ikke ville være med på det, det var jeg for gammel for. Så sa de at det var en form for mistillit. Det er litt barnslig, men jeg har hevnet meg på å delta på konferanser og skrive papers. Nå er det min tur [...] Jeg synes det var så emosjonelt umulig for meg og jeg fortalte ledelsen at jeg synes det var uverdig. Det var akseptert, men

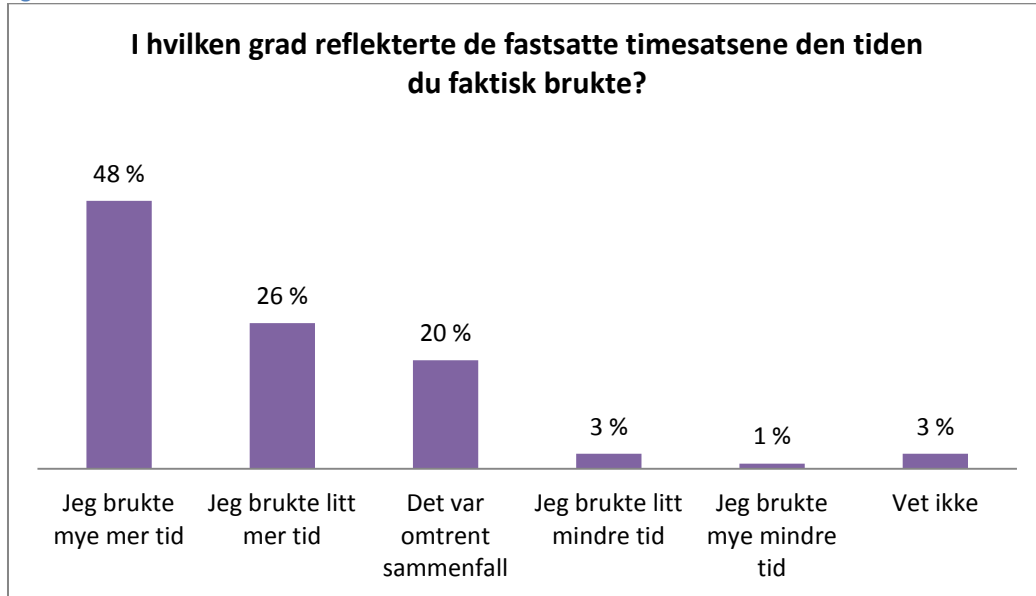
det er ikke behagelig [...] Det som henger sammen med tid er tillit, det er en betingelse. Tid er et uttrykk for tillit."

Som vi ser er tidsbruk, og ikke minst kartlegging av denne, knyttet til en følelse av (mis)tillit. En annen informant ga uttrykk for noe av det samme, og sa at han følte at det eksisterte en "forestilling om at vitenskapelig ansatte ikke gjør noe". En annen informant påpekte hvordan det å måtte dokumentere gjør at folk føler mistillit i form av at det impliserer at "det man gjør ikke er godt nok" og at man dermed må "dokumentere for å vise at man har gjort nok". Ifølge denne informanten er dette demotiverende.

En annen måte å sabotere på er å ikke stille opp på aktiviteter man ikke får uttelling for, men som det ville gagnet institusjonen og kanskje også forskningen som helhet at man deltok i. En av informantene som jobbet ved en enhet med timeregnskap fortalte hvordan han avlyste et faglig seminar som han ville avholde med kjente forskere fra andre institusjoner, fordi han ikke fikk godskrevet arbeidsinnsatsen i timeregnskapet. I hans perspektiv bør man 'uppskattas', for han er selv ikke interessert i å jobbe gratis. En begrunnelse for denne handlingen kan være at han karakteriserte seg som i "konstant overskudd" i timeregnskapet, og at han til stadighet må "ranes" dette overskuddet fordi det ikke er aktuelt å avspasere (ingen avspaserer). Han synes med andre ord at "hele systemet bare er irriterende" og "blir sinna av det" når noen ting ikke blir regnet med i regnskapet. I forsøk på å analysere systemet karakteriserer han timeregnskapet som østeuropeisk, og godtar ikke argumentet med at det bør være der som en beskyttelse mot overbelastning og som et ledd i statistikkføring. Satsene i timeregnskapet, det vil si faktorene, blir av han tolket som en prissetting. Det minner på mange måter om planøkonomi, men samtidig har det elementer av NPM i seg. Han mener imidlertid at det er et tankekors at prislappene i dette tilfellet ikke er styrt av noe marked. På den måten får timeregnskapet absurde konsekvenser, blant annet at noen veiledere nekter å gi mer veiledning når tiden er "brukt opp" i forhold til hva satsen er i timeregnskapet. Timeregnskapet får dermed konsekvenser for tidsbruk ved at folk kutter i arbeidsmengde for å skape en slags realisme mellom satsen og tiden brukt eller ved at folk sier nei til arbeid som ikke blir verdsatt i regnskapet.

Dette fører oss tilbake til de to logikkene en annen informant fortalte oss om. Ett av hennes problemer med "hva får jeg for dette?"-logikken er at den bryter med medmenneskeligheten. Hun nevnte blant annet at faktoren eller satsen for veiledning av masterstudenter er blitt redusert med 20 timer, hvilket, ut fra "hva får jeg for dette?"-logikken bør tilsi at ansatte burde kutte ned på veiledningen for å "justere innsatsen etter betalingen". Dette ble imidlertid oppfattet som svært problematisk da det er "fælt for studentene som trenger denne veiledningen". Å føre timer på veiledning ble i det hele tatt opplevd som demotiverende da "veiledning dreier seg om en relasjon til et annet menneske" og fordi å måtte føre tiden brukt dermed blir "å ta bort gleden ved å være involvert i en annen persons prosjekt og prosess". I stedet for denne "work to rule"-strategien mente informanten at endring av timesatser/faktorer burde være en fagforeningssak, da en reduksjon i "uttelling" i praksis innebærer en reduksjon i lønn ved at man må gjøre mer arbeid for samme betaling. Vi stilte i spørreundersøkelsen spørsmål om i hvilken grad timesatsene reflekterte tiden som faktisk går med. Følgende figur illustrerer svarfordelingen:

Figur 6.2: Fastsatte timesatser i forhold til faktisk tidsbruk



N=451

En informant, som tidligere var i ledelsen, mente at timesatsene burde være veiledende for hvor mye tid som skulle brukes. Han mente at det ikke kunne føres reell tid fordi noen bruker veldig lang tid på enkelte aktiviteter. Han nevnte et eksempel på en ansatt som ønsket å bruke to dager på å lage en eksamensoppgave, en aktivitet andre bruker fem minutt på. Han mente dermed at timesatsene burde være styrende for hvor mye tid/arbeid som skal legges ned. Noen oppgaver kan gjøres fortere enn de gjøres av enkelte ansatte, og timesatsene bør, i hans syn, dermed være et premiss for hvor lang tid som bør brukes.

Med en slik bakgrunn kan innføring av faktorberegning regnes til å være en re-taylorisering av arbeidslivet, når dette defineres slik det gjøres av Ellingsæter (2002) som en tidsstandardisering av arbeidsoppgaver. Ifølge Braverman (1974) var ett av de viktigste bidragene til Taylor hans tanker om kontroll, ikke minst i form av å ha kontroll over hvordan arbeid blir utført. I dette tilfellet er det kanskje i mindre grad kontroll over hvordan som i hvor mye (tid) som investeres. Som vi så over er det ikke akseptabelt å bruke to dager på å lage en eksamensoppgave. Dermed blir det innført et system som legger føringer på input. Dette har senere konsekvenser for fordelingen mellom ulike arbeidsoppgaver, da summen av faktorene må bli det arbeidsgiver krever, mens tidsbruken kan være en annen dersom man ikke følger dennes "diktat" i form av å realisere faktoren i faktisk tidsbruk. Som vi så over skal timesatsene, det vil si faktorene, gi premisser for hvor lang tid man "bør bruke" (i gjennomsnitt). Braverman (1974) argumenterer for at det å styre ansattes måte å utføre arbeidet på er å trekke kontroll ett hakk lengre fra å kunne bestemme hvilke arbeidsoppgaver som skal gjøres. I vår undersøkelse oppgir én av tre av de ansatte som har timeregnskap at de fastsatte/budsjetterte timesatsene i ganske stor eller stor grad var styrende for hvordan de brukte tiden, og 17 prosent svarer at de er helt eller delvis enig i at innsatsen i forhold til undervisning blir redusert på grunn av manglende uttelling i undervisnings-/timeregnskapet. En av informantene våre var av den oppfatning at det ikke er mulig å gjennomføre oppgavene på den tiden man får tildelt med faktorene. Hennes første reaksjon var imidlertid at man ikke *kan* la dette påvirke tidsbruken, blant annet av hensyn til kvaliteten og til studentene. Hvis man skulle la faktorene påvirke tidsbruken ville forelesningene både blitt kortere og dårligere forberedt. Informanten vektla likevel at faktorene blir definerende, og at for noen, spesielt lektorene, blir det å holde seg nærmest mulig opptil faktorene nødvendig for "i

det hele tatt å ha hodet over vannet". Faktorenes påvirkning blir dermed i all hovedsak gjennom en disiplinering heller enn en "work to rule"-strategi. Det er likevel, ifølge informanten, grenser for disiplinering, og disse blir satt etter hvilke standarder man setter. For henne gir det ingen arbeids glede å lage dårlige forelesninger, hvilket gjør at undervisning, eller annet pliktarbeid, dermed "spiser av forskningstiden" uten at hun får noe glede av det.

Et betimelig spørsmål er imidlertid om det er mulig å oppnå sammenhengende tid til forskning uten et planleggingsverktøy:

"Dersom den enkelte arbeidstaker ønsker det så bør arbeidsgiver og arbeidstaker rett og slett bli pålagt å komme fram til sammenhengende tid. Noen vil kanskje ha en dag i uka, noen vil ha en uke eller måned, mens andre kanskje må ha to måneder for å gjøre noe skikkelig, og har man ikke råd til noe mer enn annethvert år, så bør man få annethvert år. At det er en forutsigbar struktur som imøtekommer lovpålagt faglig oppdatering og faglig utvikling og forskningsoppgaver [...] egentlig liker jeg den type prosjektregistrering hvor du fakturerer oppdragsgiver og det kunne jeg tenke meg å ha her også som et grunnlag for gode samtaler. Her registrerer vi bare når vi kommer og når vi går og så har vi fagplaner som rammeverktøyet, og vi kan derfor ikke ha reelle samtaler om dette på den måten det er organisert. Vi registrerer hvor mye vi er her og så teller ledelsen tellekanter og produksjon og det er også en ting hvis du skal ha sammenheng mellom produksjon og FoU-tid så må det organiseres tid sånn at du får produsert. De færreste klarer å produsere noe fornuftig på en halvtime om dagen."

6.5 Midlertidighet og tidsbruk

De tidligere tidsbrukundersøkelsene har omfattet vitenskapelig ansatte i faste stillinger i universitets- og høyskolesektoren. Vår tidsbrukundersøkelse inkluderer en bestemt gruppe av *midlertidig* ansatte, postdoktorer, i tillegg til det faste vitenskapelige personalet. Postdoktorer i universitets- og høyskolesektoren tilsettes midlertidig i inntil fire år og den ansatte skal bruke arbeidstiden til forskning som er relevant i forhold til å bygge opp professorkompetanse. I løpet av denne perioden kan det avtales en viss grad av pliktarbeid som skal ligge til stillingen i form av for eksempel undervisning. I all hovedsak skal imidlertid ansatte i postdoktorstillinger utvikle forskningsmessig spisskompetanse og kvalifisere seg til en toppstilling i universitets- og høyskolesystemet.

Grunnen til at vi skal se nærmere på konsekvensene av midlertidighet for tidsbruken i UoH-sektoren er at midlertidighet i dag er et relativt vanlig tilsetningsvilkår i sektoren og at vi fra arbeidslivsforskningen vet at midlertidighet og uforutsigbarhet i seg selv kan påvirke tidsbruk (Amble 2008, Grimsmo 2009). Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal tilsettes fast slik at de er sikret stillingsvern og forutsigbarhet. Midlertidige stillingskontrakter skal derfor ikke brukes i større utstrekning enn strengt nødvendig. På denne bakgrunn er det påtakelig at universitetene og høyskolene i Norge ligger dobbelt så høyt som landsgjennomsnittet når det gjelder midlertidige tilsetninger, også når utdanningsstillinger m.m. ikke er medregnet (Kunnskapsdepartementet 2010a).

I følge utvalget som analyserte handlingsrommet i universitets- og høyskolesektoren, det såkalte Handlingsromutvalget (Kunnskapsdepartementet 2010b), har det at den største økningen i FoU-bevilgninger har kommet til tidsavgrensede og ikke fullfinansierte forskningsprosjekter fått konsekvenser for tilsetningsvilkårene for mange vitenskapelig ansatte. Dette fører til at institusjonene hyppig bruker midlertidig tilsetting og at forskerrekruertene dermed utsettes for uforutsigbarhet i

lange perioder. Handlingsromutvalget understreker i sin rapport at det er uheldig at andelen midlertidig tilsatte er høyere ved de statlige universitetene og høyskolene enn i arbeidslivet for øvrig.

I mai 2010 nedsatte Kunnskapsdepartementet en arbeidsgruppe som skulle se nærmere på bruken av midlertidige tilsetninger i universitets- og høyskolesektoren og foreslå tiltak som departementet eller institusjonene kunne iverksette for å redusere tallet på midlertidige stillinger (Kunnskapsdepartementet 2010a). Vi skal ikke gå nærmere inn i rapporten eller midlertidighetsproblematikken som sådan. Noen poenger om midlertidighet som nevnes i rapporten er imidlertid viktige å ha med seg i forbindelse med spørsmålet om hvorvidt og hvordan midlertidighet på virker tidsbruk. For det første understreker arbeidsgruppen at universitetene og høyskolene i Norge opererer i en såkalt "komplekst virkelighet", som påvirkes av en rekke forhold som kan begrense institusjonenes muligheter til å tilby alle ansatte muligheten for langsiktig planlegging og forutsigbarhet. Samtidig avspeiler omfanget av midlertidig tilsetning at risiko knyttet til usikkerhet om fremtidig aktivitet i "urimelig stor grad veltes over på arbeidstakerne" (Kunnskapsdepartementet 2010a:4). Usikkerheten om "fremtidig aktivitet" og stabil inntekt kan videre føre til skjev forskerrekuttering i sektoren. Med henvisning til undersøkelser gjennomført av NIFU STEP påpeker arbeidsgruppen at gjennomsnittsalderen ved doktorgradsdisputas i 2009 var 37,9 år, og at rekruttene dermed kan være rundt 40 år når de søker ordinær stilling. Dermed befinner mange seg i et midlertidig kvalifiseringsløp samtidig som de er i etableringsfasen knyttet til hjem og familie, med behov for økonomisk forutsigbarhet. Når midlertidigheten ikke tar slutt med kvalifiseringsløpets slutt kan mange oppleve den fortsatte usikkerheten og mangelen på forutsigbarhet demotiverende. "Grunnleggende interesse for oppgavene, tilknytning til et godt fagmiljø og mulighet for faglig fordypning er riktignok en sterk drivkraft for potensielle rekrutter. Utrygghet i form av usikre utsikter til fast tilsetning i enden av løpet kan likevel bli så tungtveiende at mange velger alternative karriereveier. Erfaring tyder på at dette spesielt kan gjelde kvinner." (Kunnskapsdepartementet 2010a:7). Uforutsigbarhet i arbeidssituasjonen kan også i seg selv føre til manglende effektivitet og dårlig arbeidsrytme; noe som igjen kan påvirke tidsbruken (Amble 2008, Grimsmo 2009). Dermed blir det relevant å spørre hvorvidt og hvordan midlertidighet påvirker tidsbruken blant grupper av vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren? Er det noen forskjell på midlertidige og fast ansattes prioriteringer og holdninger når det gjelder tidsbruk i sektoren?

I materialet vårt er det to forhold knyttet til postdoktores midlertidighet som peker seg spesielt negativt ut når det gjelder hensiktsmessig og effektiv tidsbruk i sektoren:

- Søknadsskriving
- Utenlandsopphold

Vi antar at de fleste midlertidig ansatte postdoktorer, som altså er i et kvalifiseringsløp til en toppstilling i universitets- og høyskolen nettopp er interessert i en slik toppstilling. For å utvikle dokumenterbar spisskompetanse må postdoktoren sørge for å utnytte ansettelsesperioden maksimalt – ut over tiden som er satt av til pliktarbeid - til publisering. Uforutsigbarheten og usikkerheten knyttet til fremtidige aktiviteter og stabil lønn gjør imidlertid at mange postdoktorer bruker forskningstiden til andre aktiviteter enn forskning og publisering; andre aktiviteter som skal skaffe dem mer forutsigbarhet i arbeidssituasjonen. Vi ba respondentene i spørreskjemaundersøkelsen om å opplyse hvor mye tid de prosentvis brukte på ulike arbeidsoppgaver i 2010, deriblant søknadsskriving. Søknadsskriving handler i høy grad om å skaffe seg forutsigbarhet gjennom midler til fortsatt forskningsvirksomhet. Blant respondentene våre er det professorene og postdoktores som

bruker mest tid på søknadsskriving i 2010 – henholdsvis i gjennomsnitt 5,3 og 5,0 prosent av tiden. I første omgang er det altså ikke snakk om mye tid som går med til søknadsskriving. I tillegg kommer at man må forvente en viss grad av søknadsaktivitet spesielt blant dem som nettopp ikke sitter i en fast stilling. Samtidig er det interessant at de som er i midlertidige kvalifiseringsstillinger og de som er i faste toppstillinger bruker nesten like mye tid på søknader. Spørsmålet er om dette er optimal bruk av tiden sett med den midlertidige ansattes øyne:

”Som midlertidig ansatt bruker man mye av tiden på søknader og posisjonering - å ”spinne” - i stedet for å skrive artikler. Det burde finnes en slags tidspakke tilgjengelig for de universitetsansatte eller i Forskningsrådet som man kunne bruke av når man skal søke om forskningsmidler. [...]Man kan spørre seg hvorfor man finansierer postdok-stillinger med midler som beregnes til forskning og publisering frem til spisskompetansenivå når disse midlene i stor grad i stedet går til søknadsskriving!”

Midlertidigheten fører altså til at man må bruke tid på å ”spinne” som både kan innebære søknadsskriving og posisjonering; tid, og dermed - for den midlertidig ansatte – forskningsmidler som derfor ikke går med til publiseringsevne. At tid og forskningsmidler på denne måten systematisk brukes til spinning er en konsekvens av at postdoktoren forsøker å skaffe seg forutsigbarhet ved å spise av sine egne kvalifiseringsmidler.

Et annet forhold som har en tendens til å fortære postdoktorens begrensede kvalifiseringsmidler og potensielle forskningstid er organiseringen av utenlandsopphold. Mange postdoktorer har et obligatorisk eller forventet utenlandsopphold til stillingen sin. Har man for eksempel et fireårig postdoktorstipend må man i noen tilfeller være et år ved en utenlandsk institusjon for ikke å miste det fjerde året. At dette kan være vanskelig å få til for småbarnsforelder er et problem vi noterer oss, men som vi ikke skal gå nærmere inn på her. I denne sammenhengen er det utenlandsoppholdets uhensiktsmessige konsekvenser for tidsbruken vi vil se nærmere på. Blant respondentene våre er det igjen professorene og postdoktorene som skiller seg ut. I spørreskjemaet ba vi respondentene om å oppgi om de hadde utenlandsopphold med minst én måneds varighet i forsknings- eller studieøyemed i 2010. Blant professorene og postdoktorene hadde 18 prosent et slikt utenlandsopphold. På hvilken måte kan utenlandsoppholdet føre til uhensiktsmessig tidsbruk? En av våre informanter i midlertidig stilling mente følgende:

”Utenlandsopphold tar for mye tid. Ikke oppholdet i seg selv, men riggingen av det. Jeg har hatt stort utbytte av mine utenlandsopphold, men det er mye tid som går med til rigging av slike opphold i forkant av selve reisen. Særlig er det mye organisering og tilrettelegging når man skal ha med barn. Universitetet har internasjonalisering som et særskilt satsningsområde, men har ikke satt av noe tid eller midler til den enkelte forskerens rigging av utenlandsoppholdet sitt. Denne riggingen spiser mye tid!”

Hvor mye ”rigge”-tid som går med til postdoktorens utenlandsopphold varierer nok mye. Det som imidlertid gjelder for alle postdoktorer er at de må bruke av de begrensede kvalifiseringsmidlene sine til å organisere et utenlandsopphold som kanskje kan gi dem et års ekstra ansettelse og forskningstid. Midlertidigheten fører altså til at postdoktoren ender opp med å kjøpe forskningstid med forskningstid.

7 Ledelse, tidsvelferd og strategier

Vi har til nå sett på de formelle rammene for de vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren i form av arbeidsvilkår, og den faktiske tidsbruken dette medfører. Vi vil nå bevege oss over på spørsmålet om ledelse og de mer uformelle prosessene som foregår innenfor rammene. I tråd med Stortingsmelding 7 som understreker at fagpersonalets opplevelse av mangel på sammenhengende tid til forskning også bør drøftes som et spørsmål om ledelse vil vi derfor undersøke *hvorvidt og hvordan* ledelsen ved de ulike institusjonene legger til rette for en god organisering av, prioritering og balanse mellom forskning, undervisning og administrasjon for å øke kvaliteten på og omfanget av FoU-arbeidet ved institusjonene.

Som vi så i forrige kapittel er arbeidstid en omstridt grense for kontroll i forholdet mellom ledelse og arbeidstakere (Ellingsæter 2002). Vanligvis definerer arbeidskontrakten arbeidstid, men, som vi så, finnes det yrker som i større grad preges av incentivsystemer. I disse er det en annen form for disiplinering enn slike formelle kontrakter, hvor sistnevnte ofte er ufullstendige og implisitte særlig hva angår arbeidstakers forpliktelser, og dermed hva arbeidsgiver kan kreve (Ellingsæter 2002). Vi så også i forrige kapittel at med bortfallet av Særavtalen er det nå opp til institusjonene i sektoren å ha lokale avtaler om hvordan arbeidsoppgavene skal fordeles innenfor arbeidstiden. Dette har medført at situasjonen er noe uklar og dermed en del forvirring.

Vi argumenterte for at en slik manglende formell regulering vil åpne for ulikheter mellom grupper av ansatte og for forhandlinger. Slike forhandlinger vil foregå både på og utenfor arbeidsplassen. Det er for eksempel et interessant funn i Forskerforbundets medlemsundersøkelse at kvinner er tydelig mer positive til registrering av arbeidstid enn menn (Forskerforbundet 2009a). Dette er ett av temaene i neste kapittel.

Larsen og Gornitzka (1995) og Larsen (2007) har vist hvordan den norske UoH-sektoren gjennom en serie reformer og lovendringer har endret seg, blant annet i retning av resultatorientert planlegging. I disse prosessene lot undervisningen og det studentorienterte arbeidet seg lettere innordne, da det er mer avhengig av formell administrasjon enn forskning (Larsen & Gornitzka 1995). Som vi var inne på i kapittel 6 har sektoren vist motstand mot og skepsis i forhold til ledelse og styring. Tradisjonelt sett har verdiene akademisk frihet, kritisk refleksjon og lokal autonomi stått sterkt, hvilket har gjort seg utslag i en styring og organisering basert på deltagende demokrati hvor ledelse har betydd konsultering og overbevisning (Larsen 2003). Larsen (2003) argumenterer også for at ledelse i utgangspunktet er vanskelig gjort i et individualistisk system.

Det fremgår i studien av administrative systemer at det i flere tilfeller er grunnenhetenes ledere som har ansvar for å fordele arbeidsoppgaver, å se til at arbeidspliktene utføres og at det foreligger tilfredsstillende dokumentasjon på dette. Vi så i forrige kapittel at begrunnelsen for å innføre/beholde arbeidsplaner og timeregnskap er både at det skal være et planleggingsverktøy, men også et verktøy for å vurdere og å sikre en rettferdig fordeling av arbeidsplikter ansatte imellom. Det fremgår imidlertid at ikke alle ansatte forstår prinsippene bak fordelingen, og det etterlyses transparens. I surveyen stilte vi spørsmål om fordelingen av arbeidstiden mellom ulike oppgaver, og som vi så i forrige kapittel viser svarene at det er stor usikkerhet. Dessuten kan vi av kommentarene som ble skrevet inn i "Annet" feltet se at det er en viss oppgitthet. Flere respondenter oppgir at de har "ingen anelse", men at "[a]rbeidsoppgavene kommer, og man må ta dem", eller at fordelingen er

”tilfeldig”, ”vilkårlig”, at det ikke er noen fastsatt eller at ”there is no method”. Andre nevner at om de i det hele tatt ”har noen form for planlagt fordeling må det være noe som løselig blir fastsatt gjennom medarbeidersamtaler med instituttleder”.

En av informantene i den kvalitative undersøkelsen fremhevet ledelsens rolle i fordelingen av arbeidsoppgavene, og understreket viktigheten av gjennomskjellighet for at ansatte ikke skal føle seg forfordelt. Dette vil innebære at ansatte må få tilgang til informasjon som gjør dem i stand til se om fordelingen er rettferdig, hvilket, ifølge informanten, inkluderer informasjon om hvem som har blitt spurt og om den totale fordelingen ved enheten. Som vi så i forrige kapittel er balansen mellom tillit og kontroll skjør, spesielt når det gjelder hvordan tiden skal reguleres og styres av ledelsen. Det er likevel et spørsmål om dette ikke er viktig i en sektor som også til en viss grad preges av mistillit til kollegaer. For eksempel skriver en respondent i surveyen at fordelingen av arbeidsoppgaver blir gjort ved at ”[n]oen lesser sin del over på de andre”.

Ønsket om å gjøre karriere i en individualistisk og konkurransedrevet sektor medfører med andre ord strategier i forhold til fordelingen av arbeidsoppgaver. Det er en helt tydelig oppfatning både blant ansatte og ledelsen i sektoren av at det finnes unnasluntrer og ”folk som slipper lett unna”. Som vi så i forrige kapittel er dette delvis et utslag av motstand mot arbeidsgivers krav, men det ble også påpekt at det er et utslag av latskap, kynisme og/eller uproduktivitet. Som vi har sett er det enhetens ledelse som i siste instans er ansvarlig for arbeidsoppgavenes fordeling, og som en av informantene våre påpekte er dette en kjerne til irritasjon, blant annet fordi det åpner for ”kameraderi” på den ene siden og det å gjøre seg uegnet på den andre. Vi kan finne uttrykk for det førstnevnte både i surveyen, hvor én respondent oppgir kameratskap med dekanen som en avgjørende faktor i fordelingen, og i den kvalitative undersøkelsen, hvor, for eksempel, en informant hadde ”absolutt inntrykk av disipler rundt ledelsen og noen som er mer i ytterkanten”. En annen informant trakk i tvil om tildeling av forskningstid i realiteten var resultatbasert:

”Tildeling av forskningstid er ikke helt resultatbasert, men resultatene teller. Det er litt statusbasert og avhengig av hvem som kjenner hvem”.

Med dette åpner spørsmålet om anerkjennelse seg, og informanter i den kvalitative undersøkelsen påpekte at man ”lett faller utenfor om du ikke er innenfor”. Dette påvirker ens, og kanskje hele grupper, muligheter til å gjøre karriere:

”Alle har muligheter til å hevde seg i forskningsfronten, men de må ha omgivelser som aksepterer det. Det er helt klart. Om du ser på [denne institusjonen] og de ledende stillinger der, så er det iøynefallende mange menn [...] Så jeg må av og til sette breisida til overfor dem. Jeg har sagt rett ut hvorfor de ikke er interessert i min kompetanse. Det er en veldig gammeldags holdning der oppe sammenlignet med Storbritannia. Der hadde jeg stor respekt, og forskningsleder var en anerkjent kvinne som var opptatt av å bygge opp kvinner.”

Det å være ”unnasluntrer” kan også komme av en kynisk og egoistisk tilnærming. Som informantene påpekte er det slik at det som gir mest forskningstid er å gjøre seg uegnet til andre arbeidsoppgaver, for eksempel å gjøre seg dårlige til å undervise, eller umulige på andre måter. Det er imidlertid ikke alltid at ”unnasluntringen” medfører at tiden blir brukt på forskning, og en av lederne vi intervjuet vektla at dette utgjorde forskjellen på om praksisen ble tolerert eller ikke. Fra hans ståsted som leder var ”alt akseptert” bortsett fra å score lavt på både forskning og undervisning. Det betyr at for hans

vedkommende er det greit så lenge ansatte enten publiserer mye og underviser lite, eller underviser mye og publiserer lite. Hvorvidt denne balansen på enhetsnivå er et utfall av frivillig arbeidsdeling kollegaer imellom er imidlertid vanskeligere å besvare, men likevel et pressende spørsmål da det er knyttet ulike karrieremuligheter til de to arbeidsoppgavene. En av informantene blant de vitenskapelige ansatte hadde inntrykk av at noen underpresterte på begge arbeidsoppgaver. Hun påpekte at dersom de hadde sluppet lett unna fordi de publiserte mye ville kollegaer i større grad ha forstått hvorfor dette ble tillatt. En annen informant hevdet at unnasluntring i noen grad ble akseptert fordi noen av unnasluntrerne kompenserte med å være sosiale og "kongen på gangen". I hans øyne unngår ledelsen å ta opp dette problemet, de "lukker øynene og prøver å ikke tenke på det". Ledelse blir generelt fremstilt som vanskelig, nærmest som å gjete katter. En av lederne vi intervjuet fortalte hvordan lederposisjonen var svar, og hvordan den ble svekket av "kultur". Igjen ble det påpekt hvordan ledelse stod i et konfliktfylt forhold til "akademisk frihet", og dermed hvordan folk ikke ville la seg lede.

Oppfatningen generelt er dermed at det ikke er en rettferdig fordeling av pliktarbeid kollegaer imellom. De ansatte som da er flinke til å undervise og som tar på seg oppgavene sakker akterut i "publikasjonsracet". Det er dermed også verdt å reflektere over om det er tilfeldig hvem som sier ja og hvem som sier nei til arbeidsoppgaver. Ifølge Winslow (2010) er (u)overensstemmelsen mellom preferanser og faktisk tidsbruk ofte et uttrykk for makt i den forstand at ansatte i stillinger med mer status og anerkjennelse, i dette tilfellet fast ansatte i professorstillinger, i større grad kan fordele tidsbruken mellom ulike oppgaver etter egne preferanser. Som vi så i forrige kapittel kommer kanskje midlertidig ansatte seg dårligst ut av dette ved at de føler seg usikker på sin tilknytning og dermed er mer tilbøyelige til å si ja. I forhold til tilknytning kan det å ikke tilhøre miljøet til daglig også påvirke tilbøyeligheten til å ta på seg oppgaver ledelsen foreslår. Som uttrykt av en midlertidig ansatt respondent i surveyen:

"I am at the mercy of my employers who have various tasks for me to complete--there is no sense of actual duties, which seems to be an on-going negotiation."

Dette har også en viktig kjønnsdimensjon som vi skal komme tilbake til i neste kapittel.

Larsen (2003) påpeker at ledelse er vanskeliggjort av at det er få sanksjonsmuligheter overfor de vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren, og at dette gjelder både "pisk" og "gulrot". Allerede på starten av 2000-tallet ble tildeling av FoU-ressurser fremholdt som en mulighet, men, på grunn av manglende finansielle og tidsmessige ressurser, ser dette ikke desto mindre ut til å fungere bedre som "pisk" - det vil si at ansatte som ikke tilfredsstillt kravene som forsker blir tildelt mer undervisningsansvar - enn som "gulrot" - det vil si at ansatte som overoppyller kravene innenfor forskning får mer forskningstid.

Ifølge en av informantene våre i ledelsen er ledelsens sanksjonsmulighet fortsatt kun å endre forholdet mellom tid til forskning og undervisning for enkeltansatte, en sanksjon han så for seg å bruke i økende grad fremover. Dette gjør imidlertid fordelingen i utgangspunktet vesentlig, siden slik endring av forholdet på bakgrunn av prestasjoner kan gjøre at noen havner i en negativ spiral fordi de ved innføringstidspunktet publiserte lite, for eksempel på grunn av mye undervisning. Dette ble påpekt av en av respondentene i surveyen, som skrev at fordelingen "is not really determined, but might be natural somehow by the research results, although if one has little time and resources, results are negatively affected".

Å innføre en slags resultatbasering av fordelingen mellom ulike arbeidsoppgaver i form av bruk av denne sanksjonen kan dermed medføre forskjeller mellom ulike grupper ansatte, med den konsekvens at dersom man i mindre grad mestrer forhandlinger om fordelingen havner man i en nedadgående spiral hvor man får lite forskningstid og dermed ikke publisert, og i neste omgang da får enda mindre forskningstid og så videre. Informantene i den kvalitative undersøkelsen fryktet dermed en todeling av ansatte ved at *"[d]et er en tilbøyelighet til at når man først har lykket så får man mer. De som ikke lykkes vil tape i dette"*. En resultatbasert tildeling krever klare retningslinjer dersom det ikke skal oppfattes som urettferdig, hvilket ikke ser ut til å eksistere ved alle institusjonene i den norske UoH-sektoren:

"Vi har ingen organisert FoU-leder, så det er ganske uklart hva som forventes [...] Forskningsveiledningen er professoralt organisert, det er de ikke-formelle strukturene [som er problemet] [...], en håndplukket gruppe som produserer mye. Alt under disse professorstyrte gruppene blir veldig tilfeldig. Er du inne i en stim så blir man mer produktiv, men folk som er gode til å undervise, [...] de blir skjøvet ut. Det blir en todeling av systemet hvor en ikke kan være begge deler."

Det virker dermed som at ansatte i sektoren mener at intensjonene og handlingene per i dag ikke er i overensstemmelse, men at når dette skjer får vi en todeling:

"Forskningstiden skal være resultatbasert, men samtidig tror jeg det sitter veldig langt inne hos ledelsen å gå til en ansatt å si at hun eller han ikke får FoU-tid fordi de ikke har gjort noe FoU i den siste tiden. Jeg tror det vil gå i retning av at FoU-tiden blir enda mer resultatbasert, og det kan jo føre til at noen får FoU-tid, mens andre aldri får det. En slags todeling av ansatte."

For noen ansatte innebærer resultatbasert tildeling av FoU-tid at de melder seg ut av konkurransen og dermed sier fra seg muligheten til å forske:

"Tid til forskning er her fastsatt ut fra stilling, men jeg opplever at de beveger seg mot at forskningstid skal være resultatbasert hvor det blir gitt ut fra publisering og eksterne midler. Noen av de som jobber her har bedt om å ikke få forskningstid, men bare drive med undervisning, for de orker ikke presset knyttet til FoU-arbeidet. Jeg har ikke problemer med utviklingen mot at tid til forskning er resultatbasert, men man må ha et system hvor alle har mulighet til å forske, og dette systemet må være differensiert. Det vil si at alle må få en mulighet til å komme inn i forskning, og så kan man vurdere dette løpende. I dag har vi ikke strategi på dette. Jeg ser at resultatbasert tid til forskning kan føre til skille mellom undervisning og de som forsker. Vi ser kanskje litt dette skille allerede nå mellom førstelektorer og førsteamanuenser."

For andre bør dette skillet mellom undervisere og forskere være mer kortsiktig, hvor enkelte ansatte i en periode kan gå med på å ha mye undervisning, som en slags tidsmessig bistand eller veldedighet, men at dette ikke bør bli en vedvarende løsning som et ledd i resultatbaseringen:

"Det er interessante prosesser her nå, vi har et voldsomt kompetansebyggingsprosjekt på gang ved høgskolen, og da er det sånn at gjennom prosjekter og doktorgradsprogrammer, så er det er vi som driver undervisning, vi gir av vår tid for at dette skal gå opp. Det er greit, men ikke om det blir en vedvarende skjevfordeling."

Det samme gjelder til en viss grad frikjøp i forbindelse med eksternt finansierte prosjekter, som, ifølge en av informantene, kunne skape interne misforhold. Dette både på grunn av misunnelse, men også på grunn av at kollegaene potensielt må kompensere for den tapte tiden den ansatte er frikjøpt. En annen informant mente at det var et stort konfliktpotensial i at de som får penger unndrar seg oppgavene fellesskapet skal løse, spesielt siden det å få tilslag på søknader om ekstern finansiering også medfører at de involverte får mye honnør, mens de andre "løper rundt". Han fryktet dermed at sektoren går mot at det blir "A- og B-medlemmer".

7.1 Tidsvelferd og mestring

Som både denne og tidligere undersøkelser viser er det en viss misnøye i UoH-sektoren når det gjelder spørsmålet om tidsbruk generelt og sammenhengende tid til forskning spesielt. Vi mener det i denne sammenhengen kan være nyttig å anvende begrepet *tidsvelferd*. Tidsvelferd henspeiler på hvordan arbeidstiden oppleves. Hva som er god tidsvelferd varierer mellom enkeltpersoner og mellom grupper (Tullberg 2003, Ellingsæter 2007, Amble 2008). Abrahamsen (2002) påpeker blant annet at hva som oppfattes som en passe lang arbeidsdag er forskjellig i typiske "manns-" og "kvinneyrker". Dette betyr at hva som er ubekvemt i forhold til arbeidstid, og hva som er en god og helsefremmende arbeidstidsordning, er et varierende og diskutabelt fenomen. Erfaringene fra de siste fem årenes arbeid med arbeidstidsordninger viser at tidsvelferd (Abrahamsen & Kalleberg 1986) ikke bare er avhengig av arbeidsmengden den enkelte ansatte påtar seg, men også arbeidstidens plassering i løpet av døgnet, og i tillegg hvordan arbeidet er organisert. Det siste impliserer at arbeidsmengden kan økes når arbeidet er godt organisert, blant annet gjennom god rytme og forutsigbarhet (Amble 2008, Grimsmo 2009). Vi har sett at de vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren har veldig lange dager og, som et nødvendig resultat av det, arbeider på ubekvemme tidspunkt. Det er imidlertid ikke dette de er misfornøyde med, heller tvert imot. Som vi så i forrige kapittel holdt mange informanter frem at den manglende grensen mellom arbeid og fritid, og det å ha jobben som hobby, er en av faktorene som gjør denne sektoren attraktiv. Forskerforbundets (2009a) undersøkelse støtter også opp om dette, da den viser at flertallet er sterkt imot å innføre strengere reguleringer på antall timer og disses forlegning i løpet døgnet. Vi er dermed over på spørsmålet om organisering av arbeidet og dets forutsigbarhet. Som vi har sett oppleves arbeidet som relativt lite forutsigbart, selv om det er en generell oppfattelse av å ha stor innflytelse på tidsbruken. Informantene i undersøkelsen tegner et bilde av arbeidshverdager som er styrt av "øyeblikkets tyranni", ofte i form av oppgaver med korte frister mottatt på e-post. Det er dessuten en utbredt oppfatning om at fordelingen av arbeidsoppgaver er tilfeldig og dermed også til en viss grad uforutsigbar.

Tidsvelferden blir også påvirket av samvittighet. Noen av informantene uttrykte dårlig samvittighet i forhold til forsaking av familie og ga uttrykk for at intervjuet hadde terapeutisk effekt, mens andre var mer opptatt av samvittighet knyttet til forskning og karriere.

Når det gjelder førstnevnte fortalte en informant om hvordan både barna og foreldrene hennes ga uttrykk for at hun jobbet for mye. Denne informanten fortalte at det beste var å sitte på kontoret og jobbe, men at hun og mannen hadde "byttet ut TV med datamaskin i stua". På den måten kom jobben nærmere. En annen informant brukte intervjuet til å se tilbake på arbeidskarrieren og å lufte de dilemmaene han hadde stridd med. Da han var småbarnsfar hadde han reservert ettermiddagene til familieliv, men brukte nettene frem til 3 og 4 til å forberede undervisning. Informanten påpekte systemets umettelighet og hvordan grensene nå ble satt av egne krefter. Hvordan samvittigheten

nager på noen ansatte ble videre illustrert med henvisning til en kollega "som begynner å drikke klokka ti for å gjøre seg ute av stand til å jobbe". For ham selv hadde det gått mest ut over tiden til "å daffe", men også ferier. Han uttrykte dermed en usikkerhet i forhold til sine valg, og fortalte at det til tider hendte at "kona dro på ferie sammen med barna mens jeg skrev. Noen forsømmelser, og noen grove, har det vært". Han anså det dermed som en gave da kona fikk et verv som gjorde at hun måtte ukependle, fordi det tvang ham til å ta seg av barna og "til å ta ansvar".

Hvis vi beveger oss over på samvittigheten i forhold til forskning og karriere, legger informantene ofte både vekt på mestring og mangelen på dette. Det vil si at mange vektlegger hvordan de selv styrer arbeidstiden, hvordan de investerer mye i jobben og hvor godt de trives med det. Det er imidlertid en veldig klar oppfatning i sektoren over å gjøre "forskerjobben" hjemme, på fritiden og utover det man får betalt for. Mange påpeker her at de er drevet av indre motivasjon, engasjement og idealisme på den ene siden, og konkurranseinstinkt og press for å hevde seg på den andre. Likevel er det noen som trekker frem at "man jo hele tiden [har] en dårlig samvittighet fordi man bør gjøre noe faglig". Vi er tilbake til sektorens "umettelighet". Som en av informantene påpekte er "arbeidsoppgavene i seg selv ikke avgrensbare, men uendelige" og at man alltid kan lese, forske og skrive litt mer. Denne uendeligheten og ønsket om å gjøre karriere gjør også at tidsvelferden er knyttet til arbeidsoppgaver. Som samme informant påpekte hvordan ulike arbeidsdager fortonet seg i form av god og dårlig samvittighet. I hennes perspektiv følte det "som man ikke har gjort noe på jobb dersom tiden der går med til sensur og lesing. Det gir ingen heder og ære, og ingen progresjon. Det gir bare timer". Dette medførte at hun i størst mulig grad gjorde dette hjemme på kvelden, fordi hun da kunne "skjerme tid til viktigere ting" i arbeidstiden, og dermed gå hjem med god samvittighet. For henne var spørsmålet "hva kjennes som at man har utrettet noe?" viktig, og svaret var at det var vanskelig å gå hjem med god samvittighet hvis tiden hadde blitt brukt på veiledning. Hun mente dermed at det er en egendefinert forståelse av når man har utrettet noe. For arbeidsgleden er det viktig å gå hjem med følelsen av å ha gjort en innsats, istedenfor med tanken at man har vært dum som har vaset bort tiden. For henne er det "så å si kun forskning og skriving som gir følelsen av å ha gjort en innsats". Dette er en kilde til dårlig tidsvelferd, da forskere, ifølge henne, ofte er misfornøyde med seg selv og egen produktivitet. Å føle at man ikke får forsket er med andre ord en "kultur som ligger i veggene". Hvordan det har blitt slik er vanskeligere å forstå, og hun mente at UoH-ansatte burde se til leger og kirurger for løsninger. Det viktige er å få det til slik at hele jobben kjennes som arbeid, og hun mente at leger og kirurger i mindre grad tenker at de ikke gjør en "ordentlig jobb" når de opererer enn det universitets- og høgskoleansatte gjør når de underviser, veileder eller sensurerer.

Et av problemene denne informanten påpekte var en veldig individualisering av mestring. Det vil si at nå tiden ikke strekker til, føles det som ens egen feil og at det er et personlig nederlag. Dette kan også være en av grunnene til at tidsbruk er et relativt hårsårt tema i sektoren. En annen informant innrømmet at hans ryggmargsrefleks på spørsmål om tidsbruk var "Hva kan jeg svare for å unnskyld meg selv for at jeg ikke gjør det bedre?". Dette kommer i tillegg til at det er en personliggjøring av ansvar siden det ofte jobbes individuelt både med forskning og undervisning, hvilket styrker frykten for å ødelegge "sitt gode navn og rykte" hvis kvaliteten på det som leveres er for dårlig. Den store friheten, for eksempel i utformingen av undervisning, har dermed en kostnad i form av at individet får mye ansvar og resultatet blir personlig.

Informanten som reflekterte over god og dårlig samvittighet endte opp med spørsmålet om arbeidstid. Slik hun så det er det i sektoren et klart ønske om å styre tiden, selv om det kanskje hadde vært til alles beste med litt mindre grad av innflytelse fordi det da i mindre grad ville vært ens egen feil om man ikke klarte oppgavene. Ifølge henne gjør imidlertid ordninger slik som faktorberegning situasjonen verre, da man regnes som, og regner seg selv som, dum dersom man bruker mer enn tilmålt tid. I et slikt system blir ansatte som jobber ut fra den idealistiske logikken "nyttige idioter" ved at de sørger for at kabalen går opp og systemet reproduseres ved å bidra til å opprettholde en praksis som egentlig ikke går opp.

8 Konflikter og forhandlinger

Vi så i kapittel 6 at universitets- og høyskolesektoren til en viss grad er preget av uformelle og implisitte avtaler om fordeling av arbeidsoppgaver, og at grenseoppgangen mellom arbeid og fritid for mange er udefinert og flytende. Dette gjør begrepet om *forhandlinger*, som noe mer enn forhandlinger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, men mellom kolleger, mellom partnere og mellom ulike livssfærer, sentralt i forhold til både tidsbruk og karrieremuligheter. Vi skal i dette kapitlet se litt nærmere på disse forhandlingene, hvilke, ofte uformelle, spilleregler som gjelder, konkurrerende dedikasjoner, forpliktelser og forventninger og hvilke konsekvenser forhandlingene får for ulike grupper, med spesielt fokus på kjønn.

8.1 Karrierelogikken i universitets- og høyskolesektoren

Forhandlinger om tidsbruk blant vitenskapelig ansatte handler ikke bare av formelle bestemmelser knyttet til arbeidstid, lønn og ulike stillingstyper, og ulike ordninger knyttet til organiseringen av forholdet mellom forskning, undervisning og administrasjon. Ofte følger forhandlinger om tidsbruk mer uformelle spilleregler knyttet til det vi kan kalle *karrierelogikken* i universitets- og høyskolesektoren. I avhandlingen *Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler* beskriver Sigtona Halrynjo (2010) forskjellen mellom "karrierelogikken" og "jobblogikken" på denne måten: "Mens "kontrakten" innenfor en lønnsarbeids- eller jobblogikk innebærer at man "selger" tiden sin innenfor en fastsatt ramme (gjerne med innslag av fleksitid), er karrierelogikken typisk individualistisk der tidsbruken i større grad avhenger av at man selger prestasjoner og resultater – og personlig "unikhet" (Halrynjo 2010:20).

Karrierelogikken i universitets- og høyskolesektoren utfolder seg som *individuell konkurranse basert på prestasjoner og meritterende kvalifikasjoner innenfor et hierarki hvor det er mulig og kulturelt attraktivt å avansere*. I en sektor preget av denne typen karrierelogikk vil skillet mellom arbeid og fritid bli utydelig og flytende fordi all fritid potensielt kan brukes til karrierefremmende arbeid (Højrup 1983, Egeland 2001, Jacobsen 2006, Holm & Jæger 2008, Halrynjo 2010). Sammenhengende tid til forskning som i sin tur kan føre den vitenskapelig ansatte fram i forskningsfronten og dermed bane veien for avansement er noe hun altså kan skaffe seg ut over normal arbeidstid ved å arbeide om kvelden og natten eller i ferier. Dette understøttes av forestillingen om det *vitenskapelige eller akademiske arbeidets mening*. Hans Christian Sørhaug (Sørhaug 1995) oppsummerer det akademiske arbeidets mening som "et totalt engagement" : "Du måste ge allt, och det tar aldrig slut. For det andra är forpliktelsen odelbar, du ska använda hele huvudet, alltid. Det innebär att om du gör något dåligt, så blir det väldigt personlig." (Sørhaug 1995:351) Forskning regnes dermed av enkelte som et kall:

"Det å være forsker er et kall. Man må brenne ellers orker man ikke. For meg er det utenkelig å ha en 9-16 jobb. Jeg er herre over mitt eget arbeid. Så lenge jeg leverer det jeg skal, har jeg høy grad av frihet. Jeg bestemmer selv. Tar ting som det kommer, og for meg er nettopp det en positiv side ved jobben. Veldig selvstendig. Men man må være kompetitiv og få tenning på det man gjør. Man må tenne på stress. Har vært mitt liv bestandig. Er heldig som har en mann med lignende jobb. Vi forstår hverandre. Det er helt nødvendig. Vi gir hverandre rom. Jobb og fritid flyter sammen - men det gjelder heldigvis for begge!"

Man kan tenke seg at det å arbeide i universitets- og høyskolesektoren for de vitenskapelige ansattes del forutsetter en viss grad av et slikt totalt engasjement som gir seg uttrykk i en karrierededikasjon som kan komme i konflikt med andre dedikasjoner, forpliktelser og ansvarsområder som påvirker den enkelte ansatte.

8.2 Konkurrerende dedikasjoner

Forhandlinger knyttet til tid og tidsbruk i universitets- og høyskolesektoren dreier seg ikke bare om hvor mye tid som kan eller skal brukes på forskning, undervisning og administrasjon, men også om prioriteringer mellom ulike dedikasjoner, forpliktelser og ansvarsområder som ligger *utenfor* den kontraktsfesta arbeidstiden. Vitenskapelige ansatte kan oppleve at dedikasjoner knyttet til arbeid og karriere på den ene siden, og dedikasjoner knyttet til for eksempel familie og omsorgsoppgaver på den andre siden, trekker i ulike retninger. I en sektor preget av en karrierelogikk som beskrevet ovenfor mener vi derfor at det er relevant å trekke inn begrepet *konkurrerende dedikasjoner* i forbindelse med forhandlinger om tidsbruk. Begrepet har vi fra boka *Competing devotions. Career and family among women executives* fra 2003. Her beskriver Mary Blair-Loy to kulturelle modeller eller dedikasjonsskjema som av mange oppleves som spesielt tiltrekkende: familiededikasjonsskjemaet og arbeids- eller karrierededikasjonsskjemaet. "Skjemaene" det her er snakk om kan forstås som kognitive, men også moralske og emosjonelle kart som hjelper oss med å sortere oppfatninger og inntrykk. Familiededikasjonsskjemaet i sin rendyrkede form er basert på det stabile partnerskapet mellom en mann og en kvinne med ulike, men komplementære forventninger til livsutfoldelsen. Kvinnen skrives her inn i en modell hvor hun oppnår trygghet, menings- og livsfylde gjennom det å ta seg av mann og barn (Blair-Loy 2003). I karrierededikasjonsskjemaet, tradisjonelt tilskrevet mannen, er det arbeidet og karrieren som skaper mening og livsfylde. Arbeidet i denne modellen representerer noe langt mer enn en solid lønn; i arbeidet kan man også realisere seg selv som et kompetent individ og samtidig oppnå en dyp følelse av tilhørighet og mening (Blair-Loy 2003).

Såkalt kunnskapsarbeid beskrives ofte som forførende eller grådig (Sørhaug 1995, Kvande 1999, 2002, Rasmussen 2002). Ved å arbeide med spennende og utfordrende arbeidsoppgaver får kunnskapsarbeideren en opplevelse av å realisere seg selv på en måte som gjør at hun forføres til å la seg oppsluke av arbeidet. En av informantene våre uttrykte nettopp dette ved å fortelle om hvordan det å prioritere mellom familie og arbeid var vanskelig, spesielt siden "det var så mange morsomme ting" han "kunne si ja til", og han følte at han lot seg selv "fange inn i en situasjon" hvor han lovet seg bort i jobbsammenheng på bekostning av familie. Denne informanten omtalte arbeidet både som noe som byr på "kjempe muligheter" og som et umettelig system. En kvinnelig postdoktor vi intervjuet delte oppfatningen av arbeidet som preget av "uendelige" og "ikke avgrensbare" arbeidsoppgaver siden man alltid kan lese, forske og skrive litt mer, men hun landet på motsatt prioritering. For henne ble tidsbruk definert av "en annen del av livet", med sine egne sanksjoner, og hun lot derfor arbeidsdagen avgrenses "utenfra". En annen informant mente det var

"ganske åpenbart at yngre kvinner faller utenfor i denne sektoren. Det handler også om hvilke identiteter, rolle og prioriteringer man har. Og det er avhengig av livsfase og familiesituasjon. Vi kan vel si at visse grupper har lettere for å drive med dette enn andre. Eldre hvite menn, sånn som meg, har nok fordeler her."

Studier av moderne kunnskapsbedrifter peker på at den standardiserte arbeidstidskulturen er blitt erstattet av tidskulturer hvor lange arbeidsdager betraktes som positive uttrykk for engasjement og dedikasjon til arbeidet (Lyon & Woodward 2004). En radikal lesning av denne endringen er at arbeidsliv og hjem har byttet plass i den moderne arbeidstakerens liv (Hochschild 1997). Denne lesningen har vært gjenstand for omfattende kritikk (for eksempel i Bailey 2000, Ellingsæter 2009).

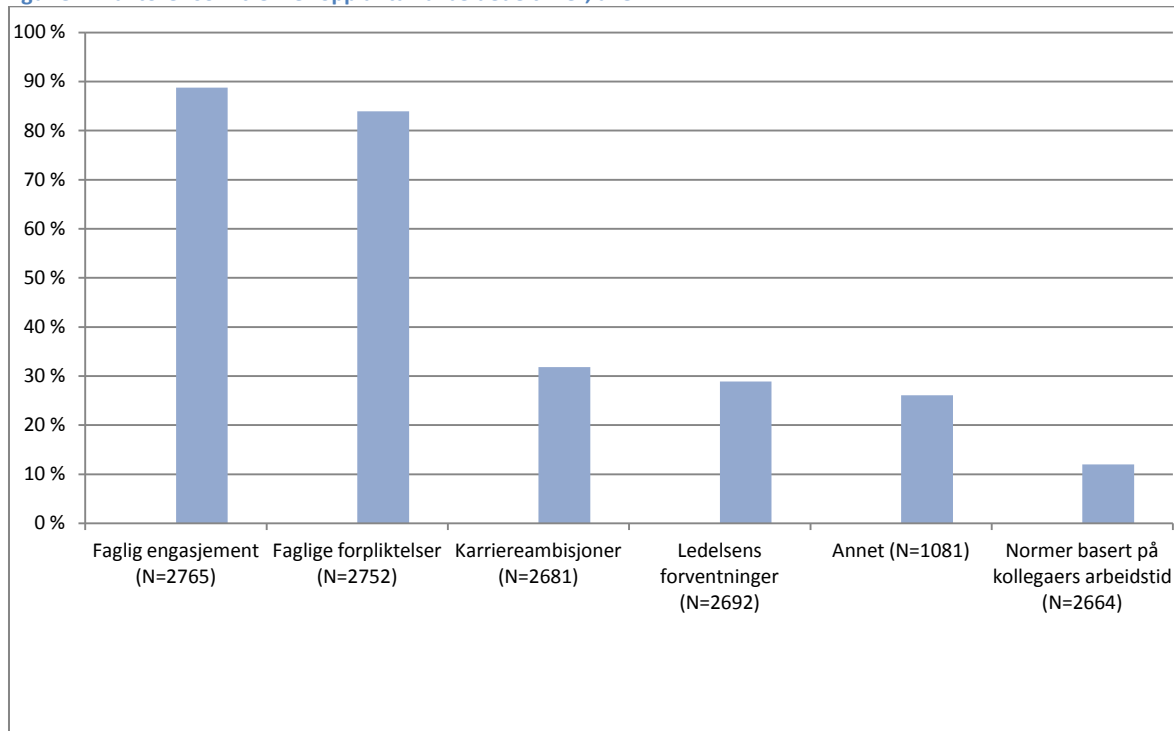
Vi har ikke mulighet for å gå nærmere inn i denne debatten, men når det gjelder de vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren kan man ikke snakke om en yrkesgruppe som historisk har vært gjennom et tidskulturskifte i form av en overgang fra en standardisert arbeidstidskultur med en jobblogikk til en mer karriereorientert og flytende arbeidstidskultur med lange dager. Tvert i mot har vi å gjøre med en sektor med en historisk flytende arbeidstidskultur muliggjort av at det vitenskapelige personalet (som i Norge inntil 1912 utelukkende bestod av menn) tradisjonelt har hatt tilgang på og sosial aksept for vitenskapelig assistanse og sekretærbistand i arbeidet, og tjenerskap og hjemmeværende hustruer med hovedansvar for familien og hjemmet.

Endrede samfunnsforhold har både endret universitets- og høyskolesektorens status, funksjon og virke, og samtidig endret det vitenskapelige personalets kjønns- og klassemessige sammensetning. Hermed står det vitenskapelige personalet overfor et nærmest *omvendt* tidskulturskifte fra en flytende og altopplukende arbeidstidskultur med naturlig lange dager muliggjort av et samfunn med tydelige klasseskiller og tradisjonell kjønnsarbeidsdeling, til en mer regulert arbeidstidskultur med økte krav til planlegging, registrering og rapportering av det akademiske virket.

Går vi tilbake til de to skjemaene arbeids- eller karrierededikasjon og familiededikasjon fremstår disse historisk som komplementære; vi ser for oss mannen som etter en lang arbeidsdag kommer hjem til kona som har brukt dagen sin på husarbeid, innkjøp og barna. Spørsmålet er hva som skjer når *kvinnen* i denne forstand lar seg oppsluke av arbeidet? Da byttes kanskje komplementariteten ut med konkurranse og konflikt. Det totale engasjementet som Hans Christian Sørhaug beskriver som sentralt for arbeidet universitets- og høyskolesektoren passer fint inn i karrierededikasjonsskjemaet. Betyr dette at kvinnelige vitenskapelig ansatte oftere enn menn opplever konflikt eller konkurranse mellom en karrierededikasjon og en dedikasjon til familie, barn eller andre? Hvilke konsekvenser har i så tilfelle denne opplevelsen av konkurrerende dedikasjoner for tidsbruken?

Vi ba respondentene i spørreskjemaundersøkelsen oppgi hvilke faktorer som medførte at de investerte mer og mindre tid i arbeidet. Eksempler på svaralternativer er, på den ene siden, faglig engasjement og forpliktelse, ledelsens forventninger og karriereambisjoner, og, på den andre siden, omsorgsansvar, helse, tariff-/arbeidstidsavtale og fritidsaktiviteter på den andre. Vi spurte også om i hvilken grad de opplevde at disse nevnte forholdene var i konflikt med hverandre. Her oppgir hele 63 prosent at de i ganske stor eller svært stor grad opplever konflikt. Dette gjelder 61 prosent av mennene og 64 prosent av kvinnene ($p=0,042$). Gitt at det er en slik konflikt oppstår det forhandlinger om hva som skal ha prioritet. Før vi går nærmere inn på det kan vi se på hvilke faktorer som får vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren til å jobbe mer enn de avtalefestede 37,5 timene?

Figur 8.1: Faktorer som trekker opp antall arbeidede timer, alle

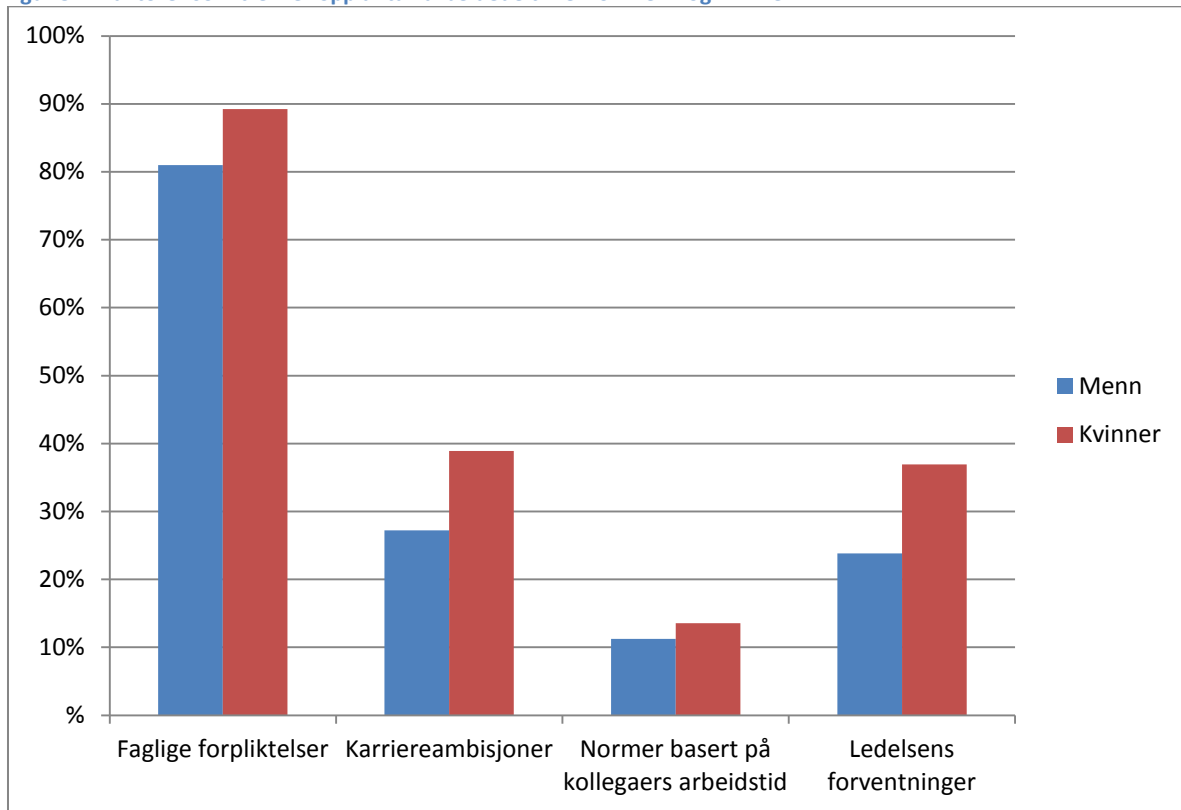


Som vi ser kommer faglig engasjement og faglige forpliktelser i særklasse, mens karriereambisjoner, ledelsens forventning og annet har mye lavere og omtrent like store andeler. Hvis vi kategoriserer hva flere respondenter har spesifisert på annet får vi følgende:

- Underbemanning, arbeidsmengde, sykefravær, skjev fordeling mellom kolleger
- Eneste mulighet til å forske er utenom ordinær arbeidstid
- Undervisningsbelastning, misforhold mellom arbeidsoppgave og tidsressurs, urealistiske timefaktorer
- Umettelig tellekantsystem
- Spredning i tid på arbeidsoppgaver gjør planlegging umulig
- Pliktfølelse, ledelsens krav
- Eksterne oppgaver, deriblant forskningsprosjekter hvor frikjøp ikke fungerer
- Hensyn til og samvittighet overfor studenter
- Administrasjon, e-post, forstyrrelser i ordinær arbeidstid
- Tillitsverv
- Lederansvar/-funksjoner
- Midlertidighet

Figuren over skjuler imidlertid statistisk signifikante kjønnsforskjeller på følgende faktorer:

Figur 8.2: Faktorer som trekker opp antall arbeidede timer for menn og kvinner



P=0,000, N er fra 1017 (kvinner som oppgir "Normer basert på kollegaers arbeidstid") til 1634 (menn som oppgir "faglige forpliktelser").

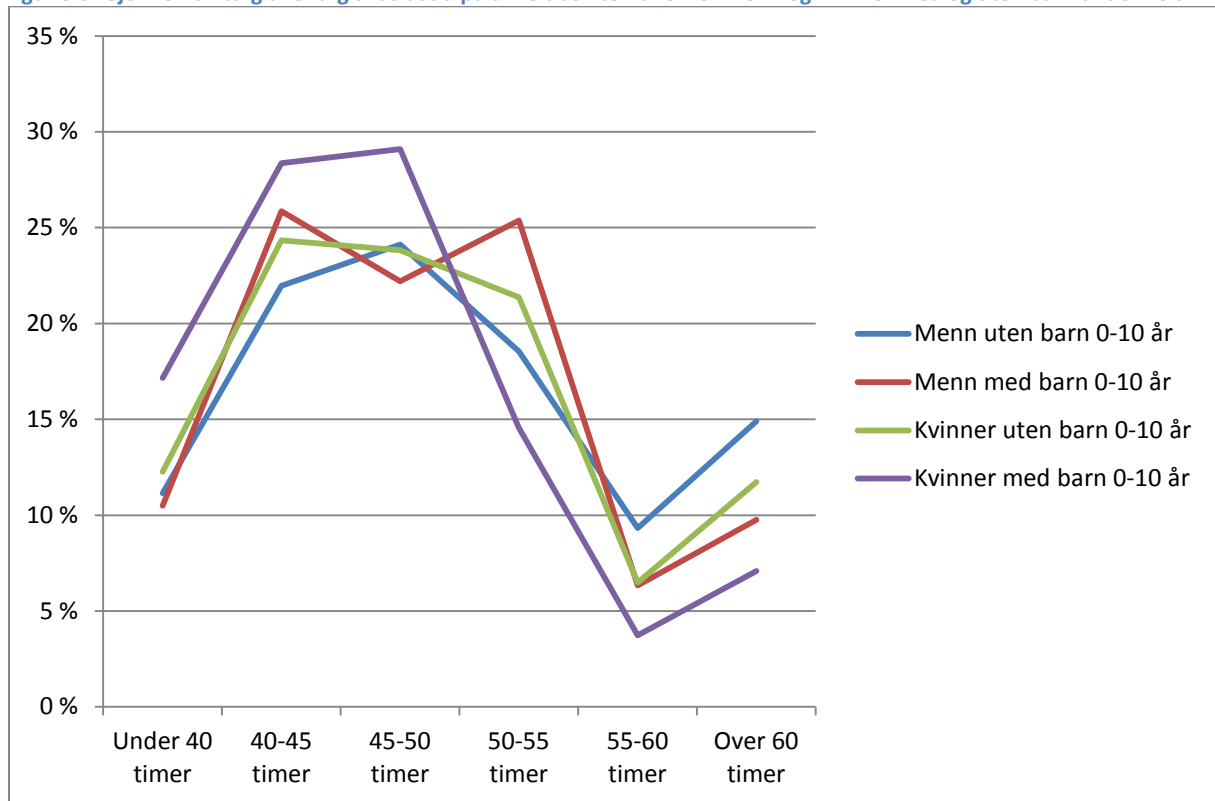
8.3 "Jeg må jo delta hjemme"

Som vi var inne på i kapittel 6 er det en utydelig grense mellom arbeid og fritid, men at det er en følelse av å ha mindre innflytelse og styring over tidsbruk i "den ordinære arbeidstiden", mens "friheten" ligger etterpå. Det er med andre ord ikke bare forhandlinger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, eller engasjement og forventningen knyttet til jobben som legger føringer på tidsbruk, men også forhandlinger rundt grensdragningen mellom arbeid og fritid, som foregår mellom ektefeller/partnere og/eller dedikasjoner. Ansatte i UoH-sektoren har, som andre, varierende grad av residualtid som kan konverteres til arbeid, fordi den for eksempel er begrenset av forpliktet tid. En av informantene i den kvalitative undersøkelsen mente at konkurransen om posisjon har blitt mye verre i forskningen, og det kreves mye mer for å få fast stilling. Det at konkurransen har blitt hardere har gjort det vanskeligere å kombinere forskning og familie. En annen informant uttrykte dette på følgende måte:

"Jeg tenker litt på de som kommer inn i dette systemet i dag og som har små barn, og som opplever høye krav til seg om å skaffe seg førstekompetanse for å få fast jobb. De har et stort press på seg og det tror jeg går ut over familieliv".

Som vi så i kapittel 5 viser vår undersøkelse en gjennomsnittlig arbeidstid på 47 timer for kvinner og 48 timer for menn. Følgende figur illustrerer forskjellene mellom menn og kvinner med og uten barn i alderen 0 til 10 år i husstanden:

Figur 8.3: Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på ulike tidsintervaller for menn og kvinner med og uten barn under 10 år

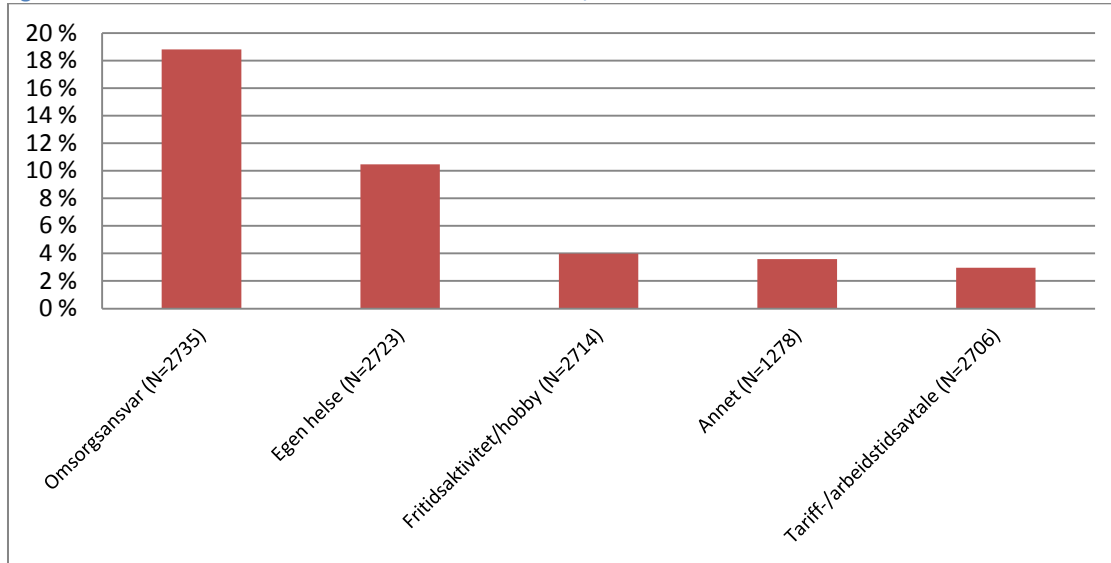


P= 0,001, N=2182

Vi ser her at menn med barn og kvinner uten barn i gjennomsnitt jobber omtrent like mange timer ved at de grønne og røde kurvene følger hverandre over tidsintervallene. Menn uten barn, illustrert med den blå kurven, jobber flest timer, mens kvinner med barn (lilla kurve) jobber færrest. Generelt jobber kvinner færre timer enn menn uavhengig av om de har barn, selv om kvinners arbeidstid i større grad ser ut til å være påvirket av barn. Mens 24 prosent av mennene uten barn i utvalget jobber 55 timer eller mer, er tilsvarende andel blant kvinner uten barn 18 prosent. På samme måte oppgir 42 prosent av mennene med barn i alderen 0 til 10 år at de jobber 50 timer eller mer, mens kun 25 prosent av kvinnene med barn i samme alder oppgir det samme. På motsatt ende av skalaen jobber 17 prosent av kvinnene med barn under 40 timer, mens dette gjelder for 11 prosent av mennene med barn. Det kan videre se ut til at "smertegrensen" når det gjelder arbeidstid for menn med barn i alderen 0 til 10 år går ved 55 timer, sett ved at den røde kurven har et markant fall, mens den for kvinner er 50 timer, som vi ser av den lilla kurvens fall. Som nevnt tidligere varierer gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på stilling. Vi isolerte derfor mannlige og kvinnelige førsteamansuere med og uten barn i denne alderen, og fant der samme mønstre. Disse var imidlertid ikke statistisk signifikante, sannsynligvis på grunn av få respondenter kombinert med relativt små forskjeller mellom noen av gruppene (se vedlegg 5, tabell 15.41).

Vi stilte i spørreundersøkelsen spørsmål om hvilke forhold som får vitenskapelig ansatte til å jobbe mindre enn de føler de burde ut fra arbeidsmengde, karrierehensyn eller egne ønsker. Følgende figur illustrerer svarfordelingen:

Figur 8.4: Faktorer som trekker ned antall arbeidede timer, alle



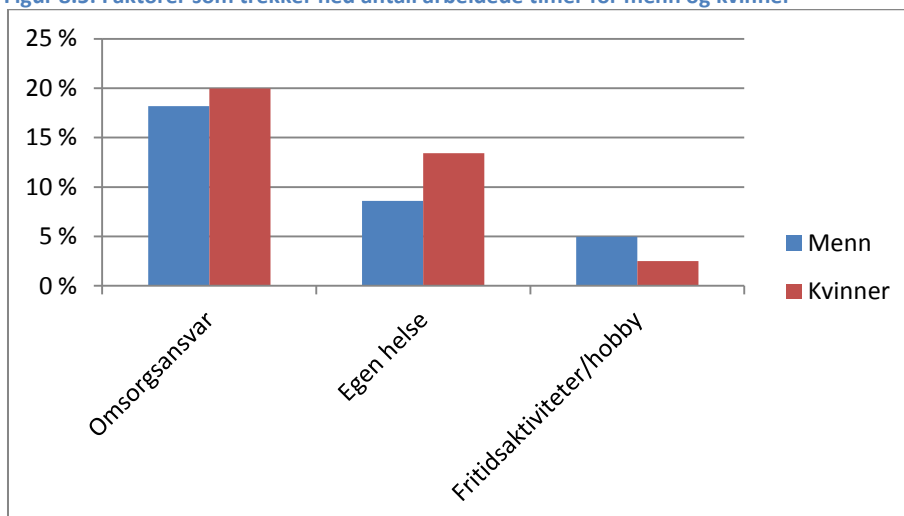
Som vi ser peker balansen mellom faglig engasjement og faglige forpliktelser på den ene siden og omsorgsansvar på den andre seg ut som en hovedkjerne til konflikt mellom ulike hensyn. Dette er også inntrykket vi sitter igjen med fra den kvalitative undersøkelsen. For eksempel påpekte en mannlig professor hvordan "sjelen", det vil si en "indre kraft og nysgjerrighet" drev ham, samtidig med et visst konkurranseinstinkt, men også hvordan familien satte grenser.

Også på dette spørsmålet hadde respondentene i den kvantitative spørreundersøkelsen mulighet til å spesifisere andre faktorer. Noen spesifiserte faktorer som vi hadde tenkt inn under våre forslag, for eksempel barn/familie og lønnsbetingelser, mens andre oppga faktorer vi ikke hadde tenkt på eller tatt med. Eksempler er:

- Utslitthet og frustrasjon
- "Dagene er for korte"/"Døgnet har ikke nok timer"
- Reisevei
- Desillusjonert av kameraderi/urettferdighet, uro i organisasjonen

Det er statistisk signifikante kjønnsforskjeller mellom de følgende faktorene som trekker ned antall timer vitenskapelig ansatte jobber:

Figur 8.5: Faktorer som trekker ned antall arbeidede timer for menn og kvinner



P=0,001, N=2685 (1633 menn og 1052 kvinner)

En noe større andel av kvinnene opplever at tid til omsorgsansvar går på bekostning av den arbeidsmengden de føler de burde legge ned i jobben ut fra arbeidsmengde, karrierehensyn eller egne ønsker. Det er enda større forskjell i hvorvidt menn og kvinner opplever egen helse som en begrensning. En større andel menn enn kvinner opplever at tiden brukt på jobb blir begrenset av fritidsaktiviteter/hobby.

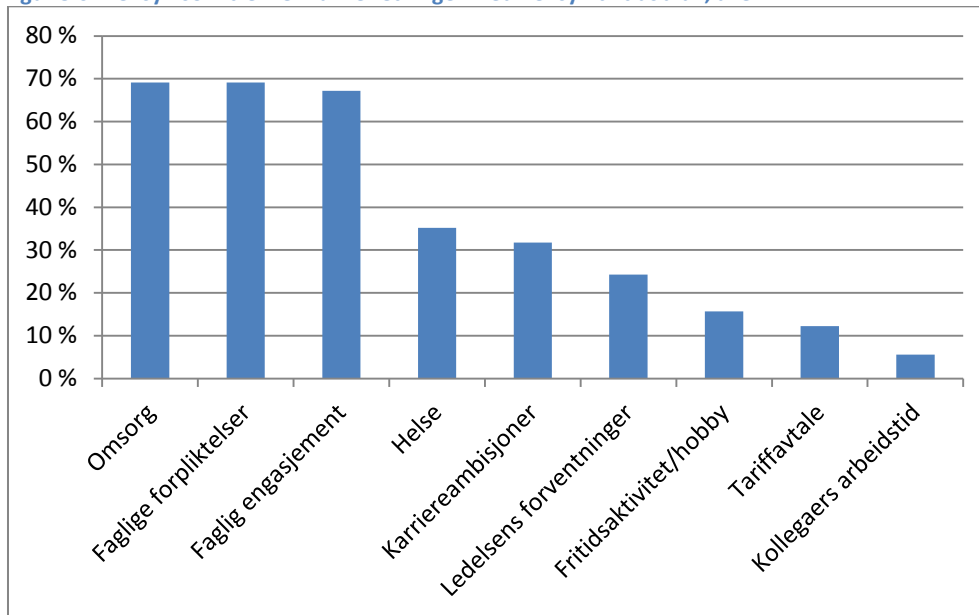
Utfordringene med å kombinere jobb i UoH-sektoren med barn var likevel et hovedtema i de kvalitative intervjuene. En informant uttrykte at "folk med barn har et stort problem", og han mente at dette har ført til at flere og flere venter med å få barn. I hans øyne er det ikke mulig å ha et velfungerende privatliv for ansatte i UoH-sektoren fordi jobben går ut over familien. Dette var blant annet basert på egne erfaringer, da han hadde småbarn i stipendiatperioden, hvilket medførte skilsmisse. Selv om han påpekte at arbeidslivet er organisert feil når denne balansen ikke er mulig, var han likevel av den oppfatning av at UoH-sektoren ikke kan styres "etter de som har de største problemene med å få tidsregnestykket til å gå opp", for eksempel aleneforeldre. Dette fordi forskning ikke er en jobb som kan gjøres i løpet av syv eller åtte timer per dag, og at det dermed er nødvendig å ta kveldene til hjelp. Som informanten selv påpekte krever dette en arbeidsdeling i hjemmet hvor ektefelle/partner "må være villig til å være fleksibel".

Ikke alle har mulighet til å finne en partner som er "villig til å være fleksibel", og noen grupper har dermed større utfordringer i forhold til å gjøre karriere i sektoren. Én informant, en kvinnelig førsteamanuensis, fortalte hvordan hun selv aktivt hadde tatt stilling til om hun skulle få barn eller ikke og valgte å la det være siden hun ikke hadde fått jobbet nok dersom hun hadde hatt barn. Dessuten ville ikke mannen "gjøre mer enn halve jobben" hjemme. En annen informant var enig i at kvinner har vanskeligere å forske og publisere i starten av karrieren i de tilfellene dette sammenfaller med å få barn. Dette er direkte knyttet til muligheten til å hevde seg i forskningsfronten, og en annen informant mente det var

"lett å peke på enslige mødre som den gruppen som vanskelig får til [å arbeide utenfor normal arbeidstid for å kunne hevde seg i forskningsfronten], og mennesker som er sosialt aktive kan også oppleve at dette kolliderer med å hevde seg i forskningsfronten. Dette er en jobb som er vanskelig å kombinere med aleneansvar for små barn."

Som vi så innledningsvis oppgir 63 prosent at de i ganske eller svært stor grad opplever at forhold som er i konflikt med hverandre. Vi stiller også spørsmålet om hvilke hensyn som er i konkurranse med hverandre. Svarene fordeler seg på følgende måte:

Figur 8.6: Hensyn som trekker i ulike retninger med hensyn til tidsbruk, alle

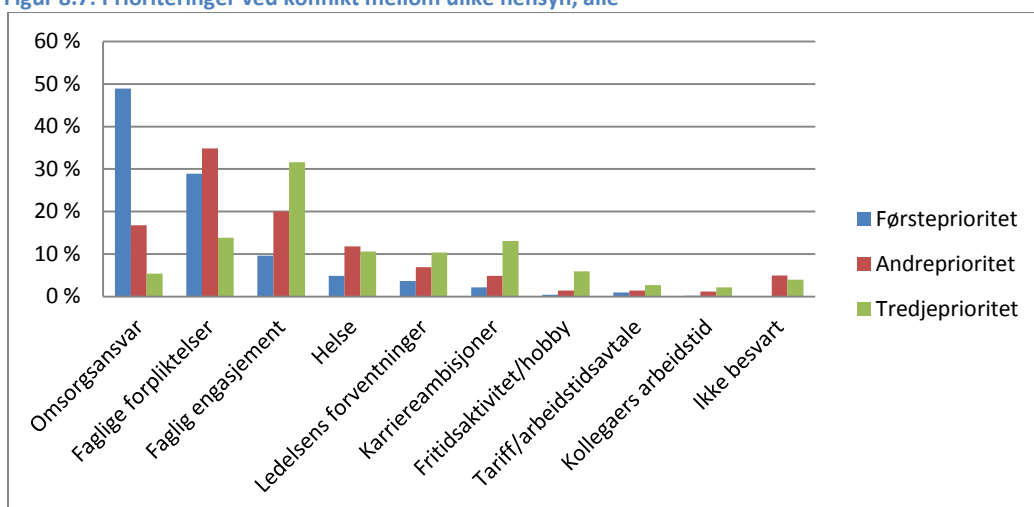


N=466

Som vi var inne på over, ser vi her at det er spesielt tre hensyn som er i konflikt. Over 65 prosent oppgir at omsorg, faglige forpliktelser og faglig engasjement er i konflikt med andre hensyn og forpliktelser. Det er imidlertid ingen signifikante kjønnsforskjeller hva angår disse tre, og menn og kvinner ikke svarer likt på faglig engasjement og faglige forpliktelser. Uten å tillegge mønsteret statistisk vekt kan vi bemerke at mens en større andel menn oppgir at faglig engasjement ofte er i konflikt med andre forhold, er det en større andel kvinner som oppgir at faglige forpliktelser. Det er imidlertid signifikante kjønnsforskjeller på hvem som opplever helse og karriereambisjoner som faktorer som skaper konflikt; 46 prosent av kvinnene i utvalget oppgir helse, mens 28 prosent av mennene oppgir det samme, og 37 prosent av kvinnene oppgir karriereambisjoner og 28 prosent av mennene.

Til slutt spør vi også om hvilke faktorer som blir prioritert ved tilfelle av konflikt. Respondentene ble her bedt om å rangere de tre faktorene som får høyest prioritet. Samlet sett fordeler svarene seg som følger:

Figur 8.7: Prioriteringer ved konflikt mellom ulike hensyn, alle



N=405

Figuren viser at nesten halvparten av de som oppgir omsorg som et forhold i konflikt med andre prioriterer dette først. Litt i underkant av 20 prosent oppgir omsorg som andreprioritet. En informant i den kvalitative undersøkelsen påpekte hvordan omsorgsansvaret er knyttet til moral og hvordan også dette bør være et "totalt engasjement". Han opplevde det som problematisk å "ikke være til stede der man er" og prøvde å leve etter dette ved å "være til stede" når han leste for eller lekte med barna. For andre er forholdene i så stor konflikt at noe må velges bort. En annen informant hadde kjennskap til folk som hadde "meldt seg ut av sektoren" på grunn av familie og til ansatte som hadde bestemt seg for at "dette bare er en jobb". De sistnevnte var imidlertid ofte frustrert over å ha en jobb det ikke gikk an å gjøre fullt og helt på dagtid.

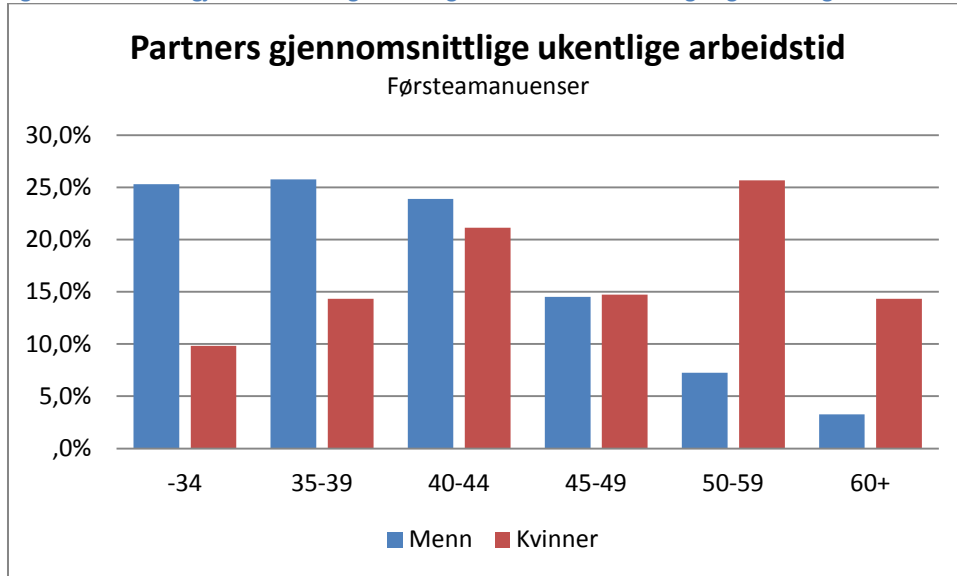
Hvis vi vender tilbake til figuren ser vi at litt i overkant av én tredjedel oppgir faglige forpliktelser som andreprioritet, mens faglig engasjement blir av én tredjedel oppgitt som tredjeprioritet. Igjen viser ikke materialet signifikante kjønnsforskjeller, selv om forskjellene i andel er ganske store på noen av prioriteringene. For eksempel rangerer 19 prosent av kvinnene karriereambisjoner på førsteplass, mens kun 6 prosent av mennene gjør det samme. I tillegg ser vi at selv om den lavere andel menn enn kvinner oppgir helse som et forhold som er i konflikt med andre, er det en større andel menn (22 prosent) enn kvinner (15 prosent) som oppgir helse som førsteprioritet ved konflikt.

At spørsmålet om hvilke forhold som kan komme i konflikt med hverandre ikke gir seg utslag i signifikante kjønnsforskjeller kan tyde på at kjønnsforskjeller i preferanser for karriere ikke kan forklare hvorfor kvinner i gjennomsnitt arbeider én time mindre i uka enn menn (se kapittel 5) eller hvorfor kvinner i noe høyere grad enn menn opplever at tid til omsorgsansvar går på bekostning av den arbeidsmengden de føler de burde legge ned i jobben ut fra arbeidsmengde, karrierehensyn eller egne ønsker. Arbeids- eller karrierededikasjonen er dermed ikke nødvendigvis svakere blant kvinner enn blant menn i universitets- og høyskolesektoren. Å skulle håndtere *konkurrerende* dedikasjoner kan imidlertid forbindes med ulik tidsbruk og dermed ulike betingelser for å følge både de formelle og de uformelle spillereglene i karrierelogikken i sektoren. Dette blir tydelig om vi tar i betraktning at hvor stort forrådet er av tid til arbeid utover kontrakttiden blant annet avhenger av *partners* ukentlige arbeidstid. Som vi så over hevdet en informant at forskning som yrke krever en arbeidsdeling i hjemmet hvor ektefelle/partner "må være villig til å være fleksibel". Som en annen informant påpekte var situasjonen i sektoren før slik at "professorer skulle vie all tid til forskning, og helst ha hjemmeværende kone". En tredje informant, en kvinnelig professor, ga imidlertid uttrykk for at dette også var situasjonen for mange i dag:

"Jeg er bare glad at jeg har fått barn seint i livet. Kunne ikke vært for uten verken jobben eller barna. Må bare sjonglere og prøve å få det til å henge i hop. Har mest dårlig samvittighet over for barna og familien. Men jeg prøver så godt jeg kan. Jeg jobber i en faggruppe som eneste kvinne. De andre er eldre menn. Så vi har ikke så mye tilfelles når det gjelder familie og barn. De har koner, for å si det sånn..."

Hvis vi for enkelhets skyld isolerer den gruppen som kanskje i størst grad opplever press på å få tid nok til forskning for å kunne kvalifisere seg til professorat, og som har betydelige undervisningsforpliktelser, nemlig førsteamanuensene, får vi følgende statistisk signifikante forskjell på menn og kvinner når det gjelder partners gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid:

Figur 8.8: Partners gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid for mannlige og kvinnelige førsteamanuenser

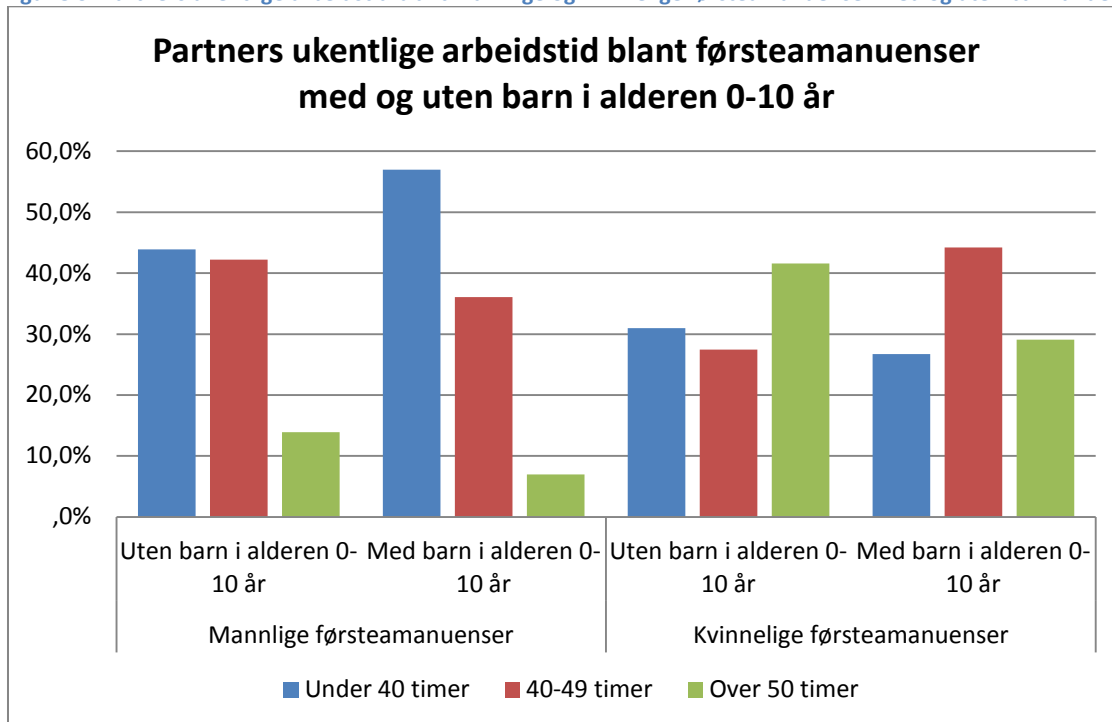


P=0,000, N=692 (427 menn og 265 kvinner)

Mens halvparten av de mannlige førsteamanuensene har partnere som i gjennomsnitt jobber under 39 timer i uken, og tre av fire har partnere som i gjennomsnitt jobber under 44 timer i uken, er bildet nesten speilvendt for de kvinnelige førsteamanuensene; over halvparten (55 prosent) har partnere som i gjennomsnitt jobber over 45 timer per uke, og 40 prosent har partnere som i gjennomsnitt jobber over 50 timer i uken. I andre enden av skalaen er det kun en fjerdedel av de kvinnelige førsteamanuensene som har en partner som jobber tilnærmet ordinær arbeidstid (dvs. i gjennomsnitt under 39 timer).

Legger vi til informasjon om hvorvidt førsteamanuensene hadde barn i alderen 0 til 10 år boende i husstanden i 2010 som de hadde omsorgsansvar for, får vi følgende figur:

Figur 8.9: Partners ukentlige arbeidstid blant mannlige og kvinnelige førsteamanuenser med og uten barn under 10 år



P= 0,016, N=293

Vi ser her at mens 57 prosent av de mannlige førsteamanuensene med barn i alderen 0 til 10 år har partnere som har en gjennomsnittlig arbeidstid som tilsvarer normalarbeidsdagen, det vil si mindre enn 40 timer i uken. Blant de kvinnelige førsteamanuensene med barn i samme alder er tilsvarende andel kun 27 prosent. Motsatt har 30 prosent av de kvinnelige førsteamanuensene med barn i alderen 0 til 10 år partnere som jobber over 50 timer i uken, mens dette kun gjelder 7 prosent av de mannlige førsteamanuensene. Vi kan imidlertid ikke, på bakgrunn av dette, slutte oss frem til at barn i seg selv er et hinder for kvinnelige førsteamanuensers karriere. Det vi kan se er at kvinnelige førsteamanuenser har andre rammer for sin karriererealisering enn mannlige førsteamanuenser i samme livssituasjon.

Vi har ikke i vår undersøkelse stilt spørsmål om partners yrke, men fra internasjonale undersøkelser vet vi at kvinnelige akademikere langt oftere enn mannlige akademikere er gift med akademikere. For eksempel finner Schiebinger et al. (2008) at mens 40 prosent av amerikanske kvinnelige akademikere er gift med akademikere, er andelen menn 34 prosent. Kanskje enda viktigere er imidlertid funnet at kvinnene i slike akademikerpar i større grad anser mannens arbeid og karrieremuligheter som en viktig faktor når de gjør sine egne karrierevalg. Dette fører blant annet til at kvinnelige akademikere har en mindre grad av forskermobilitet enn menn (Schiebinger et al. 2008). Kvinner takker dessuten oftere nei til jobbtillbud dersom partnerens muligheter ikke er ivaretatt: "the number-one reason women refused an outside offer was because their academic partners were not offered appropriate employment in the new location" (Schiebinger et al. 2008:4-5). Vi har ikke data for den samme gruppen i Norge. Samtidig vet vi fra studier av betydningen av foreldreskap og arbeid-familietilpasning for karriererealisering blant advokater, sivilingeniører og siviløkonomer at konkurrerende dedikasjoner kan gi seg utslag i en glidende kjønnsarbeidsdeling hvor fedres karriereambisjoner prioriteres på bekostning av mødres til tross for likestilte holdninger og karrierepreferanser (Halrynjo & Lyng 2010). Vi vet også noe om kvinners ambisjoner og syn på partners jobb i det norske arbeidslivet generelt. Data fra YS Arbeidslivsbarometer viser at mens langt flere kvinner (48 prosent) anser jobben som noe langt mer enn et middel til å tjene til livets opphold enn menn (36 prosent), mener likevel færre kvinner (17 prosent) at de har en jobb med mer ansvar og karrieremessig status enn partneren enn menn (42 prosent). Blant kvinnene i undersøkelsen oppgir 38 prosent at de har en jobb med mindre ansvar og karrieremessig status enn partneren.

8.4 Kjønn og arbeid i og utenfor arbeidstiden

Hvis vi går over til å se på hva respondentene i undersøkelsen mener de får gjort innefor tilgjengelig tidsramme ser vi noen tydelige mønstre tegne seg. Forskerforbundet gjorde i 2009 en medlemsundersøkelse om tid til forskning og utviklingsarbeid. Deres hovedfunn er at 79 prosent av respondentene oppgir at de ikke får tilstrekkelig med tid til FoU innen normalarbeidsdagen og at 86 prosent anser mangel på sammenhengende tid til FoU innen ordinær arbeidstid som et problem. En konsekvens av dette er at 67 prosent ofte jobber ut over normalarbeidsdagen, og kun 3 prosent aldri gjør det. Når det gjelder hvor (mis)fornøyde de er med dette, oppgir 75 prosent at de bruker mer av fritiden på FoU-aktivitet enn hva som er ønskelig. Som Forskerforbundet også finner rammer denne manglende tiden til FoU kvinner i større grad enn menn (Forskerforbundet 2009b). For det første viser Forskerforbundets undersøkelse at kvinner har et lavere gjennomsnittlig antall arbeidstimer per uke, 46 timer mot 47,8 timer for menn (Forskerforbundet 2009b). Vi så i kapittel 5 at gjennomsnittene i vår undersøkelse er 47 timer for kvinner og 48 timer for menn. Vi bemerket imidlertid at denne forskjellen i gjennomsnitt for menn og kvinner utjevner seg til en viss grad ved å se på stilling. Det vil si at gjennomsnittet for menn og kvinner i stillinger med lik andel forskning og undervisning er

så å si likt. Gjennomsnittet er imidlertid høyere blant menn i rekrutteringsstillinger, enn blant kvinner i slike stillinger. Vi fant også små forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til oppgavefordelingen, både totalt sett og innenfor de enkelte stillingskategoriene. Forskerforbundet (2009b) finner imidlertid at menn i større utstrekning jobber med FoU innen ordinær arbeidstid enn kvinner. For menn er den gjennomsnittlige prosentandelen FoU i Forskerforbundets undersøkelse 29 prosent, mens den for kvinner er 26 prosent.

Selv om vi fant at det er små forskjeller mellom menn og kvinner i forhold til hvordan tidsbruken fordeles på ulike oppgaver, finner vi likevel statistisk signifikante forskjeller mellom menn og kvinner på påstander som relaterer seg til arbeidsplikt, det vil si arbeid som faller inn under kontrakttid fordi det blir pålagt av arbeidsgiver. Vi finner at mens 56 prosent av mennene i undersøkelsen oppgir at de er ganske eller svært fornøyde med balansen mellom undervisning og forskning, er andelen kvinner 45 prosent. Det er mindre forskjell i hvorvidt det blir oppfattet som vanskelig å kombinere undervisning med andre arbeidsoppgaver; 32 prosent av mennene og 38 prosent av kvinnene er helt eller delvis enige at dette er vanskelig.

Det er likevel store kjønnsforskjeller når det gjelder opplevelsen av hvorvidt arbeidsgiver anerkjenner og gir uttelling for pliktarbeidet. Til påstanden "jeg bruker mer tid på å forberede undervisning enn hva som er avsatt av arbeidsgiver" svarer 67 prosent av kvinnene at de er helt eller delvis enige, mens andelen menn er 53 prosent. Kvinner mener også i større grad at de bruker for mye tid på å forberede undervisningen enn menn (64 prosent versus 54 prosent), og de gir i litt større grad uttrykk for at det går for mye tid med til for- og etterarbeid i forbindelse med undervisning (47 prosent kvinner mot 40 prosent menn). Forskerforbundet (2009b) finner også at 65 prosent av kvinnene i deres undersøkelse opplever at undervisningsrelaterte oppgaver har økt de siste fem årene, mens dette gjelder for kun 55 prosent av mennene. Vi stilte i vår undersøkelse også et direkte spørsmål knyttet til uttelling, og svarene viser at mens 85 prosent av kvinnene oppgir å bruke litt eller mye mer tid på undervisning, veiledning, sensur og administrasjon enn de fastsatte timesatsene gir uttrykk for, er andelen menn 64 prosent. Så mye som 58 prosent av kvinnene i undersøkelsen oppgir at de bruker mye mer tid enn de får uttelling for. Til sammenligning er andelen menn 39 prosent.

Når det gjelder arbeidsoppgavene mange forbinder med de senere tidenes endringer i UoH-sektoren husker vi fra kapittel 5 at andelen av tiden brukt på søknadsskriving og rapportering er lav i utvalget generelt, og gjennomsnittet er nokså likt mellom kvinner og menn. Ser vi imidlertid kun på professorer og førsteamanuenser er gjennomsnittet noe høyere blant kvinner enn blant menn. Mens gjennomsnittet for menn i slike stillinger er 3,7 prosent av tiden til utarbeiding av søknader og 1,7 prosent av tiden til rapportering, er gjennomsnittene for kvinner i de samme stillingene henholdsvis 4 prosent og 1,8 prosent. Forskjellene er imidlertid små. Vi tar med at det er motsatt i rekrutteringsstillinger; det er et høyere gjennomsnitt blant menn enn blant kvinner, og forskjellene er større. Forskerforbundet (2009b) stiller i sin medlemsundersøkelse spørsmål om endringer de siste fem årene. Ett av aspektene er tidsbruk til søknader og rapportering, og undersøkelsen viser at kvinner i større omfang enn menn opplever at denne har økt. Andelen kvinner som svarer dette er 64 prosent, mens den for menn er 52 prosent. En annen type arbeidsoppgave flere kvinner enn menn mener har økt de siste fem år er administrative oppgaver; hele 75 prosent av kvinnene i Forskerforbundets (2009b) undersøkelse oppgir at disse har økt, mot 64 prosent av mennene. Vi husker fra kapittel 5, at det i vår undersøkelse var liten forskjell i gjennomsnittlig tidsbruk på ikke-faglig administrasjon, men at kvinner oppgir en litt høyere andel av tiden brukt på fagadministrative

oppgaver. Vi ser altså et bilde av tegne seg hvor kvinner opplever at de bruker tid mindre tid på meritterende aktiviteter enn menn. I rapporten *Arbeidsvilkår i norsk forskning* (Vabø & Ramberg 2009) pekes det på et lignende mønster. Her fremgår det at kvinnelige forskere deltar mindre i internasjonalt forskningssamarbeid og fagfellevurdering enn mannlige. Færre kvinner enn menn oppfatter videre at de er en del av et inkluderende arbeidsmiljø ved egen institusjon. Forskjeller i tidsbruken knyttet til ulike arbeidsoppgaver og mulighetene for å dyrke mer uformelle sider ved det akademiske virket fører altså til at kvinnelige forskere ikke blir integrert i formelle og uformelle nettverk som er viktige for å lykkes i forskning i samme grad som mannlige.

I tillegg kommer det at kvinnene i vår undersøkelse i mindre grad enn mennene opplever å ha innflytelse over egen tidsbruk. Mens 65 prosent av mennene oppgir at de i ganske eller svært stor grad har slik innflytelse er andelen kvinner 52 prosent. Hvis vi isolerer innflytelse over tidsbruk på forskning ser vi at mens 47 prosent av mennene oppgir at de hadde ganske stor eller stor mulighet til selv å styre konsentrasjonen av egen forskning over året er andelen kvinner som anser sine muligheter på samme måte 33 prosent.

Med disse resultatene som bakgrunn kommer det ikke som noen overraskelse at kvinner er mindre fornøyde med muligheten for sammenhengende tid til forskning enn menn. Mens 37 prosent av mennene oppgir å være ganske eller svært fornøyde med denne muligheten, oppgir 27 prosent av kvinnene dette. På motsatt ende av skalaen oppgir 23 prosent av mennene og 28 prosent av kvinnene at de er svært misfornøyde med muligheten for sammenhengende tid til forskning. Forskerforbundet (2009b) stiller respondentene i sin medlemsundersøkelse overfor følgende påstand relatert til sammenhengende tid til forskning; "Jeg har tid til FoU nå og da, men ikke sammenhengende tid som er nødvendig for kvalitativt god aktivitet". Svarene viser at en større andel kvinner (57 prosent) mener at påstanden er helt riktig enn menn (48 prosent). Forskerforbundet (2009a) konkluderer dermed med at kvinner i større grad enn menn opplever at tiden til FoU innenfor ordinær arbeidstid er presset.

Det fremkommer med andre ord at kvinner i større grad enn menn føler seg usikre på om de selv har kontrollen over de forholdene som må ligge til rette for karriere. Forskerforbundet (2009b) peker også på at kvinnene i deres undersøkelse i sterkere grad opplever en svekket kontroll over egen arbeidstid enn mennene. Mens 57 prosent av kvinnene opplever at kontroll over arbeidstiden har minket de siste fem år, mener 49 prosent av mennene dette. Mennene og kvinnene i undersøkelsen er imidlertid ganske enige om hvorvidt det er mulig å gjøre karriere som forsker innenfor normal arbeidstid; 87 prosent av mennene og 80 prosent av kvinnene oppgir at de mener at det i svært eller ganske liten grad er mulighet for å hevde seg innen forskningsfronten innenfor normal arbeidstid. Mye av løpet legges dermed utenfor den såkalte kontrakttiden.

Vi argumenterte i kapittel 6 at det nærmest kan virke som at "særlig uavhengighet" i større grad gjelder utenfor de ansattes kontrakttid enn innenfor. Det vil si at de i mye mindre grad kan styre tidsbruken innenfor ordinær arbeidstid. Det kan imidlertid tenkes at muligheten for å være "særlig uavhengig" i den forpliktete tiden i realiteten ikke er likt fordelt mellom menn og kvinner, hvilket, på grunn av karrierelogikken i sektoren, vil påvirke mulighetene deres for å gjøre akademisk karriere. Forskerforbundet (2009b) finner at mens 69 prosent av mennene i deres medlemsundersøkelse oppgir at de ofte utfører FoU-arbeid utenfor normal arbeidstid, er andelen kvinner 64,5 prosent. Mennene i denne undersøkelsen gir også i større grad uttrykk for at dette er ønskelig. På spørsmål

om hvorvidt de bruker mer av fritiden til FoU-aktivitet enn det de opplever som ønskelig svarer hele 83 prosent av kvinnene at de gjør det. Til sammenligning oppgir 70 prosent av mennene det samme. Forskerforbundet (2009b) poengterer at dette er oppsiktsvekkende med tanke på at den faktiske arbeidsdagen for kvinnene i undersøkelsen i gjennomsnitt er to timer kortere enn mennenes, men at kvinnene likevel i større grad enn menn opplever at for mye av fritiden går med til FoU-arbeid.

I et slikt perspektiv gir det mening at Forskerforbundet (2009b) finner at kvinnene i undersøkelsen er mer positive til registrering av arbeidstid enn menn. For eksempel mener 40 prosent av kvinnene at tidsregistrering burde være en selvfølge for alle statsansatte, og nesten halvparten er for å bruke tidsregistrering som et verktøy for å sikre en ryddigere arbeidstid, få mer tid til FoU og eventuelt overtidsbetaling. For menn er andelene til sammenligning 29 prosent og 36 prosent. Over halvparten (56 prosent) av kvinnene støtter tidsregistrering som et lønnspolitisk virkemiddel og som et forhandlingskort for å synliggjøre reell arbeidstid, mens 44 prosent av mennene gir slik tilslutning. Hele tre av fire kvinner støtter innføring av arbeidstidsregistrering dersom dette gjøres på en måte som tar hensyn til fleksibilitet og er tilpasset "normalt akademisk virke". Andelen menn er 65 prosent. Kvinner mener også i mindre grad at tidsregistrering er en trussel mot akademisk frihet (Forskerforbundet 2009a). Generelt sett er imidlertid bildet at mennene og kvinnene i Forskerforbundets (2009a) undersøkelse er noenlunde enige om de problematiske aspektene ved tidsregistrering i UoH-sektoren, blant annet hvorvidt akademisk virke lar seg tidsregistrere og at det kun vil bli et byråkratisk verktøy. Samtidig kommer de altså til forskjellige konklusjoner med tanke på hvorvidt tidsregistrering er ønskelig.

Det kan med andre ord virke som at en uklar og uformell regulering av arbeidstid og fordeling av tid mellom ulike arbeidsoppgaver fører til en situasjon der forhandlinger både i og utenfor kontrakttiden blir sentrale for å gjøre karriere. Med tanke på i hvilken retning svarene i vår og Forskerforbundets (2009b, a) peker med tanke på kjønn, kan det virke som at menn er vinnere i den forstand at en lavere andel oppgir problemer relatert til disse spørsmålene. Hvis en sentral uformell spilleregulering i karrierelogikken i denne sektoren i tillegg er blitt at man er nødt til å jobbe utenfor normalarbeidsdagen for å kunne hevde seg i forskningsfronten, og kvinner i større grad opplever å ha mindre mulighet og ønske om det, vil menn ha bedre forutsetninger for å lykkes.

"Når jeg har familiemessige rammer som gjør at jeg er avhengig av å ha definert fritid, så liker jeg det. Tilbakevending til voksen uten ansvar er herlig [informanten er enslig og datteren på 20 har akkurat flyttet hjemmefra] [...] Nå har jeg fått [mulighet til å jobbe sammenhengende med forskning utenfor normal arbeidstid]. Det er veldig mye ettermiddag, men jeg er blitt tvunget til å drive praksisnær forskning for jeg har lite forskningstid. Man straffer her om du ikke har tellekanter, så tar man fra deg tid. Det er for så vidt helt greit, men det må bygges opp med noe annet. Vi har ingen organisert FoU-leder, så det er ganske uklart hva som forventes."

8.4.1 Posisjonering og tidsbruk – karrierelogikkens Matteus- eller Matildaeffekt?

Vi skal til slutt i dette kapitlet se nærmere på det vi vil kalle "posisjonering" i sektoren. Vi tenker her på aktiviteter og arbeidsoppgaver som den vitenskapelig ansatte tar på seg i og utenfor normalarbeidsdagen for å bedre karrieremulighetene sine og/eller for å plassere seg i eller i nærheten av forskningsfronten innefor sitt fagfelt. Vi har allerede sett på en av de viktigste aktivitetene i denne sammenhengen, nemlig publisering. I dette avsnittet vil vi ta for oss et knippe andre aktiviteter og arbeidsoppgaver som også kan være vesentlige for oppbyggingen og konsolideringen av en

karriere og oppnåelsen av faglig anerkjennelse, nærmere bestemt konferansedeltakelse med presentasjon, bedømming av doktorgradsavhandlinger, søknads- og prosjektsamarbeid med eksterne kolleger og miljøer, og fagfellevurderinger av tidsskriftartikler.

Av tabellene 15.21-15.40 i vedlegg 5 ser vi at det er noen forskjeller mellom fagområdene og institusjonstypene når det gjelder disse aktivitetene og arbeidsoppgavene. Det er en mindre andel av de ansatte innen humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag som bedømmer doktoravhandlinger og ferdigstiller prosjektsøknader med eksterne kolleger og miljøer enn andelen som engasjerer seg i tilsvarende aktiviteter innen de naturvitenskapelige, matematiske, medisinske, teknologiske og landbruks-/fiskerirelaterte fagområdene. Til gjengjeld deltar de ansatte innen humaniora og samfunnsfag noe oftere på konferanser og seminarer med paperpresentasjoner enn sine kolleger innen de andre fagområdene. Når det gjelder fagfellevurdering av tidsskriftartikler er det de ansatte innen humaniora som i minst grad tar på seg eller engasjeres til slike oppgaver.

Ser vi på institusjonstype er det tydelig at posisjonering ikke tematiseres generelt i universitets- og høgskolesektoren. De ansatte ved de gamle universitetene er systematisk oftere engasjert i alle de aktivitetene vi har trukket frem her enn sine kolleger ved andre institusjoner, mens de ansatte ved de statlige høgskolene i minst grad er å finne på konferanser, i bedømmelseskomiteer, i søknads-samarbeid og som referees i tidsskriftsammenheng. Vi må her igjen minne om de ulike institusjonstypenes rolle i forsknings- og utdanningssystemet; ansatte ved de gamle universitetene og ansatte ved de statlige høgskolene verken kan eller skal posisjonere seg på samme måte på de samme arenaene. Posisjonering er dermed ikke det samme, verken substansielt eller karrierelogisk, ved de gamle universitetene, på den ene siden, og de statlige høgskolene, på den andre.

På samme måte er stillingstype i høg grad utslagsgivende for posisjoneringsmulighetene og -graden i universitets- og høgskolesektoren. Det er professorer, førsteamanuenser og postdoktorer som oftest deltar med paperpresentasjoner på konferanser, seminarer og lignende. Når det gjelder bedømmelse av doktoravhandlinger, deltakelse i søknadssamarbeid og fagfellevurderinger av tidsskriftartikler er det professorene som i desidert høyest grad tar på seg disse oppgavene, mens de ansatte i undervisningsbaserte stillinger gjør dette i minst grad. Det er videre de ansatte med lange arbeidsdager som oftest er engasjert i de aktivitetene vi ser på i forbindelse med posisjonering.

Ser vi på kjønn er det også systematiske forskjeller. Kvinner deltar litt sjeldnere på konferanser, sitter mye sjeldnere i bedømmelseskomiteer i forbindelse med doktoravhandlinger, deltar sjeldnere i prosjektsøknadssamarbeid med eksterne kolleger eller miljøer og gir langt sjeldnere fagfellevurderinger av tidsskriftartikler enn hva menn gjør i sektoren¹⁵. Her er trolig stillings- og institusjonstype utslagsgivende for de forskjellene vi ser; kvinner er i mindretall blant professorene og befinner seg oftere i undervisningsbaserte stillinger i høgskolesektoren enn hva menn gjør. Når vi samtidig vet at det er systematiske forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder arbeidsinnsatsens forlegning over døgnet og partners arbeidstid er det imidlertid nærliggende å spørre om ikke kjønn allikevel må hevdes å være utslagsgivende for posisjoneringsmulighetene og -graden og dermed karrieremulighetene i universitets- og høgskolesektoren. Når det gjelder kjønn, arbeidstid og posisjonering står vi altså muligvis overfor en slags kjønnnet Matteuseffekt (Merton 1968) – eller en

¹⁵ Sammenhengene mellom kjønn og søknadssamarbeid og kjønn og konferansedeltakelse er ikke statistisk signifikante.

ettere sagt en Matildaeffekt (Rossiter 1993). Det vil si en kjønnet utgave av Matteus 13:12: "For den som har, skal få, og det i overflod. Men den som ikke har, skal bli fratatt selv det han har."¹⁶

¹⁶ Fra Nettbibelen på www.bibel.no

9 Sammenhengende tid til forskning

Mange vitenskapelig ansatte opplever altså at arbeidstiden ikke strekker til i forhold til arbeidsoppgavene de skal utføre. Den største frustrasjonen i universitets- og høgskolesektoren knytter seg imidlertid til mangelen på *sammenhengende tid til forskning*. Hele 61 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen svarer at de er ganske eller svært misfornøyd med sine muligheter for å få sammenhengende tid til forskning.

Som vi var inne på innledningsvis viser rapporter i kjølvannet av implementeringen av Kvalitetsreformen og parallelle endringer i rammebetingelsene i sektoren at de vitenskapelig ansatte opplever en økt arbeidsbelastning knyttet til undervisning og administrasjon som *går ut over forskningsvirksomheten*: 26-32). I Stortingsmelding 7 (2007-2008) oppgis det at 70 prosent av de fagansatte ved universitetene og 58 prosent ved høgskolene at de etter innføringen Kvalitetsreformen bruker mer tid på undervisning. Det er et fåtall ansatte som oppgir at de bruker mer tid på forskning, noe som er i overensstemmelse med de siste tidsbrukundersøkelsene fra universitetssektoren (Smeby 2001) og høgskolesektoren (Larsen og Kyvik 2006) og interne evalueringer gjort ved Universitetet i Oslo og Universitetet i Bergen.

Det er spesielt sammenhengende tid til forskning som fremheves som en mangelvare (St.meld. nr. 7 2007-2008:26). Behovet for sammenhengende tid til forskning blir av våre informanter begrunnet med at det er "komplekse ting man holder på med", at det er "kaldstartproblemer med å begynne å skrive" og at det er "viktig å komme inn i et flow og ikke hele tiden sjekke ut informasjon" fordi forskning "handler om å ha det i fingertuppene".

Spørsmålet melder seg hva "sammenhengende tid til forskning" betyr. Hva menes med sammenhengende tid til forskning? Hvor mye mer tid enn den faktiske tiden brukt på forskning er nødvendig for at man har en opplevelse av å ha sammenhengende tid til forskning? Vi skal i dette kapitlet se nærmere på uttrykket "sammenhengende tid til forskning". Hensikten med denne øvelsen er ikke å trekke i tvil hvorvidt det stemmer at ansatte mangler sammenhengende tid til forskning og dermed hevde deres frustrasjoner er ubegrunnede. Ved å analysere frustrasjonene over mangel på sammenhengende tid til forskning ønsker vi i stedet å vise at utfordringene knyttet til tidsbruken i denne sektoren i stor grad (men ikke utelukkende) dreier seg om virkelighetsforståelser, selvforståelser og politiske endringsprosesser som er på kollisjonskurs med hverandre.

I det følgende skal vi vise at de ansatte har ulike meninger om hva "sammenhengende tid til forskning" innebærer. At det eksisterer ulike meninger er nærmest banalt, men det bør allikevel vies oppmerksomhet fordi det understreker at frustrasjonene over mangelen på sammenhengende tid til forskning ofte bygger på ganske ulike forventninger til, forestillinger om og praksiser knyttet til forskningsvirksomheten. Vi skal deretter se nærmere på disse forventningene, forestillingene og praksisene og spørre hva de innebærer, hva de forutsetter og hvilke konsekvenser de kan ha for tidsbruken i sektoren.

9.1 Ulike forståelser av sammenhengende tid til forskning

Blant våre informanter varierer betydningen av sammenhengende tid til forskning både i forhold til abstraksjonsnivå og innenfor den helt konkrete betydningen i form av en tidsenhet. Dersom vi starter med det siste først, varierer hva som regnes som sammenhengende tid til forskning fra å være en

ettermiddag til et helt semester. For eksempel sa en informant seg uenig i den gjengse oppfatningen i sektoren om at man "må ha et halvt år for å gjøre noe faglig" selv om man må ha mer enn "to-tre timer i uoversiktlige perioder". Som vi skal se kan noe av variasjonen forklares med hva som legges i begrepet forskning og også av ulike krav til selve tiden.

På det mest abstrakte handler sammenhengende tid til forskning for noen om "ren tid". Dette er tid som kan brukes på én aktivitet og dermed uten avbrytelser og forstyrrelser:

"Jeg står veldig tidlig opp. Arbeidsdagen begynner ved 6-tiden. Da står jeg opp og går en tur, og da tenker jeg og forbereder dagen og gjør de frie tankene. Så kommer jeg hjem 06.45 [...] Det er den tiden jeg er veldig effektiv og har tid som ikke er ødelagt av noen andre ennå. Dette er ren tid, som jeg elsker. Har gjort dette nesten hele tiden, og jeg gjør dette hjemme. Så drar jeg på jobben og er her rundt klokka åtte."

En annen informant brukte også uttrykket ren tid om perioder uten andre arbeidsoppgaver, men at dette i stor, og økende grad, er umuliggjort av diverse forstyrrelser:

"Sammenhengende tid til forskning" er at man har mer enn én dag i uka som er rein. Altså hvor man ikke skal gjøre annet enn å forske. Vi burde kunne fordele oppavene slik at vi kunne få flere slike konsentrerte perioder. Det er jo mye opp til en sjøl. Men undervisning og møter kan man ikke komme utenom. Nå er det så mye byråkratisering og oppfølging. Særlig byråkratiet sluker mye tid. Mye handler om rapportering til for eksempel NFR. Men det aksepterer jeg. De åpner jo pengesekken. Men administrasjon av egen forskning tar tid! [...] Ting skal kontrolleres, kvalitetssikres, kursing. Man burde spørre seg om man ikke heller burde ha tillit til at fagfolk ivaretar kvaliteten på faget av seg selv."

Som vi ser blir nok en gang tillitt satt i motsetningsforhold til administrasjon og rapportering. Vi viste innledningsvis i dette kapitlet til Stortingsmelding 7 (2007-2008) som påpeker at økt arbeidsbelastning knyttet til undervisning og administrasjon går ut over forskningsvirksomheten. Det er dermed en opplevelse av at forskningstiden "pulveriseres" og at den er en salderingspost. Som en av informantene våre uttrykte, er forskning restkategori og salderingspost fordi forskningstiden er "den som ikke er definert som noe annet", hvilket betyr at "tiden mellom møter blir forskningstid".

9.2 Hva er forskning?

Blant våre informanter varierer med andre ord betydningen av sammenhengende tid til forskning fra det helt konkrete "en ettermiddag uten e-poster og forstyrrelser" til et helt semester, og over til et mer abstrakt begrep om "ren" eller "ekte" tid. At dette henger sammen med hva man forventer av forskningsvirksomheten er tydelig: er hovedsaken å få skrevet et konferansepaper krever dette noe annet enn det å drive datainnsamling eller "virkelig å utvikle tanker og ideer". Vi har ikke mulighet for å ta en bred diskusjon av forskningsbegrepet som sådan. Det er allikevel verdt å merke seg at forskning er en utflytende betegnelse på mange ulike aktiviteter, og at det alene av den grunn kan være vanskelig å avgjøre hva som skal til for at forskeren opplever å ha "sammenhengende tid til forskning". En av våre informanter påpekte nettopp at mange driver med "kvartær eller kvintær forskning", hvilket vil si at de "aldri kommer med noe nytt" og at "de innbiller seg at dette er nyttig, men det er det ikke". Denne informanten mente denne aktiviteten, det vil si å skrive artikler basert på andres funn, egentlig ikke er forskning da dette krever at man samler inn egne data. Slik han så det har forskningsbegrepet med tiden blitt vanskeligere å definere, blant annet på grunn av spørsmålet om datainnsamling.

Variasjonene er med andre ord store når det gjelder hva som kan inngå i forskningsvirksomheten. Forskningsbegrepet hører historisk strengt tatt ikke hjemme i humaniora eller samfunnsvitenskapene, men er en bearbeidet import fra naturvitenskapen og fungerer i dag mer eller mindre som en betegnelse på den faglige utfoldelsen som finner sted i form av tekstproduksjon, publisering, dataanalyser, datainnsamling og lignende. Forskningsvirksomheten i ulike fag har ikke desto mindre disiplinspesifikke trekk som gjør at "forskning" for en fysiker og "forskning" for en litteraturviter omfatter ganske ulike sysler. Dette er en grunn til at vi får så ulike svar fra informantene på hva som skal til for at man har en opplevelse av å ha "sammenhengende tid til forskning".

En annen grunn til den store variasjonen blant informantene i tematiseringen av sammenhengende tid til forskning er at de posisjonerer seg på ulike måter i forhold til sektorens karrierelogikk. Når de skulle reflektere over uttrykket "sammenhengende tid til forskning" var det for de fleste informantene naturlig å komme inn på *hva* de virkelig hadde behov for å bruke (sammenhengende) forskningstid på. I denne forbindelse fremhever noen feltarbeid og datainnsamling, andre er mest opptatt av å få skrevet publiserbare artikler til internasjonale tidsskrifter og enkelte snakker mer generelt om å ha tid til "virkelig å utvikle tanker og ideer", som ifølge en av våre informanter krever at man må isolere hele dager. I dette siste tilfellet er det forskning forstått som et intellektuelt og nærmest kunstnerisk virke drevet frem av en indre trang den ansatte har behov for sammenhengende tid til.

9.3 Forstyrrelser og tidstjuveri

"Ren tid" avhenger av at man ikke blir forstyrret og tanken om at det er behov for *uforstyrret* tid forener de ulike synspunktene på hva sammenhengende tid til forskning er. Forstyrrelsene som kan forekomme er mange. Ser vi på spørreskjemaundersøkelsen og de kvalitative intervjuene er det følgende forstyrrelser som dukker oftest opp: undervisning, veiledning, forberedelser til undervisning, etterarbeid knyttet til undervisning, rapportering til administrasjonen, rapportering til forskningsfinansierende kilder, omsorgsforpliktelser, utfylling av reiseregninger, kopiering og e-post. Det er spesielt to faktorer som skiller seg ut; møter og e-post. For noen betyr sammenhengende tid til forskning dermed at de ikke gjør noen andre oppgaver:

"For at sammenhengende tid til forskning skal være til stede for meg så må jeg kunne sette meg ned i minimum 14 dager og bare jobbe med én ting, slik som artikkelskrivning og så videre. Da svarer jeg ikke på mail og gjør ingen andre oppgaver."

For andre handler det også om å ikke la seg forstyrre:

"Jeg legger i begrepet sammenhengende tid til forskning at jeg i et lengre tidsrom kan fokusere på faget. Det er en luksussituasjon som kan være vanskelig å få til. For meg er det viktig å kunne ha mulighet til å beholde en viss kontinuitet over tid. Dette har å gjøre med ytre faktorer: at jeg har et sted hvor jeg kan sitte i fred og ro, og at jeg klarer å disiplinere meg og holde fokus. Når man driver med dette så kan oppvasken plutselig bli mer morsom enn kapitlet man skal skrive på..."

Et uttrykk som brukes av noen av informantene om slike forstyrrelser er "tidstjuveri". Den vitenskapelige ansattes tid blir stjålet av noen andre. Hvem er "tidstjuvene"? Det er noen som peker seg ut.

Familielivet: Som vi har vist i kapittelet om konflikter og forhandlinger peker balansen mellom faglig engasjement og faglige forpliktelser på den ene siden og omsorgsansvar på den andre seg ut som en hovedkjerne til konflikt mellom ulike hensyn. Eller, som en av informantene, en mannlig professor, uttrykker det: "Folk med barn har et stort problem". Samtidig understreker vedkommende at man ikke kan organisere arbeidet i sektoren "etter de som har de største problemene med å få tidsregnestykket til å gå opp". Dette fordi forskning ikke er en jobb som kan gjøres i løpet av syv eller åtte timer per dag, og at det dermed er nødvendig å ta kveldene til hjelp. Må man bruke disse kveldene til noe annet enn forskning utsettes man for tidstjuveri, også om det er snakk om ens egen familie.

Studenter: Som vi har vært inne på tidligere viser rapporter i kjølvannet av implementeringen av Kvalitetsreformen, og parallelle endringer i rammebetingelsene i sektoren, at de vitenskapelig ansatte opplever en økt arbeidsbelastning knyttet til undervisning og administrasjon som *går ut over forskningsvirksomheten*. Selv om det ikke er skjedd store endringer når det gjelder tidsbruken knyttet til undervisning siden 2000 og frem til i dag (jf kapittel 5 om faktisk tidsbruk) har de ansatte, og da i sær kvinner, en *opplevelse* av å bruke for mye tid på å forberede undervisningen. Det som i størst grad blir fremhevet som en tidstjuv i forhold til oppfølging av studenter er det å gi begrunnelser for karakterer.

"Byråkratiet": Her har vi å gjøre med det de fleste av våre informanter oppfatter som en stor tidstjuv som allikevel er noe utydelig i konturene. "Byråkratiet" slik det beskrives av informantene omfatter alt fra institusjonsledelsen, administrasjonen, NFR, pålagte aktiviteter som egenrapportering, ikke-faglige administrative sysler og faglig administrasjon knyttet til forskningsprosjekter. Flere av informantene oppfatter det videre slik at administrasjon som sådan betyr mer og forskning betyr mindre i dagens universitets- og høgskolesektor. En undersøkelse gjennomført i kjølvannet av Kvalitetsreformen viser at antallet høyere administrative stillinger har økt i sektoren, mens antall kontorstillinger har gått ned i den siste ti-årsperioden (Gornitzka et al. 2009). Dette kan tyde på at administrasjon, i form av en profesjonalisering av styring og ledelse, tillegges mer vekt i sektoren i dag enn hva tilfellet var for noen år siden, mens administrasjon forstått som en hjelpefunksjon for de vitenskapelig ansatte, er i en gradvis utfasing fra sektoren. Betyr dette at den vitenskapelig ansatte må bruke stadig mer tid på å fylle ut refusjonsskjemaer etter en konferansedeltakelse, plundre med kopimaskinen, bestille seminarrom i tillegg til å rapportere til NFR og sette sammen neste semesters pensum? Dette er *ikke* noe vi ser tegn til i denne tidsbrukundersøkelsen. I kapittelet om faktisk tidsbruk ser vi i stedet at tiden som de vitenskapelig ansatte bruker til "administrasjon" i 2010 har sunket noe i forhold til tiden som ble brukt på dette i 2000, fra 17 prosent til 12 prosent. Ser vi kun på det vi har kalt "ikke-faglig administrasjon" er det bare 3 prosent av tiden til de vitenskapelig ansatte som blir brukt til denne "forstyrrelsen". Rapporteringsvirksomheten tar 1 prosent av tiden. Allikevel *oppleves* "byråkratiet" å være en markant tidstjuv og flere av informantene uttrykte ønske om mer assistanse og sekretærbistand slik at de uforstyrret kunne konsentrere seg om forskningen:

"Forskning krever tid og muligheter til de som har potensialet for å drive med det. Jeg føler at ledelsen ikke skjønner dette. På en måte kan jo forskning sammenlignes med toppidrett. Dagens toppidrettsutøver er skånet for å gjøre andre oppgaver. For å kunne prestere så må du trene på det du kan. Forskere, derimot, har mange roller som skal fylles og det å fylle forskerrollen er bare en av oppgavene som ansatt i UoH-sektoren. Det er kanskje sånn det skal være, men om vi holder oss til

sammenligningen med toppidrett så blir vi kanskje mer i trimklassen. Det er viktig at ledelsen skjønner hva som kreves for å kunne prestere på et høyt nivå.”

Dette er en innstilling i tråd med hva som fremkommer i en sammenligning mellom norsk og utenlandsk universitetspersonales arbeidsvilkår gjennomført av Peter Bentley et al. (2010); de norske vitenskapelig ansatte uttrykte her en svært negativ vurdering av mulighetene for sekretær-, undervisnings, og forskningsassistanse sammenlignet med sine utenlandske kolleger (Bentley et al. 2010). Ønsket om (å vende tilbake til) en sterkere arbeidsdeling ved universitetene og høgskolene er et uttrykk for en opplevelse av ikke å bruke tiden på de arbeidsoppgavene som er mest verdt (for den vitenskapelig ansatte) samtidig som det antyder hvilke arbeidsoppgaver som er mindre verdt å bruke tid på (for den vitenskapelig ansatte), og som det dermed er mer passende at andre – det vil si det administrative personalet – brukes sin tid på.

Tidsregistrering: Det å skulle registrere arbeidstid oppleves av noen informanter som å bli utsatt for tidstjuveri *i seg selv*. Vi kan lese ut av intervjumaterialet at tidsregistrering betraktes som ”byråkratiets” spydspiss inn i det frihetlige akademia samtidig som det gir assosiasjoner til fabrikkarbeid. Ingen av delene tiltaler informantene. Å skulle føre timeregnskap beskrives som ”absurd” og ”demotiverende” fordi det er et uttrykk for at administrasjonen har mistillit til de vitenskapelig ansatte og ikke forstår at det akademiske virket ”er umulig å tidfeste.” Det sentrale for flere av informantene er at tidsregistrering, selv om det i teorien kan være en nyttig måte å regulere en utflytende arbeidshverdag, er en unødvendig inngripen i det som betraktes som sektorens fremste kvalitet: *den frie arbeidsdagen*. Den frie arbeidsdagen er en logisk konsekvens av den *friheten* mange forbinder forskningen og det akademiske arbeidet med. Med tidsregistrering opplever mange derfor ikke bare et tidstjuveri, men også et tjuveri av den friheten som de setter størst pris på ved det å ha valgt et akademisk yrke:

”Vi er som bonden, vi jobber med ekte tid. Om du har 100 studentoppgaver som må rettes innen tre uker og du holder et kurs så må du jobbe overtid, noe som loven ikke tillater. Bonden må ta opp potetene før en katastrofe inntreffer, og det er ekte tid. Når du arbeider med ekte tid må man oppheve en del regler, men da må man ha en viss frihet. Og det er kanskje det som gjør at det er en del stress i akademia nå; at den organiske forståelsen av sammenheng mellom ekte oppgaver og arbeidsinnsats er det ikke plass til innen lovens rammer.”

9.4 Mestringsstrategier

Vi går nå over til ulike mestringsstrategier for å skaffe seg sammenhengende tid til forskning innenfor de eksisterende rammene. Den enkleste strategien er å utvide arbeidsdagen, og dette ble uttrykt som en strategi blant våre informanter gjennom påstander som for eksempel at hvis man i det hele tatt skal kunne forske så må man jobbe mye og definitivt på kveldstid. Som vi så i kapittel 8 opplever mange at de har ganske stor innflytelse på egen tidsbruk. Videre så vi i kapittel 5 at 25 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen oppgir at de i ganske eller svært stor grad hadde mulighet til selv å styre undervisningens fordeling over året, mens 42 prosent mener de i ganske eller svært stor grad hadde mulighet til selv å styre konsentrasjon av egen forskning over året. På denne måten er det dermed rom for at muligheten for sammenhengende tid til forskning i noen grad avgjøres av ansatte selv. Ut fra våre kvalitative data virker det også som at ansatte som har slike muligheter i større grad også er fornøyde med forskningstiden. For mange informanter var dermed sammenhengende tid til forskning forbundet med å konsentrere alle undervisningsoppgaver til et

semester, for så å reservere det andre semesteret til forskningsaktiviteter. Disse informantene ga uttrykk for at dette "har fungert" ved at "man kommer inn i en stim, da er det veldig greit å ikke ha undervisning". Likevel ønsker de seg mer tid til forskning, og det blir også påpekt at det å konsentrere undervisningsoppgavene til ett semester vanskeligere og vanskeligere lar seg gjennomføre. Andre nøyer seg med å konsentrere undervisningen på et lavere nivå slik at ukene blir delt slik at de tre første dagene er viet til undervisning mens de to siste, samt den påfølgende helgen, er reservert forskning.

Disse løsningene dreier seg om å reservere tid og å dele arbeidet i økter. I de kvalitative intervjuene dukket det dessuten opp strategier forbundet med isolering i rom, ofte kombinert med en rangering av ulike oppgavers "verdi". For noen innebærer dette å "skjerme tid til viktigere ting" ved å gjøre de mindre viktige, mindre krevende og mindre givende oppgavene til bestemte tider og bestemte steder. For en informant innebar dette å lese og kommentere utkast i forbindelse med veiledning hjemme om kveldene. Dette fordi det er en "lett jobb", men en jobb som ikke enkelt lar seg gjøre i arbeidstiden da "det føles som man ikke har gjort noe på jobb dersom tiden der går med til sensur og lesing". Slike oppgaver gir "ingen heder eller ære og ingen progresjon, det gir bare timer". For denne informanten følte det derfor bedre å gjøre det hjemme på kvelden, fordi det da ikke tok tid fra den mer verdsatte oppgaven, skriving, som hun ikke orket å gjøre om kvelden. En annen informant fortalte også om hvordan sensur er "sofaarbeid", og at han aldri hadde lest eksamensoppgaver på kontoret fordi det er "unødvendig å gjøre på kontoret, hvor man kan gjøre andre ting". Også denne informanten hevdet at det er "lettere å sitte hjemme på kvelder og helger med sensur enn andre oppgaver" og at "det er mye vanskeligere å gå hjem fra jobb for så å skrive" og at det sjelden kommer "noe fornuftig utav det". Det blir da, som en tredje informant påpekte "to atskilte økter". For denne informanten var det imidlertid omvendt rekkefølge da "*den ene [økten] på formiddagen består stort sett av administrative ting, telefoner, mail, studenter. Den andre økten på kvelden jobber jeg med faglige ting*". Denne rekkefølgen ble av noen begrunnet med at arbeidsdagen ikke inneholder tilstrekkelig med tid til forskning:

"På en typisk [arbeids]dag så har jeg i hvert fall ikke fått lest noe eller skrevet noe på egen hånd, det er sikkert. Det må jeg gjøre når jeg kommer hjem. Om jeg trenger å lese meg opp, videreutvikle meg faglig så må jeg gjøre det hjemme. Det må jeg gjøre hjemme. Forskerjobben gjør jeg hjemme, jeg tror det er tilfelle, og kanskje i større grad enn hva jeg har vært klar over."

Andre påpekte at det på arbeidsplassen er for mange forstyrrelser til at den egner seg til forskning:

"Arbeidsdagen min er ikke sammenfallende med kontortiden. Jeg fortsetter å jobbe på kvelden når barnet mitt har lagt seg. Mye av forskningen foregår på kveldstid. Det er lite forskning som foregår her på kontoret [...] det er for mange forstyrrelser til at jeg kan forske her på kontoret."

Vi beveger oss her over på det noen ser på som en nødvendighet i det å også isolere seg. Det er en utbredt praksis i sektoren å jobbe hjemme, og informanter i vår kvalitative undersøkelse gir uttrykk for at dette i stor grad gjøres for å "finne roen". Noen går til ytterligheten å isolere seg fysisk og å sørge for å være "totalt fredet":

"Det kan hende at [...] jeg jobber hjemme for der er det stille, for man trenger ro i denne type jobb [...] Man må skjerme seg [...] for å gjøre en slik type jobb [...] Jeg har et eget arbeidsrom på hytta hvor jeg kan isolere meg og så får de andre gjøre hva de vil [...] Sammenhengende tid er å kunne sitte i ro i to

uker, å kunne isolere seg, nesten sånn at du har et skilt på deg hvor det står "det er jeg som skal snakke med deg hvis jeg vil". Her [på arbeidsplassen], for eksempel når man skal på toalettet, så er det vanskelig å gå og være i sin egen boks, da er det nesten bedre å være hjemme og gå på verandaen og ha ett eller annet avbrekk [...] Noen må se at du er totalt fredet."

Ikke alle er fornøyde med situasjonen og har ikke mulighet eller vilje til slike løsninger. Disse kan enten ha motstand og sabotasje som mestringsstrategi eller forvente at andre gjør oppgavene da deres tid er mindre "verdt". Vi har i tidligere kapitler sett hvordan ansatte i UoH-sektoren yter motstand mot styring og ledelse ved å sabotere og boikotte, deriblant å "la ferdige artikler ligge i skuffa". Som vi så over er timeføring og tidsregistrering i stor grad ansett som "tidstjuver", og en informant i den kvalitative undersøkelsen mente dette kom til å få "enormt negative konsekvenser" blant annet fordi "folk vil bli sure og bitre, og sabotere det" og tidstjuver kan "demotivere folk" siden det fører til en følelse av mistillit for at det man gjør ikke er godt nok, og at man må dokumentere for å vise at man har gjort nok".

En siste strategi vil være å innrette seg i forhold til rammene og å gå kritisk gjennom egen praksis for å kunne forbedre den. En av våre informanter i den kvalitative undersøkelsen mente at det var "mye sutring" i sektoren og "veldig mye småsnakk om begrensninger", deriblant mangelen på sammenhengende tid til forskning. Hun mente at flere burde ta utfordringen som ligger i det å finne ut hvordan "man skal gjøre nytte av usammenhengende tid til forskning". Hun mente videre det var svært få som tok denne utfordringen og at det dermed var en utbredt resignasjon i forholdt til hva man får gjort. Som et ledd i å ta utfordringer ønsket hun å gjøre sin egen tidsbruk mer fornuftig, og nevnte for eksempel at istedenfor å la seg irritere over e-post som en tidstjuv ville hun gjøre noe med aktivitetens forlegning på dagen. Hun vurderte dermed å starte dagen med å skrive istedenfor å starte den med å sjekke e-post. For henne var det å lese e-post en stressfaktor som medførte at forskningen ble "lagt til side på ubestemt tid". Som vi har sett er frister et forstyrrende og definerende moment for informantene våre, og siden hun anså e-post som "å bade seg i frister", ville hun legge lesing av e-post til et tidspunkt som gjorde henne mindre stresset over disse fristene. I hennes øyne burde de ansatte i UoH-sektoren revurdere timeplanene sine, og i større grad "lære seg å jobbe innenfor de rammene som finnes, på en fornuftig måte".

Hensikten med å trekke fram disse strategiene er ikke å utpeke den "riktige" framgangsmåten å skaffe seg sammenhengende tid til forskning på. Vi har heller ikke vært ute etter å avgjøre hvorvidt de ansatte har rett eller ikke rett i at det er mangel på sammenhengende tid til forskning i sektoren. I stedet har vi ønsket å vise at frustrasjonene over mangelen på sammenhengende tid til forskning bygger på ganske ulike forventninger til, forestillinger om og praksiser knyttet til forskningsvirksomheten og hvilke konsekvenser de kan ha for tidsbruken i sektoren.

Som vi var inne på innledningsvis i denne rapporten utvikles tidsnormer og praksiser innenfor spesifikke historiske og kulturelle kontekster, men har en tendens til å fremstå som resultater av objektive tidskrav som springer ut av arbeidets karakter (Ellingsæter 2009). På lignende vis fremstår frustrasjonene over manglende sammenhengende tid til forskning i universitets- og høyskolesektoren som en konsekvens av et objektivt tidskrav som springer ut av det akademiske arbeidets karakter som noe annet og mer enn vanlig lønnsarbeid. Vi har forsøkt å vise at dette nettopp er en tidsnorm som er blitt til, som utfordres og som kan endres gjennom forhandlinger i en spesifikk historisk og kulturell kontekst, nemlig universitets- og høyskole sektoren.

10 Avsluttende kommentarer

Arbeidsforskningsinstituttets (AFI) tidsbrukundersøkelsen sammenligner funnene fra 2010 med de tidligere undersøkelsene samtidig som den utvider tidsbrukundersøkelsen *tematisk* ved å introdusere nye perspektiver og problemstillinger, og *metodisk* ved å utvide det metodiske repertoaret slik at vi nå har flere data om flere aspekter ved tidsbruk. Dette designet har vist seg å gjøre det mulig å frembringe fyldigere informasjon om tidsbruk både med tanke på presisjonsnivå, gjennom dagbokundersøkelsen, og med tanke på opplevelser og holdninger via kvalitative dybdeintervjuer. Den kvantitative spørreundersøkelsen oppnådde imidlertid lav svarprosent, hvilket kan medføre både utvalgsskjevhet og målefeil i undersøkelsens estimater. På grunn av den relativt lave svarprosent, og at spørsmål om tidsbruk viser små endringer over lange perioder, synes vi å se en svekkelse av spørreskjemametodens verdi i denne type undersøkelse og et forsterket argument for kvalitative tilnærminger for bedre å forstå utfordringene og for å fange opp ulike forutsetninger som kan ligge bak de tilsynelatende stabile tallene. Dette er i tråd med tidligere undersøkelsers påpekning av behovet for mer inngående studier for å belyse komplekse problemer knyttet til tidsbruk (Smeby 2001).

AFIs tidsbrukundersøkelse blant de vitenskapelig ansatte i universitets- og høgskolesektoren viser at tidsbruken knyttet til de enkelte arbeidsoppgavene i det store og hele ikke er vesentlig endret siden de to forrige tidsbrukundersøkelse ble gjennomført i sektoren (Smeby 2001, Larsen og Kyvik 2006). De ansatte bruker i dag noe mer tid på undervisning ved egen institusjon enn hva de gjorde før innføringen av Kvalitetsreformen. Det er imidlertid snakk om en liten eller moderat økning, noe som kan virke overraskende gitt oppmerksomheten student- og undervisningsrelaterte oppgaver har fått siden iverksettingen av reformen. Sett under ett oppgir de vitenskapelig ansatte en liten nedgang i tiden brukt på forskning siden 2001. Tiden som de vitenskapelig ansatte bruker til administrasjon i 2010 har også sunket i forhold til tiden som ble brukt på dette i 2000. Allikevel *opplever* administrasjon å være en markant tidstjuv og forskningstiden som den store salderingsposten blant de ansatte.

De vitenskapelig ansatte i sektoren har lange arbeidsdager med en gjennomsnittlig arbeidsuke på 47,6 timer per uke. Dette er ti timer mer enn avtalefestet arbeidstid for statsansatte og nesten åtte timer over den lovlige grensen nedfelt i Arbeidsmiljøloven. Allikevel opplever mange av de ansatte at arbeidstiden ikke strekker til i forhold til arbeidsoppgavene de skal utføre. Den største frustrasjonen i universitets- og høgskolesektoren knytter seg til mangelen på *sammenhengende tid til forskning*. AFIs undersøkelse viser samtidig at frustrasjonene over mangelen på sammenhengende tid til forskning bygger samtidig på ganske ulike forventninger og praksiser knyttet til forskningsevne.

Tidsnormer og -praksiser utvikles innenfor spesifikke historiske og kulturelle kontekster, men har en tendens til å fremstå som resultater av objektive tidskrav som springer ut av arbeidets karakter (Ellingsæter 2009). På lignende vis fremstår frustrasjonene over manglende sammenhengende tid til forskning i universitets- og høgskolesektoren som en konsekvens av et objektivt tidskrav som springer ut av det akademiske arbeidets karakter som noe annet og mer enn vanlig lønnsarbeid. Vi har forsøkt å vise at dette nettopp er en tidsnorm som er *blitt til*, som nå *utfordres* og som kan *endres* gjennom forhandlinger i en spesifikk historisk og kulturell kontekst, nemlig universitets- og høgskole sektoren.

AFIs undersøkelse viser også at universitets- og høgskolesektoren er en sektor med tydelig kjønnede tidsbruksmønstre; det er systematiske forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder arbeidsinnsatsens forlegning over døgnet og partners arbeidstid. Dette gjør det nærliggende å spørre om kjønn er utslagsgivende for posisjoneringsmulighetene og -graden og dermed karriere-mulighetene i universitets- og høgskolesektoren. Dette trenger vi å vite mer om.

11 Vedlegg 1 - Spørreskjema

1 - Velg språk / Select language:

Velg språk / Select language:

- Norsk
- English

181 - FØRST NOEN SPØRSMÅL OM ARBEIDSOPPGAVENE DINE OG ARBEIDSTIDEN DIN

FØRST NOEN SPØRSMÅL OM ARBEIDSOPPGAVENE DINE OG ARBEIDSTIDEN DIN: Vi ber deg i denne undersøkelsen tenke på den stillingen du hadde per 1. oktober 2010. Dersom du da hadde flere stillinger, ber vi deg tenke på din hovedstilling, det vil si den du brukte mest tid på.

q11 - Hva var din hovedstilling per 1. oktober 2010?

Hva var din hovedstilling per 1. oktober 2010?

- Professor (1)
- Dosent (2)
- Førsteamanuensis (3)
- Førstelektor (4)
- Amanuensis (5)
- Universitetslektor (6)
- Høyskolelektor (7)
- Postdoktor (8)
- Annet (9) _____

C O N D I T I O N	f(' q11') == ' 8'	
	true	False
	Question q11b(Hadde du i 2010 arbeidsplikt i forbindelse med din postdoktorstilling i form av undervisning, veiledning, prosjektledelse eller lignende?)	

q11b - Hadde du i 2010 arbeidsplikt i forbindelse med din postdoktorstilling i form av undervisning, veiledning, prosjektledelse eller lignende?

Hadde du i 2010 arbeidsplikt i forbindelse med din postdoktorstilling i form av undervisning, veiledning, prosjektledelse eller lignende?

- Ja (1)
- Nei (2)

C O N D I T I O N	f(' q11b') == ' 2'	
	true	False
	Question statusscreened()	

ScreenedOutSurveyScript

Beklager, men du er ikke i målgruppen for denne undersøkelsen.

END | Condition f('q11b') == '2'

END | Condition f('q11') == '8'

CONDITION | f('q11') == '9'

true | false

Question statusscreened2()

screenedOutSurveyScript2

Beklager, men du er ikke i målgruppen for denne undersøkelsen.

END | Condition f('q11') == '9'

q12 - Ved hvilken institusjon var du ansatt 1. oktober 2010?

Ved hvilken institusjon var du ansatt 1. oktober 2010?

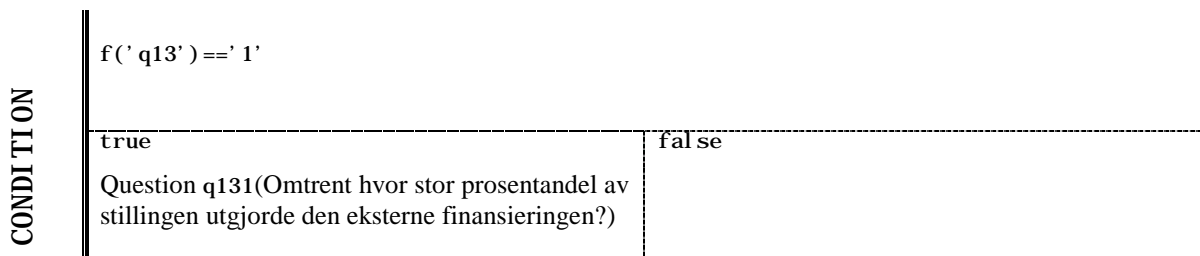
- Universitetet i Agder (1)
- Universitetet i Bergen (2)
- Universitetet i Oslo (3)
- Universitetet i Stavanger (4)
- Universitetet i Tromsø (5)
- NTNU (6)
- Universitetet for miljø- og biovitenskap (7)
- Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo (8)
- Norges handelshøyskole (9)
- Norges idrettshøgskole (10)
- Norges musikkhøgskole (11)
- Norges veterinærhøgskole (12)
- Det teologiske menighetsfakultet (13)
- Høgskolen i Akershus (14)
- Høgskolen i Bergen (15)
- Høgskolen i Bodø (16)
- Høgskolen i Buskerud (17)
- Høgskolen i Finnmark (18)

- Høgskolen i Gjøvik (19)
- Høgskolen i Harstad (20)
- Høgskolen i Hedmark (21)
- Høgskolen i Lillehammer (22)
- Høgskolen i Molde (23)
- Høgskolen i Narvik (24)
- Høgskolen i Nesna (25)
- Høgskolen i Nord-Trøndelag (26)
- Høgskolen i Oslo (27)
- Samisk høgskole (28)
- Høgskolen i Sogn og Fjordane (29)
- Høgskolen Stord/Haugesund (30)
- Høgskolen i Sør-Trøndelag (31)
- Høgskolen i Telemark (32)
- Høgskolen i Vestfold (33)
- Høgskolen i Volda (34)
- Høgskolen i Østfold (35)
- Høgskolen i Ålesund (36)
- Politihøgskolen (37)
- Kunsthøgskolen i Bergen (38)
- Kunsthøgskolen i Oslo (39)

q13 - Var stillingen din i 2010 eksternt finansiert?

Var stillingen din i 2010 eksternt finansiert?

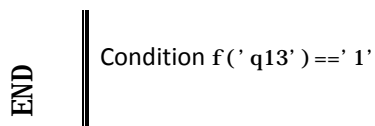
- Ja (1)
- Nei (2)
- Vet ikke (3)



q131 - Omtrent hvor stor prosentandel av stillingen utgjorde den eksterne finansieringen?

Omtrent hvor stor prosentandel av stillingen utgjorde den eksterne finansieringen?

Skriv inn tall



q14 - Arbeidet du hele- eller deler av året 2010 i hovedstillingen?

Arbeidet du hele- eller deler av året 2010 i hovedstillingen?

- Hele 2010 (1)
- Deler av 2010 (2)

CONDITION

$f('q14') == '2'$

true

false

Question q141(Hva var årsaken til at du ikke var i hovedstillingen hele 2010?)

q141 - Hva var årsaken til at du ikke var i hovedstillingen hele 2010?

Hva var årsaken til at du ikke var i hovedstillingen hele 2010?

Flere svar mulig

- Var i permisjon (1)
- Var sykemeldt (2)
- Var frikjøpt til annet verv/annen stilling (3)
- Begynte i stillingen i løpet av 2010 (4)
- Annet, noter (5)_____

END

Condition $f('q14') == '2'$

q15 - Hvilket fagområde var du i hovedsak tilknyttet i 2010?

Hvilket fagområde var du i hovedsak tilknyttet i 2010?

- Humanistiske fag (1)
- Matematikk/naturvitenskap (2)
- Samfunnsvitenskapelige fag (inkludert økonomisk, adm. og pedagogiske fag) (3)
- Teknologiske fag (4)
- Medisin og helsefag (5)
- Landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin (6)
- Annet, spesifiser (7)_____

q16 - Nå stiller vi noen spørsmål om aktivitetene du foretok innenfor rammen av hovedstillingen din i 2010. Dette er ment som et hjelpemiddel for å rekonstruere arbeidsåret.

Nå stiller vi noen spørsmål om aktivitetene du foretok innenfor rammen av hovedstillingen din i 2010. Dette er ment som et hjelpemiddel for å rekonstruere arbeidsåret. Om lag hvor mange av følgende faglige aktiviteter utførte du i 2010?

Skriv inn tall. Dersom du ikke har utført aktivitet, skriv 0 (null). Husker du ikke antallet, ber vi deg gi et anslag

- Forelesninger ved egen institusjon (1) _____
- Seminarer ved egen institusjon (2) _____
- Deltagelser på konferanser, seminarer eller lignende m/paper (3) _____
- Gjesteforelesninger (4) _____
- Sensurarbeid, antall emner (5) _____
- Bedømmelse av doktoravhandling (inkl. disputas) (6) _____
- Bedømmelse av søkere til vitenskapelige stillinger (7) _____
- Ferdigstilte prosjektsøknader med eksterne samarbeidspartnere (8) _____
- Fagfellevurderinger av tidsskriftartikler (9) _____
- Faglige evalueringer av forskningsmiljøer/institusjoner (10) _____

q17 - Hvor mange faglige/vitenskapelige publiseringer hadde du i 2010 (inkluder medforfatterskap)?

Hvor mange faglige/vitenskapelige publiseringer hadde du i 2010 (inkluder medforfatterskap)?

Skriv inn tall. Dersom du ikke har publisert, skriv 0 (null)

Artikkel i tidsskrift (1) _____
Bok/monografi (2) _____
Kapittel i antologi (3) _____
Antologi (4) _____

q18 - Deltok du i 2010 i følgende?

Deltok du i 2010 i følgende?

	Ja (1)	Nei (2)
Forskergrupper (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nasjonale og/eller regionale forskningsprosjekter/-samarbeid (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internasjonale forskningsprosjekter/-samarbeid (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbeid om prosjektsøknad (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forskningsprosjekter med feltarbeid/datainnsamling (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q19 - Hadde du i 2010 noen av følgende typer stillinger?

Hadde du i 2010 noen av følgende typer stillinger?

	Ja (1)	Nei (2)
Ledende stilling eller funksjon ved egen institusjon (dekanus, instituttleder, studieleder, avdelingsleder, undervisningsleder) (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lederoppgaver ved egen institusjon (for eksempel leder i fast utvalg, leder i forskergruppe) (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eksterne lederoppgaver (for eksempel programstyreleder i NFR, leder i offentlig utvalg e.l.) (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q110 - Hadde du utenlandsopphold med minst én måneds varighet i forsknings- eller studieøyemed i 2010?

Hadde du utenlandsopphold med minst én måneds varighet i forsknings- eller studieøyemed i 2010?

- Ja (1)
 Nei (2)

CONDITION	$f('q110') == '1'$	
	true	false
	Question q1101(Hvor mange måneder varte utenlandsoppholdet?)	

q1101 - Hvor mange måneder varte utenlandsoppholdet?

Hvor mange måneder varte utenlandsoppholdet?

Skriv inn tall

END

Condition f('q110') == '1'

q111 - Hvor mange mastergradsstudenter og doktorgradsstipendiater hadde du formelt veilederansvar for i 2010?

Hvor mange mastergradsstudenter og doktorgradsstipendiater hadde du formelt veilederansvar for i 2010?

Skriv inn tall. Dersom du ikke hadde studenter/stipendiater, skriv "0" (null)

Mastergradsstudenter: (1) _____

Doktorgradsstipendiater: (2) _____

q112 - Hvor mange timer per uke vil du anslå at du i gjennomsnitt arbeidet i 2010?

Hvor mange timer per uke vil du anslå at du i gjennomsnitt arbeidet i 2010? Vi ber deg tenke på alt arbeid i forbindelse med din hovedstilling, både i- og eventuelt utenfor normal arbeidstid. I vurderingen ber vi deg tenke på hele arbeidsåret, ikke bare i semestrene. Anslaget skal bare gjelde for den delen av året du har innehatt din hovedstilling, men inkludere forskningstermin.

Skriv inn tall. Informasjonen i dette spørsmålet er svært viktig for undersøkelsen. Om du ikke kan svare eksakt, vil vi sette stor pris på at du angir et estimat.

q113 - Når du ser for deg en typisk arbeidsuke i 2010, hvordan fordelte du arbeidstiden i hovedstillingen din?

Når du ser for deg en typisk arbeidsuke i 2010, hvordan fordelte du arbeidstiden i hovedstillingen din? Vi ber deg anslå en prosentvis fordeling over dager og tidspunkt.

Skriv inn tall - 100 % tilsvare det antall timer du faktisk jobbet, ikke din stillingsprosent

Mandag-fredag klokken 06:00-18:00 (1) _____ % (1)

Mandag-fredag klokken 18:00-22:00 (2) _____ % (2)

Mandag-fredag klokken 22:00-06:00 (3) _____ % (3)

Lørdag og søndag (4) _____ % (4)

Vet ikke (5) _____ % (5)

q114 - Hvordan ble arbeidstiden din i 2010 fordelt på ulike arbeidsoppgaver? Vi ber deg anslå en prosentvis fordeling, av den totale tiden du ovenfor har oppgitt at du i gjennomsnitt arbeider per uke, over de følgende oppgavene.

Hvordan ble arbeidstiden din i 2010 fordelt på ulike arbeidsoppgaver? Vi ber deg anslå en prosentvis fordeling, av den totale tiden du ovenfor har oppgitt at du i gjennomsnitt arbeidet per uke ($f(q112)$), over de følgende oppgavene.

Dersom aktiviteten ikke er relevant for stillingen din (for eksempel at det ikke er museumsvirksomhet ved lærestedet ditt), kryss av for "Ikke relevant". Informasjonen i dette spørsmålet er svært viktig for undersøkelsen. Om du ikke kan svare eksakt, vil vi sette stor pris på at du angir et estimat.

		Ikke relevant
<u>Undervisning ved egen institusjon:</u> Omfatter tid medgått til planlegging, forberedelse og gjennomføring av alle typer undervisning ved egen institusjon. Ekskursjoner, eksamensarbeid og sensur skal medregnes (1)	_____	<input type="checkbox"/>
<u>Oppfølging av bachelorstudenter:</u> Veiledning, treffetid til å svare på faglige spørsmål, oppfølging av studenter i form av mappeevaluering og lignende (2)	_____	<input type="checkbox"/>
<u>Faglig veiledning av studenter på høyere nivå:</u> Faglig veiledning av mastergradsstudenter og doktorgradsstipendiater (3)	_____	<input type="checkbox"/>
<u>Forskning, utvikling og faglig oppdatering:</u> Både arbeid med egne prosjekter og ledelse eller assistanse ved andres prosjekter. Arbeid som er direkte knyttet til forskning og utviklingsarbeid, for eksempel litteraturstudier, publisering av forskningsresultater, reiser, deltagelse på konferanser (4)	_____	<input type="checkbox"/>
<u>Utarbeiding av søknader til eksternt finansierte prosjekter</u> (5)	_____	<input type="checkbox"/>
<u>Faglige aktiviteter:</u> Slik som referee for tidsskrift, redaktør for antologi, bedømmelse av PhD, komitéarbeid, verv i styre og råd, evalueringer av faget (6)	_____	<input type="checkbox"/>
<u>Fagadministrative oppgaver ved egen institusjon:</u> Arbeid med studieplaner, emneansvar, lage pensum, administrasjon av forskningsprosjekter, skrive tekster til nettsider, evaluering av egne emner, vurdering av stillinger/stillingsopprykk, vurdering av studenter ved opptak, besvarelser av mindre henvendelser, ansettelseskomitéer (7)	_____	<input type="checkbox"/>
<u>Ikke-faglig administrasjon:</u> Utfylling av skjema for refusjon, reiseregning, kopiering, utfylling av timelister (8)	_____	<input type="checkbox"/>
<u>Rapportering:</u> inkluder rapportering i forbindelse med NFR-prosjekter, EU-prosjekter og evalueringer, for eksempel NOKUT, og til FRIDA/CRISTIN (9)	_____	<input type="checkbox"/>
<u>Museumsvirksomhet:</u> Omfatter forvaltningsoppgaver og tid medgått til samlingsarbeid og utstillinger (10)	_____	<input type="checkbox"/>
<u>Faglige, utadrettede oppgaver:</u> Omfatter foredrag, undervisning, eksamensarbeid, arbeid med studieplaner ved andre institusjoner (11)	_____	<input type="checkbox"/>
<u>Formidling:</u> Arbeid med lærebøker, populærvitenskapelig virksomhet, som for eksempel skriving av kronikker og deltagelse i debatter (12)	_____	<input type="checkbox"/>
<u>Profesjonsrettet yrkesutøvelse:</u> All yrkesaktivitet som ikke er medregnet foran (f.eks. i praksis som lege, tannlege, advokat, sykepleier, ingeniør) etter avtale med hovedarbeidsgiver (13)	_____	<input type="checkbox"/>
<u>Annen aktivitet</u> (14)	_____	<input type="checkbox"/>

1107 - Ved de fleste UoH-institusjoner finnes det en eller annen form for arbeidstidsregnskap

Ved de fleste UoH-institusjoner finnes det en eller annen form for arbeidstidsregnskap, dvs. plan/oversikt over medgått arbeidstid til ulike oppgaver. Ved noen av institusjonene registreres ikke reell arbeidstid, men de ansatte fører et regnskap med fastlagt timeuttelling (faktor/timesats) for undervisning, veiledning og administrasjon og lignende. I de følgende spørsmålene er vi interessert i å få vite om, og eventuelt hvordan, du i 2010 registrerte tidsbruken din.

q115 - Krevde institusjonsledelsen at du i 2010 førte tidsbruk

Krevde institusjonsledelsen at du i 2010 førte tidsbruk til aktiviteter som undervisning, sensur, veiledning og administrasjon – og i så fall på hvilken måte?

- Nei, det var ikke obligatorisk å føre timer (1)
- Nei, men måtte føre arbeidshagens start og slutt (2)
- Ja, måtte føre faktisk medgått tid på aktiviteter (3)
- Ja, måtte føre tid med gitte timesatser for hver aktivitet (4)
- Ja, annet, vennligst spesifiser: (5) _____
- Vet ikke (6)

CONDI T I O N	$f('q115') == '4'$	
	true	false
	Question q1151(I hvilken grad reflekterte de fastsatte timesatsene den tiden du faktisk brukte på undervisning, veiledning, sensur og administrasjon i 2010?)	

q1151 - I hvilken grad reflekterte de fastsatte timesatsene den tiden du faktisk brukte på undervisning, veiledning, sensur og administrasjon i 2010?

I hvilken grad reflekterte de fastsatte timesatsene den tiden du faktisk brukte på undervisning, veiledning, sensur og administrasjon i 2010?

- Jeg brukte mye mindre tid (1)
- Jeg brukte litt mindre tid (2)
- Det var omtrent sammenfall (3)
- Jeg brukte litt mer tid (4)
- Jeg brukte mye mer tid (5)
- Vet ikke (6)

q11512 - I hvilken grad var de fastsatte/budsjetterte timesatsene styrende for hvordan du brukte tiden i 2010?

I hvilken grad var de fastsatte/budsjetterte timesatsene styrende for hvordan du brukte tiden i 2010?

- I svært stor grad (1)
- I ganske stor grad (2)
- I ganske liten grad (3)
- I svært liten grad (4)
- Vet ikke (5)

END	Condition $f('q115') == '4'$
------------	------------------------------

q116 - I hvilken grad var undervisningen din i 2010 konsentrert eller spredt over året?

I hvilken grad var undervisningen din i 2010 konsentrert eller spredt over året?

- Svært konsentrert (avgrenset til bestemt måned(er) e.l.) (1)
- Ganske konsentrert (2)
- Ganske spredt (3)
- Helt spredt (løp jevnt over begge semestrene) (4)
- Hadde ikke undervisning i 2010 (5)
- Ikke relevant av andre årsaker, spesifiser: (6) _____

CONDITION	$f('q116').any('1', '2', '3', '4')$			
	<table border="1"><tr><td style="width: 50%;">true</td><td style="width: 50%;">false</td></tr><tr><td colspan="2">Question q117(Hvilken mulighet hadde du selv til å styre undervisningens fordeling over året?)</td></tr></table>	true	false	Question q117(Hvilken mulighet hadde du selv til å styre undervisningens fordeling over året?)
true	false			
Question q117(Hvilken mulighet hadde du selv til å styre undervisningens fordeling over året?)				

q117 - Hvilken mulighet hadde du selv til å styre undervisningens fordeling over året?

Hvilken mulighet hadde du selv til å styre undervisningens fordeling over året?

- Svært liten (1)
- Ganske liten (2)
- Ganske stor (3)
- Svært stor (4)

END	Condition $f('q116').any('1', '2', '3', '4')$

q118 - I hvilken grad var forskningen din konsentrert eller spredt over året i 2010?

I hvilken grad var forskningen din konsentrert eller spredt over året i 2010?

- Svært konsentrert (avgrenset til bestemt måned(er), e.l.) (1)
- Ganske konsentrert (2)
- Ganske spredt (3)
- Helt spredt (løp jevnt over hele året) (4)
- Ikke relevant, fordi: (5) _____

CONDITION	$f('q118').any('1', '2', '3', '4')$			
	<table border="1"><tr><td style="width: 50%;">true</td><td style="width: 50%;">false</td></tr><tr><td colspan="2">Question q119(Hvilken mulighet hadde du selv til å styre konsentrasjon av egen forskning over året?)</td></tr></table>	true	false	Question q119(Hvilken mulighet hadde du selv til å styre konsentrasjon av egen forskning over året?)
true	false			
Question q119(Hvilken mulighet hadde du selv til å styre konsentrasjon av egen forskning over året?)				

q119 - Hvilken mulighet hadde du selv til å styre konsentrasjon av egen forskning over året?

Hvilken mulighet hadde du selv til å styre konsentrasjon av egen forskning over året?

- Svært liten (1)
- Ganske liten (2)
- Ganske stor (3)
- Svært stor (4)

END

Condition f(' q118'). any(' 1' , ' 2' , ' 3' , ' 4')

q120 - Faglig veiledning

Faglig veiledning kan ha større eller mindre sammenheng med veileders forskning og utviklingsarbeid (FoU). I hvilken grad mener du veiledningen din i 2010 hadde sammenheng med din forskning og/eller ditt utviklingsarbeid?

Dersom du ikke hadde veiledning, kryss av for "Ikke relevant"

	Svært liten grad (1)	Ganske liten grad (2)	Ganske stor grad (3)	Svært stor grad (4)	Vet ikke (5)	Ikke relevant (6)
Masterstudenter (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doktorgradsstipendiater (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q21 - Hvor mange år hadde du per oktober 2010 vært ansatt:

DE NESTE SPØRSMÅLENE BERØRER FORHOLD SOM KAN HA PÅVIRKET ARBEIDSTIDEN DIN I 2010: Hvor mange år hadde du per oktober 2010 vært ansatt:

Skriv inn tall. Dersom mindre enn ett år skriv 1.

Ved institusjonen: (1) _____

I hovedstillingen din: (2) _____

q22 - Hva var stillingsprosenten din i 2010?

Hva var stillingsprosenten din i 2010?

Skriv inn tall. Informasjonen i dette spørsmålet er svært viktig for undersøkelsen. Om du ikke kan svare eksakt, vil vi sette stor pris på at du angir et estimat.

q23 - Hadde du fast eller midlertidig stilling i 2010?

Hadde du fast eller midlertidig stilling i 2010?

- Fast (1)
- Midlertidig (2)

CONDITION

f(' q23') == ' 2')

true

false

Question q231(Hva var lengden på arbeidskontrakten du hadde i oktober 2010? Skriv inn antall år og måneder.)

q231 - Hva var lengden på arbeidskontrakten du hadde i oktober 2010? Skriv inn antall år og måneder.

Hva var lengden på arbeidskontrakten du hadde i oktober 2010? Skriv inn antall år og måneder.

År (1) _____

Mnd (2) _____

END

Condition f(' q23') == ' 2'

q24 - Hadde du forskningstermin i 2010?

Hadde du forskningstermin i 2010?

- Ja, hele året (1)
- Ja, deler av året (2)
- Nei (3)
- Har ikke ordning med forskningstermin (4)

q25 - Var du frikjøpt fra pliktarbeid, på grunn av eksternt finansierte prosjekter, hele eller deler av tiden i 2010?

Var du frikjøpt fra pliktarbeid, på grunn av eksternt finansierte prosjekter, hele eller deler av tiden i 2010?

- Ja, hele tiden (1)
- Ja, deler av tiden (2)
- Nei (3)

q26 - I hvilken grad bidro noen av følgende faktorer

I hvilken grad bidro følgende forhold til at du brukte mer tid på arbeidet ditt i 2010 enn tariffavtalen din tilsier (37,5 timer per uke)?

Ett kryss på hver linje. Dersom forholdet ikke er relevant for deg, kryss av for "Ikke relevant"

	Ingen grad (1)	Svært liten grad (2)	Ganske liten grad (3)	Ganske stor grad (4)	Svært stor grad (5)	Vet ikke (6)	Ikke relevant (7)
Faglig engasjement (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglige forpliktelser (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karriereambisjoner (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normer basert på kollegaers arbeidstid (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ledelsens forventninger (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet, vennligst spesifiser: (6)_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q27 - I hvilken grad bidro noen av følgende faktorer

I hvilken grad bidro følgende forhold til at du brukte mindre tid på arbeidet ditt i 2010 enn du burde ut fra arbeidsmengde, karrierehensyn eller egne ønsker?

Ett kryss på hver linje. Dersom forholdet ikke er relevant for deg, kryss av for "Ikke relevant"

	Ingen grad (1)	Svært liten grad (2)	Ganske liten grad (3)	Ganske stor grad (4)	Svært stor grad (5)	Vet ikke (6)	Ikke relevant (7)
Omsorgsansvar (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egen helse (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fritidsaktivitet/hobby (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tariff- / arbeidstidsavtale (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet, vennligst spesifiser: (5)_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CONDITION

<pre>(f('q26')[' 1']. any(' 4', ' 5')) f('q26')[' 3']. any(' 4', ' 5')) f('q26')[' 5']. any(' 4', ' 5')) (f('q27')[' 1']. any(' 4', ' 5')) f('q27')[' 3']. any(' 4', ' 5')) f('q27')[' 5']. any(' 4', ' 5'))</pre>	<pre>f('q26')[' 2']. any(' 4', ' 5')) f('q26')[' 4']. any(' 4', ' 5')) f('q26')[' 6']. any(' 4', ' 5')) && f('q27')[' 2']. any(' 4', ' 5')) f('q27')[' 4']. any(' 4', ' 5')) </pre>
true	false
Question q28(I hvilken grad følte du at de nevnte forholdene som påvirket tidsbruken i arbeidet ditt i 2010 var i konflikt med hverandre?)	

q28 - I hvilken grad følte du at de nevnte forholdene som påvirket tidsbruken i arbeidet ditt i 2010 var i konflikt med hverandre?

I hvilken grad følte du at de nevnte forholdene som påvirket tidsbruken i arbeidet ditt i 2010 var i konflikt med hverandre?

- I svært liten grad (1)
- I ganske liten grad (2)
- I ganske stor grad (3)
- I svært stor grad (4)
- Vet ikke (5)

CONDITION

<pre>f('q28'). any(' 3', ' 4')</pre>	
true	false
Question ()	

q281 - Hvilke forhold vil du si var i konflikt med hverandre?

Hvilke forhold vil du si var i konflikt med hverandre?

Du kan sette flere kryss

- Faglig engasjement (1)
- Faglige forpliktelser (2)
- Karriereambisjoner (3)
- Kollegaers arbeidstid (4)
- Ledelsens forventninger (5)
- Omsorgsansvar (6)
- Helse (7)
- Fritidsaktivitet/hobby (8)
- Tariff / arbeidstidsavtale (9)
- Annet, vennligst spesifiser: (10) _____

q282 - Hvilke forhold fikk høyest prioritet hvis det oppstod konflikt?

Hvilke forhold fikk høyest prioritet hvis det oppstod konflikt?

Vennligst rangere de tre viktigste ved å klikke-og-dra dem til rangeringslisten til høyre

- ___ Faglig engasjement (1)
- ___ Faglige forpliktelser (2)
- ___ Karriereambisjoner (3)
- ___ Kollegaers arbeidstid (4)
- ___ Ledelsens forventninger (5)
- ___ Omsorgsansvar (6)
- ___ Helse (7)
- ___ Fritidsaktivitet/hobby (8)
- ___ Tariff / arbeidstidsavtale (9)
- ___ Annet (10) _____

END || Condition f(' q28'). any(' 3' , ' 4')

END || Condition (f(' q26') [' 1'] . any(' 4' , ' 5') || f(' q26') [' 2'] . any(' 4' , ' 5') || f(' q26') [' 3'] . any(' 4' , ' 5') || f(' q26') [' 4'] . any(' 4' , ' 5') || f(' q26') [' 5'] . any(' 4' , ' 5') || f(' q26') [' 6'] . any(' 4' , ' 5')) && (f(' q27') [' 1'] . any(' 4' , ' 5') || f(' q27') [' 2'] . any(' 4' , ' 5') || f(' q27') [' 3'] . any(' 4' , ' 5') || f(' q27') [' 4'] . any(' 4' , ' 5') || f(' q27') [' 5'] . any(' 4' , ' 5'))

q29 - På hvilken måte påvirket følgende nyere IKT-løsninger tiden du brukte på oppfølging av studenter i 2010?

På hvilken måte påvirket følgende nyere IKT-løsninger tiden du brukte på oppfølging av studenter i 2010?

Dersom du ikke bruker teknologien, kryss av for "Ikke relevant"

	Øker tiden betraktelig (1)	Øker tiden (2)	Ingen innvirkning (3)	Reduserer tiden (4)	Reduserer tiden betraktelig (5)	Ikke relevant (6)
Læringsplattformer (Classfronter/It's Learning el.l.) (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pod-casting/streaming av forelesninger (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Publisering av forelesningsnotater/PowerPoint-presentasjoner på nett (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E-post på mobilen (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q31 - Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med følgende arbeidsvilkår?

NÅ BER VI DEG OM Å VURDERE ULIKE SIDER VED ARBEIDSSITUASJONEN DIN: Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med følgende arbeidsvilkår?

Dersom vilkårene ikke passer på arbeidet ditt, kryss av for "Ikke relevant"

	Svært misfornøyd (1)	Ganske misfornøyd (2)	Ganske fornøyd (3)	Svært fornøyd (4)	Vet ikke (5)	Ikke relevant (6)
Faglig miljø ved institutt/grunnenhet (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilgang på forskningsmidler (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muligheten for sammenhengende tid til forskning (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tid avsatt til forskning (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bibliotekforhold (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulighet for å reise på seminarer/konferanser (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Balansen mellom undervisning og forskning (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mengden administrasjon (inkl møter, komitéarbeid, etc) (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Datautstyr/programvare (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilgang til vitenskapelig utstyr og forskningsinfrastruktur (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teknisk assistanse (11)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brukerstøtte/opplæring i IT (12)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q32 - Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn som angår undervisning, arbeidsoppgaver og tidsbruk?

Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn som angår undervisning, arbeidsoppgaver og tidsbruk?

Dersom beskrivelsen ikke passer på situasjonen din., kryss av for "Ikke relevant"

	Helt uenig (1)	Delvis uenig (2)	Verken enig eller uenig (3)	Delvis enig (4)	Helt enig (5)	Ikke relevant (6)
Jeg trives med å undervise (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Undervisning er høyt prioritert ved institusjonen min (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Undervisningen bør utføres av aktive forskere (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg blir tildelt passe mengde undervisning (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er fornøyd med kvaliteten på min undervisning (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg bruker for mye tid på å forberede undervisningen (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Undervisningen lar seg vanskelig kombinere med mine andre arbeidsoppgaver (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innsatsen min ift. undervisning er redusert på grunn av manglende uttelling i undervisnings-/timeregnskapet (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det går for mye tid med til for- og etterarbeid (planlegging, evalueringer, henvendelser fra studenter) i forbindelse med undervisning (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Undervisningen motiverer egen forskning (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg bruker mer tid på å forberede undervisning enn hva som er avsatt av arbeidsgiver (11)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q33 - I hvilken grad vil du si at man kan klare å hevde seg innenfor forskningsfronten i faget ditt innenfor normal arbeidstid (37,5 timer per uke)?

I hvilken grad vil du si at man kan klare å hevde seg innenfor forskningsfronten i faget ditt innenfor normal arbeidstid (37,5 timer per uke)?

- I svært liten grad (1)
- I ganske liten grad (2)
- I ganske stor grad (3)
- I svært stor grad (4)
- Vet ikke (5)

q34 - Hvor stor del av arbeidstiden skal du ifølge arbeidskontrakt, arbeidsplan eller lokale regler og avtaler, bruke på følgende oppgaver?

Hvor stor del av arbeidstiden skal du ifølge arbeidskontrakt, arbeidsplan eller lokale regler og avtaler, bruke på følgende oppgaver?

Skriv inn tall

FoU: (1) _____ % (1)
 Undervisning: (2) _____ % (2)
 Administrasjon: (3) _____ % (3)

q34_hari kke

- Har ikke avtalefestet fordeling (1)
- Jeg kjenner ikke til om det foreligger avtalefestet fordeling (2)

CONDI TION	<code>f('q34_hari kke')== '1' && (!f('q34')['1'].toBoolean() && !f('q34')['2'].toBoolean() && !f('q34')['3'].toBoolean())</code>	
	true	fal se
	Question q341(Hvordan avgjøres fordelingen av arbeidstiden din mellom forskning, undervisning og administrasjon?)	

q341 - Hvordan avgjøres fordelingen av arbeidstiden din mellom forskning, undervisning og administrasjon?

Hvordan avgjøres fordelingen av arbeidstiden din mellom forskning, undervisning og administrasjon?

- Fordelingen er resultatbasert (forskning, publisering) (1)
- Fordelingen er avhengig av stillingsnivå (2)
- Fordelingen avgjøres gjennom forhandling (3)
- Annen fordeling, vennligst spesifiser (4) _____

END	<code>Condition f('q34_hari kke')== '1' && (!f('q34')['1'].toBoolean() && !f('q34')['2'].toBoolean() && !f('q34')['3'].toBoolean())</code>		

CONDI TION	<code>f('q34')['1'].toBoolean() f('q34')['2'].toBoolean() f('q34')['3'].toBoolean()</code>	
	true	fal se
	Question q342(Ligger prinsippene for tildelingen av forskningstid fast, eller kan de fravikes?)	

q342 - Ligger prinsippene for tildelingen av forskningstid fast, eller kan de fravikes?

Ligger prinsippene for tildelingen av forskningstid fast, eller kan de fravikes?

- Ligger fast (1)
- Kan fravikes etter individuell avtale med ledelsen (2)
- Varierer periodevis etter arbeidsmengde (3)
- Vet ikke (4)

END	<code>Condition f('q34')['1'].toBoolean() f('q34')['3'].toBoolean() f('q34')['2'].toBoolean()</code>	

CONDITION

$f('q21')['2'] \geq 5 \ \&\& \ f('q21')['2'] \leq 9$

true

Question q351(Når du sammenlikner kravene til tidsbruk i hovedstillingen din i 2010)

false

q351 - Når du sammenlikner kravene til tidsbruk i hovedstillingen din i 2010

Når du sammenlikner kravene til tidsbruk i hovedstillingen din i 2010 med de kravene som ble stilt til samme stilling for 5 år siden, i hvilken grad vil du si at disse nå vektlegges?

Dersom et kriterium ikke passer for din stilling, kan du krysse av for "Ikke aktuelt"

	Mye mindre (1)	Litt mindre (2)	Omtrent likt (3)	Litt mer (4)	Mye mer (5)	Vet ikke (6)	Ikke aktuelt (7)
Undervisning (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utvikling av nye studietilbud (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Veiledning på høyere- og dr.gradsnivå (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forskning (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Søknadsskriving (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eksternt forsknings samarbeid (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forskningsformidling (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglig ledelse (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ikke-faglige, administrative oppgaver (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglige administrative oppgaver (f.eks. emneansvar) (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglige aktiviteter (f.eks. fagfelleevaluering) (11)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglig oppdatering (12)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Publisering (13)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

END

Condition $f('q21')['2'] \geq 5 \ \&\& \ f('q21')['2'] \leq 9$

CONDITION

$f('q21')['2'] \geq 10$

true

Question q352(Når du sammenlikner kravene til tidsbruk i hovedstillingen din i 2010)

false

q352 - Når du sammenlikner kravene til tidsbruk i hovedstillingen din i 2010

Når du sammenlikner kravene til tidsbruk i hovedstillingen din i 2010 med de kravene som ble stilt til samme stilling for 10 år siden, i hvilken grad vil du si at disse nå vektlegges?

Dersom et kriterium ikke passer for din stilling, kan du krysse av for "Ikke aktuelt"

	Mye mindre (1)	Litt mindre (2)	Omtrent likt (3)	Litt mer (4)	Mye mer (5)	Vet ikke (6)	Ikke aktuelt (7)
Undervisning (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utvikling av nye studietilbud (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Veiledning på høyere- og dr.gradsnivå (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forskning (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Søknadsskriving (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eksternt forskningssamarbeid (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forskningsformidling (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglig ledelse (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ikke-faglige, administrative oppgaver (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglige administrative oppgaver (f.eks. emneansvar) (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglige aktiviteter (f.eks. fagfelleevaluering) (11)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglig oppdatering (12)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Publisering (13)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

END

Condition f(' q21') [' 2'] >=10

q36 - I hvilken grad opplever du å ha innflytelse på din egen tidsbruk?

I hvilken grad opplever du å ha innflytelse på din egen tidsbruk?

- Svært liten (1)
- Ganske liten (2)
- Ganske stor (3)
- Svært stor (4)

q41 - Er du kvinne eller mann?

TIL SLUTT NOEN SPØRSMÅL FOR DEN STATISTISKE ANALYSEN:

Er du kvinne eller mann?

- Mann (1)
- Kvinne (2)

q42 - Hvilket år ble du født?

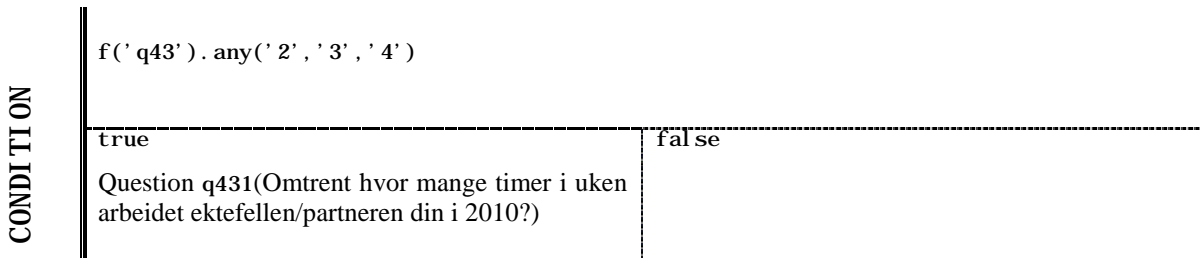
Hvilket år ble du født?

Skriv inn hele fødselsåret

q43 - Hadde du ektefelle/partner i 2010?

Hadde du ektefelle/partner i 2010?

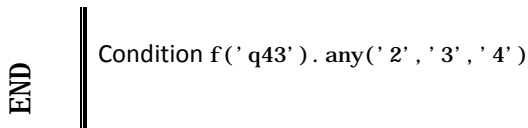
- Nei (1)
- Ja, men bodde ikke med vedkommende (2)
- Ja, og bodde med vedkommende (3)
- Ja, men pendlet og bodde dermed tidvis med vedkommende (4)
- Annet: (5) _____



q431 - Omtrent hvor mange timer i uken arbeidet ektefellen/partneren din i 2010?

Omtrent hvor mange timer i uken arbeidet ektefellen/partneren din i 2010?

Skriv inn tall



q44 - Bodde det barn under 20 år i husstanden din i 2010 som du hadde omsorgsansvar for

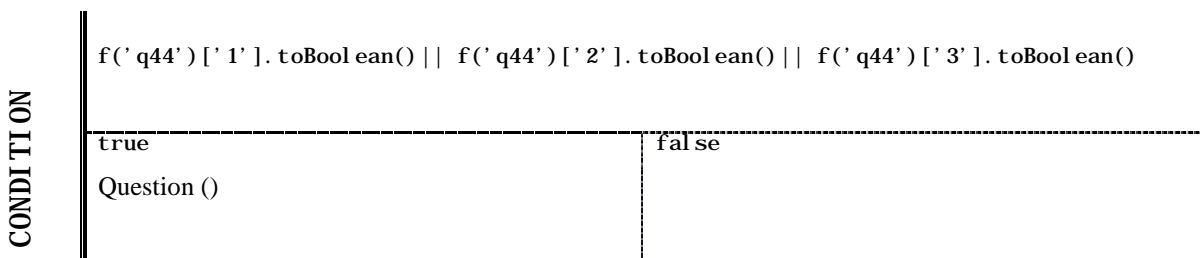
Bodde det barn under 20 år i husstanden din i 2010 som du hadde omsorgsansvar for – og i så fall hvor mange? Vi tenker på barn som bodde minst halvparten av tiden i husstanden din.

Skriv inn tall

- Antall barn 0-5: (1) _____
- Antall barn 6-10 år: (2) _____
- Antall barn i alderen 11-15 år: (3) _____
- Antall barn 16 år-19 år: (4) _____

q44_nei

- Nei, ingen barn i husstanden minst halvparten av tiden (1)



q441 - Hadde ett eller flere av barna i husstanden tilsyn av andre enn foreldre på kveldstid én eller flere ganger i uken i 2010?

Hadde ett eller flere av barna i husstanden tilsyn av andre enn foreldre på kveldstid én eller flere ganger i uken i 2010?

- Ja (1)
- Nei (2)
- Vil ikke svare (3)

CON DI TION	<code>f('q441')==1'</code>	
	true	false
	Question q441(Hva slags tilsynsordning for barn var dette?)	

q4411 - Hva slags tilsynsordning for barn var dette?

Hva slags tilsynsordning for barn var dette?

- Slektning (1)
- Nabo/bekjent (2)
- Praktikant/au pair (3)
- Annet, spesifiser: (4) _____

END	Condition <code>f('q441')==1'</code>
------------	--------------------------------------

END	Condition <code>f('q44')['1'].toBoolean() f('q44')['2'].toBoolean() f('q44')['3'].toBoolean()</code>
------------	--

q45 - Hadde husstanden din i 2010 jevnlig betalt

Hadde husstanden din i 2010 jevnlig betalt hjelp til rengjøring av boligen eller annet husarbeid? Med jevnlig mener vi minst én gang i måneden fra samme person/firma.

- Ja (1)
- Nei (2)
- Ønsker ikke å oppgi (3)

q46 - Timebruken du har oppgitt i dette spørreskjemaet er relativt generell og omtrentlig.

Timebruken du har oppgitt i dette spørreskjemaet er relativt generell og omtrentlig. For å få et mer presist inntrykk av de vitenskapelige ansattes tidsbruk, ønsker prosjektteamet å la et utvalg ansatte føre en enkel dagbok over en to-dagers periode i løpet av april-mai 2011. Dagbokskjemaet er tilrettelagt på Internett, og utfyllingen vil ikke ta mye tid. Kan du tenke deg å være med på en slik dagbokregistrering?

- Ja (1)
- Nei (2)

q47 - I tillegg ønsker teamet å foreta kvalitative intervju

I tillegg ønsker teamet å foreta kvalitative intervju med utvalgte ansatte i sektoren. Intervjuet vil ta om lag 1 time. Kan du tenke deg å være med på et slikt intervju?

- Ja (1)
- Nei (2)

q48 - Er det forhold ved tidsbruken din i 2010, som du gjerne vil utdype

Er det forhold ved tidsbruken din i 2010, som du gjerne vil utdype, eller har du kommentarer til undersøkelsen, kan du notere dem her

Takk for at du deltok i undersøkelsen!

12 Vedlegg 2 – Metode

Tabell 12.1: Stillinger inkludert og ekskludert fra undersøkelsespopulasjonen. Antall.

	Inkluderes	Antall
UNDERVISNINGS- FORSKNINGS OG FORMIDLINGSSTILLINGER		
Undervisnings- og forskningsstillinger		
	Høgskolelærer/øv.lærer (1007)	532
	Høgskolelektor (1008)	X 2637
	Universitetslektor (1009)	X 1358
	Amanuensis (1010)	X 178
	Førsteamanuensis (1011)	X 3590
	Høgskoledosent (1012)	X 14
	Professor (1013)	X 4161
	Forsker (1108)	468
	Forsker (1109)	1073
	Forsker (1110)	247
	Forskningsjef (1111)	57
	Forsker (1183)	367
	Førstelektor (1198)	X 835
	Professor (1404)	X 33
	Undervisningsdosent (1483)	
	Dosent (1532)	X 35
	Amanuensis (8011)	Inngår ikke i Regulativet
	Høgskoledosent (8016)	
	Førstelektor (8019)	
	Høgskolelektor (8020)	
	Førsteamanuensis (8028)	
	Universitetslektor (8029)	
	Forsker (8030)	
Professor II		
Rekrutteringsstillinger		
	Stipendiat (1017)	3949
	Post doktor (1352)	X 977
	Stipendiat (1378)	369
Universitetsbibliotekar/førstebibliotekar/bibl.aspirant		
Andre stillinger, undervisning, forskning og formidling		
Hjelpestillinger for undervisning, forskning og formidling		
	Vitenskapelig ass. (1018)	
	Vitenskapelig ass. (1019)	
	Vitenskapelig ass. (1020)	
		13.818 20880

Tabell 12.2: Populasjon og utvalg. Antall og prosent.

		Popula- sjon ¹	Brutto utvalg	Netto utvalg	Respons %	Delvis utfyllt	Delvis %
1	Universitetet i Agder	509	512	113	22,1	65	12,7
2	Universitetet i Bergen	1494	1099	308	28,0	129	11,7
3	Universitetet i Oslo	2324	1804	432	23,9	173	9,6
4	Universitetet i Stavanger	587	488	86	17,6	59	12,1
5	Universitetet i Tromsø	1044	849	201	23,7	95	11,2
6	NTNU	1714	1558	407	26,1	144	9,2
7	UMB	392	413	95	23,0	29	7,0
8	Arkitektur- og des.h.kolen i Oslo	59					
9	Norges handelshøgskole	200	144	29	20,1	10	6,9
10	Norges Idrettshøgskole	68	56	21	37,5	9	16,1
11	Norges Musikkhøgskole	195	286	24	8,4	22	7,7
12	Norges veterinærhøgskole	130	129	39	30,2	6	4,7
13	Menighetsfakultetet	10	36	8	22,2	5	13,9
14	Høgskolen i Akershus	164	177	42	23,7	29	16,4
15	Høgskolen i Bergen	443	404	128	31,7	54	13,4
16	Høgskolen i Bodø	274					
17	Høgskolen i Buskerud	176	177	40	22,6	19	10,7
18	Høgskolen i Finnmark	144	154	40	26,0	19	12,3
19	Høgskolen i Gjøvik	134	158	36	22,8	13	8,2
20	Høgskolen i Harstad	79	76	12	15,8	21	27,6
21	Høgskolen i Hedmark	244	243	53	21,8	21	8,6
22	Høgskolen i Lillehammer	166	159	35	22,0	19	11,9
23	Høgskolen i Molde	102	87	21	24,1	10	11,5
24	Høgskolen i Narvik	103	87	20	23,0	11	12,6
25	Høgskolen i Nesna	64	67	22	32,8	4	6,0
26	Høgskolen i Nord-Trøndelag	195	213	48	22,5	28	13,1
27	Høgskolen i Oslo	721	620	150	24,2	91	14,7
28	Samisk høgskole	34	29	12	41,4	1	3,4
29	Høgskolen i Sogn og Fjordane	176					
30	Høgskolen i Stord/Haugesund	145					
31	Høgskolen i Sør-Trøndelag	378	384	92	24,0	50	13,0
32	Høgskolen i Telemark	313	306	76	24,8	30	9,8
33	Høgskolen i Vestfold	263	255	64	25,1	33	12,9
34	Høgskolen i Volda	175	181	40	22,1	25	13,8
35	Høgskolen i Østfold	256	313	24	7,7	16	5,1
36	Høgskolen i Ålesund	104	98	25	25,5	14	14,3
37	Politihøgskolen	72					
38	Kunsthøgskolen i Bergen	53	50	7	14,0	4	8,0
39	Kunsthøgskolen i Oslo	114	82	14	17,1	12	14,6
	Total	13818	11694	2764	23,6	1270	10,9

¹ Kilde: Norsk Tjenestemannsregister, oktober 2009.

Tabell 12.3: Spørreskjemaundersøkelsen - brutto utvalg og frafall. Antall respondenter.

	Antall respondenter
Utsendinger	11682
Ikke kontakt	7305
Frafall	
Ufullstendig	1270
Kun åpnet (screening)	343
Skjema åpnet etter stengning av undersøkelsen	0
Intervju	2764

Tabell 12.4: Populasjon, brutto- og netto utvalg etter stilling. Antall og prosent.

Stilling	Populasjon		Brutto utvalg		Netto utvalg komplette		Netto utvalg m/delvis utfylte	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Professor 1013	4161	30,1	2905	28,7	929	33,6	1053	33,1
Førsteamanuensis 1011	3590	26,0	2699	26,6	841	30,4	841	30,3
Høgskolelektor 1008	2637	19,1	1810	17,9	436	15,8	966	16,1
Universitetslektor 1009	1358	9,8	884	8,7	170	6,2	203	6,4
Postdoktor 1352	977	7,1	1028	10,1	151	5,5	171	5,4
Førstelektor 1198	835	6,0	615	6,1	188	6,8	225	7,1
Amanuensis 1010	178	1,3	103	1,0	27	1,0	32	1,2
Dosent 1532	35	0,3	47	0,5	22	0,8	22	0,7
Professor 1404	33	0,2	35	0,3	-	-	-	-
Høgskoledosent 1012	14	0,1	13	0,1	-	-	-	-
Sum	13818	100,0	10139	100,0	2764	100,0	3185	100,3
Ukjent			907					
Total			11046					

Tabell 12.5: Populasjon og netto utvalg etter kjønn og alder. Prosent.

Kjønn-alder	Populasjon	Utvalg
Mann - 39	9,5	7,9
Mann 40-59	35,7	33,1
Mann 60+	16,8	19,3
Kvinne - 39	7,3	5,4
Kvinne 40-59	23,7	25,8
Kvinne 60+	7	8,4
Sum	100	100
N	13818	2751

Tabell 12.6: Populasjon (N=13.818) og netto utvalg (n=2.768) etter kjønn, alder og stillingsnivå. Prosent.

Stilling	Populasjon			Utvalg		
	Mann	Kvinne	Sum	Mann	Kvinne	Sum
Professor	24,3	5,9	30,2	26,0	7,6	33,6
Dosent	0,2	0,1	0,3	0,6	0,2	0,8
Førsteamanuensis	16,6	9,4	26,0	18,1	12,4	30,5
Førstelektor	3,2	2,8	6,0	3,6	3,2	6,8
Amanuensis	1,0	0,3	1,3	0,7	0,3	1
Universitetslektor	5,2	4,6	9,8	2,4	3,7	6,1
Høgskolelektor	7,5	11,7	19,2	6,1	9,7	15,8
Postdoktor	3,7	3,4	7,1	2,9	2,5	5,4
Sum	61,7	38,2	99,9	60,4	39,6	100

Tabell 12.7: Ansettelsesforhold etter stilling. Andel fast ansatte. Prosent.

Stilling	Andel fast ansatte	
	Populasjon	Utvalg
Høgskolelektor 1008	81,4	85,6
Universitetslektor 1009	47,8	81,5
Amanuensis 1010	88,8	92,9
Førsteamanuensis 1011	75,3	91,3
Høgskoledosent 1012	78,6	-
Professor 1013	78,2	98,2
Førstelektor 1198	90,1	96,4
Postdoktor 1352	1,0	3,3
Professor 1404	75,8	-
Dosent 1532	94,9	100
Total	70,5	87,8
n	13818	2835

Tabell 12.8: Stillingsbrøk etter stilling. Andel heltidsansatte. Prosent.

Stilling	Populasjon	Andel heltidsansatte	
		Utvalg (37,5 timer per uke)	Utvalg (Stillingsprosent=100)
Høgskolelektor 1008	78,7	89,4	87,8
Universitetslektor 1009	45,1	86,2	81,6
Amanuensis 1010	75,2	93,8	85,7
Førsteamanuensis 1011	73,9	94,3	91,7
Høgskoledosent 1012	64,3	-	
Professor 1013	64,4	96,3	94,4
Førstelektor 1198	81,2	89,7	89,6
Postdoktor 1352	88,2	90,6	85,5
Professor 1404	69,7	-	
Dosent 1532	85,7	86,4	86,4
Total	70,6	93,1	90,7
n	13818	3175	2820

Tabell 12.9: Stillingsbrøk* og ansettelsesforhold etter alder og kjønn. Prosent av total. (Populasjon n=38.313, Utvalg n=2.745).

Populasjon	Mann - 39	Mann 40-59	Mann 60+	Kvinne -39	Kvinne 40-59	Kvinne 60+	Sum
Fast-heltid	3,1	22,2	11,0	2,2	14,7	4,6	57,8
Fast-deltid	0,4	4,0	3,2	0,3	2,9	1,8	12,7
Midlertidig-heltid	4,2	2,1	0,3	3,5	2,8	0,1	12,8
Midlertidig-deltid	1,7	7,3	2,4	1,4	3,3	0,6	16,7
Sum	9,5	35,7	16,8	7,3	23,7	7,0	100,0
Utvalg							
Fast-heltid	4,4	30,1	17,8	2,3	21,2	7,4	83,2
Fast-deltid	0,1	1,2	1,4	0,1	1,1	0,8	4,8
Midlertidig-heltid	3,2	1,6	0,1	2,4	3,2	0,1	10,7
Midlertidig-deltid	0,2	0,2	0,1	0,5	0,3	0,0	1,3
Sum	7,9	33,2	19,4	5,4	25,8	8,3	100,0

*Arbeidstid i utvalget estimert i henhold til ukentlige arbeidstimer.

Tabell 12.10: Kjennetegn ved uvektet og vektet utvalg – effekt ved å vekte utvalget etter stillingskategorier, tilsvarende fordelingen i populasjonen. Prosent og gjennomsnitt.

		Uvektet	Vektet
Kjønn	Andel menn	60,3	58,4
	Andel 50 år		
Alder	+	57,8	53,3
Arbeidstidsordning	Andel heltid	93,1	92,6
Ansettelsesforhold	Andel fast	87,8	85,4
	Gj.sn		
Arbeidstid	tim/uke	46,5	46,1

Tabell 12.11: Villighet til å delta i dagbokføring etter bakgrunnskjennetegn. Prosent.

	Villig til å fylle ut dagbok		Respons	
	Prosent	Antall	Villige	Deltakere
Stilling				
Professor	20,5	928	29,3	31,5
Dosent	27,3	22	0,9	0,3
Førsteamanuensis	23,1	836	29,7	30,4
Førstelektor	24,6	187	7,1	7,4
Amanuensis	23,1	26	0,9	1,1
Universitetslektor	24,7	170	6,7	6,3
Høgskolelektor	27,3	436	18,4	16,1
Postdoktor	29,8	151	7,0	6,9
Sum			100,0	100,0
Antall			646	378
Kjønn og alder				
Mann -39	25,8	217	8,7	8,2
Mann 40-59	22,9	908	32,2	33,1
Mann 60-	15,5	530	12,7	13,0
Kvinne -39	33,8	148	7,7	7,1
Kvinne 40-59	28,5	701	31,1	31,7
Kvinne 60-	21,8	229	7,4	6,9
Sum			100,0	100,0
Antall			646	378
Ansettelse				
Deltid	21,8	165	5,6	4,8
Heltid	23,6	2583	94,4	95,2
Sum			100,0	100,0
Antall			646	378
Abriidstid - timer/uke				
<34	21,5	135	4,5	3,7
35-39	18,1	177	5,0	5,3
40-44	23,0	656	23,5	25,4
45-49	26,2	672	27,2	27,5
50-59	22,3	771	26,6	26,2
60+	25,2	337	13,2	11,9
ALLE	23,5	2733-2756	100,0	100,0
			648	378

Figur 12.1: Eksempel på utfylt dagbok - hverdag.

Vennligst angi dato for den første dagen i boksen nedenfor:
2011-05-25

Slik går du fram:
Du registrerer aktivitetene dine fortløpende fra kl 00.00 ved å velge ulike gøremål fra aktivitetsmenyen. Hele dagnet skal fylles ut. Du markerer når aktivitetene avsluttes ved å markere tidspunkt under "Stopp tid". For yrkesarbeid ber vi også om at du markerer type aktivitet og hvor arbeidet ble utført (arbeidssted, hjemme, annet).

Dermed aktivitetene dine, eller start- og slutt-tidspunktene, ikke passer helt eksakt med menyalternativene, ber vi deg velge det alternativet som ligger nærmest. Hvis du gjort flere ting samtidig, oppgir du det du anser som viktigst. Har du utført flere aktiviteter etter hverandre innenfor samme tidsintervall, velger du det som tok lengst tid. Finser du ikke noe alternativ som passer, kan du markere for "Annet", men vi ber deg velge andre alternativer så langt som mulig.

Start Tid	Aktivitet	Type yrkesaktivitet	Stopp Tid	Arbeidssted
00.00	0. Søvn		07.29	
07.30	1. Personlig stell		07.44	
07.45	2. Måltid		07.59	
08.00	3. Transport		08.29	
08.30	4. Yrkesaktivitet	4.6 Faglige aktiviteter	08.59	Arbeidssted
09.00	4. Yrkesaktivitet	4.1 Undervisning	10.59	Arbeidssted
11.00	4. Yrkesaktivitet	4.7 Fagadministrative oppgaver	11.59	Arbeidssted
12.00	4. Yrkesaktivitet	4.12 Pause/lunsj	12.29	Arbeidssted
12.30	4. Yrkesaktivitet	4.9 Ikke-faglig administrasjon	14.59	Arbeidssted
15.00	4. Yrkesaktivitet	4.5 Søknadsskriving - eksternt finansierte prosjekter	15.59	Arbeidssted
16.00	3. Transport		16.29	
16.30	2. Måltid		16.59	
17.00	5. Husholdsarbeid		18.59	
19.00	4. Yrkesaktivitet	4.4 Forskning/FoU-arbeid	20.59	Hjemme
21.00	7. Fritidsaktivitet		22.59	
23.00	0. Søvn		23.59	

Tilbake Neste side

Føringen skjer ved at man registrerer dato for første dag, og aktivitetskjemaet kommer opp på skjermen, med klokkeslettet 00.00 angitt. I aktivitetslisten registrerer man først type aktivitet ("Søvn", "Yrkesaktivitet", etc), og aktivitetens stopp-punkt. Dette genererer automatisk en ny linje i dagboken for registrering av ny aktivitet, der tidspunkt for begynnelse automatisk registreres med utgangspunkt i stopp-tid for foregående aktivitet. Man registrerer ny aktivitet og stopp punkt, o.s.v.

Tabell 12.12: Dagbokutvalg etter tidspunkt for føring. Antall respondenter.

MAI			Utfylling				
UTVALG #	Antall	Utsending	Dato		Dag		Purring
Pilot 1	15	25.5	27	28	F	L	30.5
Pilot 2	15	27.5	29	30	S	M	31.5
Sum	30						
3	76	30.5	31	1	T	O	1.6
4	76	1.6	2	3	T	F	6.6
5	76	1.6	3	4	F	L	6.6
6	76	3.6	5	6	S	M	7.6
Sum	304						
JUNI							
7	76	14.6	15	16	O	T	17.6
8	76	16.6	17	18	F	L	20.6
9	76	16.6	19	20	S	M	21.6
10	76	20.6	21	22	T	O	23.6
Sum	304						

Tabell 12.13: Dagbokundersøkelsen – bruttoutvalg og frafall. Antall respondenter.

	Antall respondenter
Utsendinger	634
Ikke kontakt	148
<u>Frafall</u>	
Kun åpnet (screening)	100
Skjema åpnet etter stengning av undersøkelsen	0
Teknisk feil	8
<u>Ufullstendig utfylling:</u>	
Ikke komplet dag 1	14
Ikke påbegynt dag 2	23
Ikke avsluttet dag 2	4
Fullført to dager	337

Tabell 12.14: Dagbokføring etter utfyllingsdato. Antall og prosent.

Dato	Dag	Dag 1	Dag2	Dag1+2	Prosent
25.05.11	O	1	2	3	0,5
26.05.11	T	0	1	1	0,2
27.05.11	F	9	0	9	1,4
28.05.11	L	0	6	6	0,9
29.05.11	S	7	0	7	1,1
30.05.11	M	3	8	11	1,7
31.05.11	T	35	2	37	5,8
01.06.11	O	12	31	43	6,8
02.06.11	T	36	8	44	6,9
03.06.11	F	35	37	72	11,4
04.06.11	L	2	33	35	5,5
05.06.11	S	53	0	53	8,4
06.06.11	M	16	52	68	10,7
07.06.11	T	6	16	22	3,5
08.06.11	O	0	5	5	0,8
09.06.11	T	0	0	0	0,0
10.06.11	F	3	0	3	0,5
11.06.11	L	0	1	1	0,2
12.06.11	S	0	0	0	0,0
13.06.11	M	0	2	2	0,3
14.06.11	T	3	0	3	0,5
15.06.11	O	32	1	33	5,2
16.06.11	T	4	26	30	4,7
17.06.11	F	36	5	41	6,5
18.06.11	L	2	29	31	4,9
19.06.11	S	33	1	34	5,4
20.06.11	M	11	30	41	6,5
21.06.11	T	30	9	39	6,2
22.06.11	O	4	29	33	5,2
23.06.11	T	2	4	6	0,9
24.06.11	F	1	2	3	0,5
25.06.11	L	0	1	1	0,2
30.06.11	S	0	0	0	0,0
Uoppgitt		2	37	39	6,2
Total		378	378	634	100,0

Tabell 12.15: Dagbokføring etter utfyllingsdag. Antall og prosent.

Dag	Antall utsendt	Antall deltatt	%	% per dag
Mandag	167	122	17,0	73,1
Tirsdag	152	107	14,9	70,4
Onsdag	228	119	16,6	52,2
Torsdag	152	76	10,6	50,0
Fredag	243	122	17,0	50,2
Lørdag	167	77	10,7	46,1
Søndag	167	94	13,1	56,3
Sum	1276	717	100,0	56,2

13 Vedlegg 3 – Omkodinger

Tabell 13.1: Inndeling i institusjonstyper

Omkoding	Institusjoner i undersøkelsen
Gamle universitet	Universitetet i Bergen Universitetet i Oslo Universitetet i Tromsø NTNU
Nye universitet	Universitetet i Agder Universitetet i Stavanger UMB
Vitenskapelige/private høyskoler	Høyskolen i Molde Norges Handelshøyskole Norges Idrettshøyskole Norges Musikkhøyskole Norges Veterinærhøyskole Menighetsfakultetet Kunsthøyskolen i Bergen Kunsthøyskolen i Oslo
Statlige høyskoler	Høyskolen i Akershus Høyskolen i Bergen Høyskolen i Buskerud Høyskolen i Finnmark Høyskolen i Gjøvik Høyskolen i Harstad Høyskolen i Hedmark Høyskolen i Lillehammer Høyskolen i Narvik Høyskolen i Nesna Høyskolen i Nord-Trøndelag Høyskolen i Oslo Samisk høyskole Høyskolen i Sør-Trøndelag Høyskolen i Telemark Høyskolen i Vestfold Høyskolen i Volda Høyskolen i Østfold Høyskolen i Ålesund

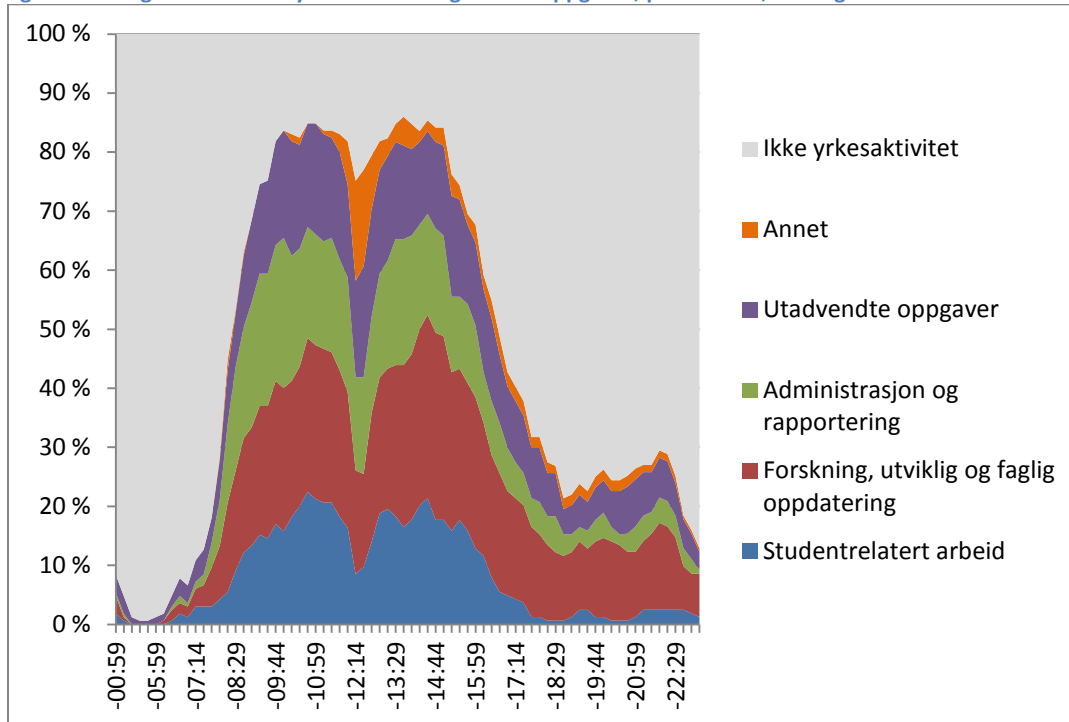
Tabell 13.2: Omkodning av arbeidsoppgaver i forhold til Smeby (2001)

NIFU	AFI/Gallup
Undervisning ved egen institusjon	Undervisning ved egen institusjon + Oppfølging av bachelorstudenter
Faglig veiledning	Faglig veiledning av studenter på høyere nivå
Forskning og egenutdanning	Forskning, utvikling og faglig oppdatering + Utarbeiding av søknader
Administrasjon	Fagadministrative oppgaver + Ikke-faglig administrasjon
Museumsvirksomhet	Museumsvirksomhet
Utadvendte oppgaver	Faglige aktiviteter + Faglige, utadrettede oppgaver + Formidling
Profesjonell yrkesutøvelse	Profesjonsrettet yrkesaktivitet
	Rapportering Annen aktivitet

14 Vedlegg 4 – Figurer fra dagbokundersøkelsen

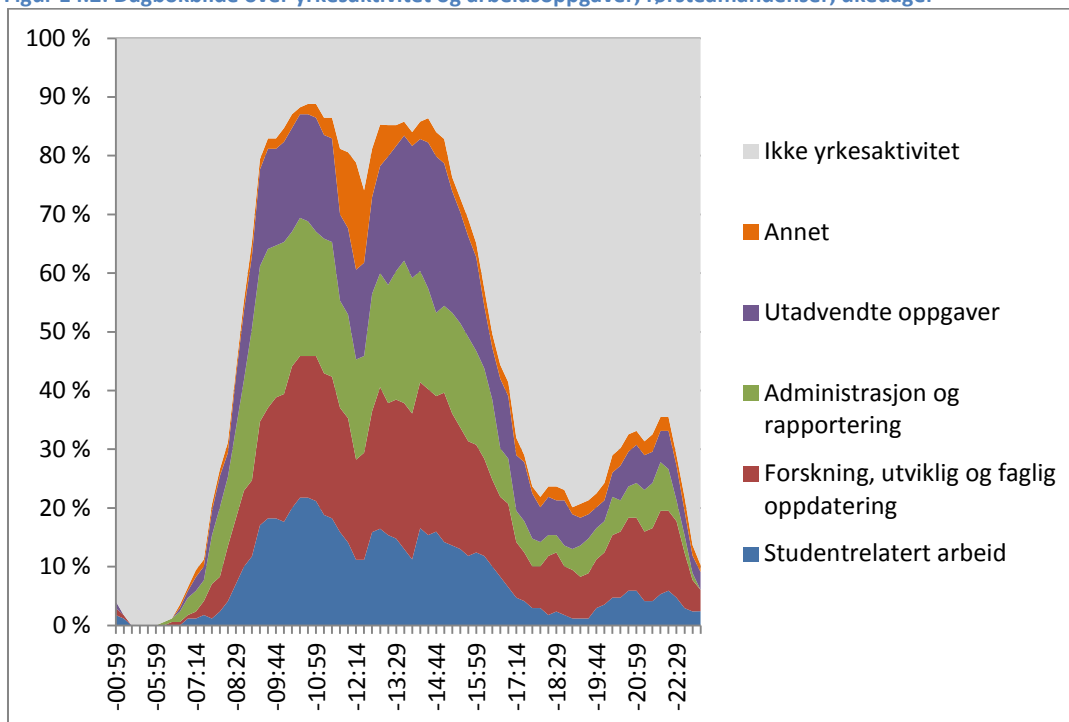
14.1 Stillingskategorier

Figur 14.1: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, professorer, ukedager



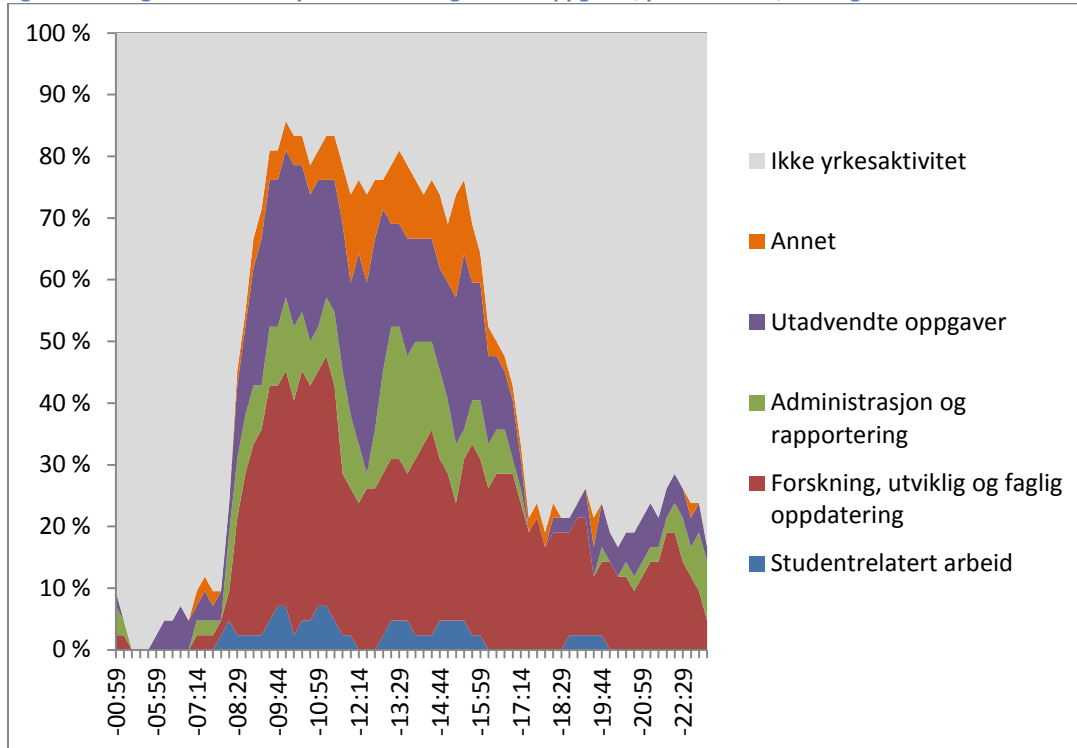
N=165

Figur 14.2: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, førsteamanuenser, ukedager



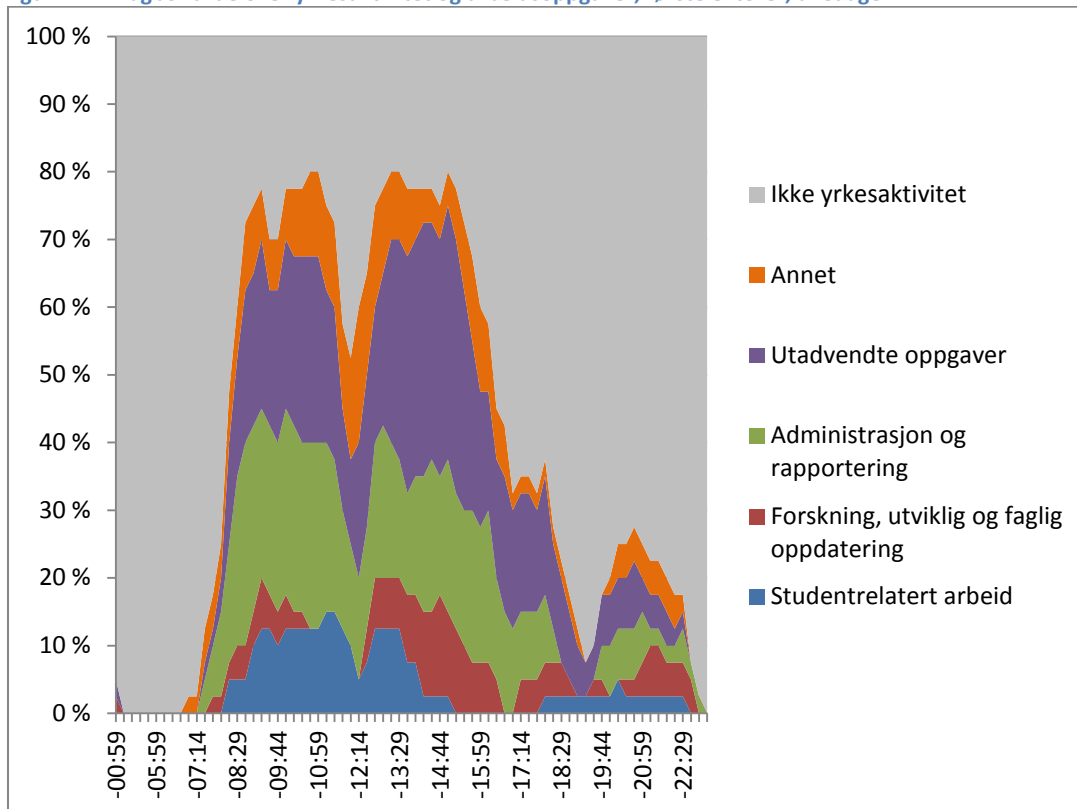
N=170

Figur 14.3: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, postdoktorer, ukedager



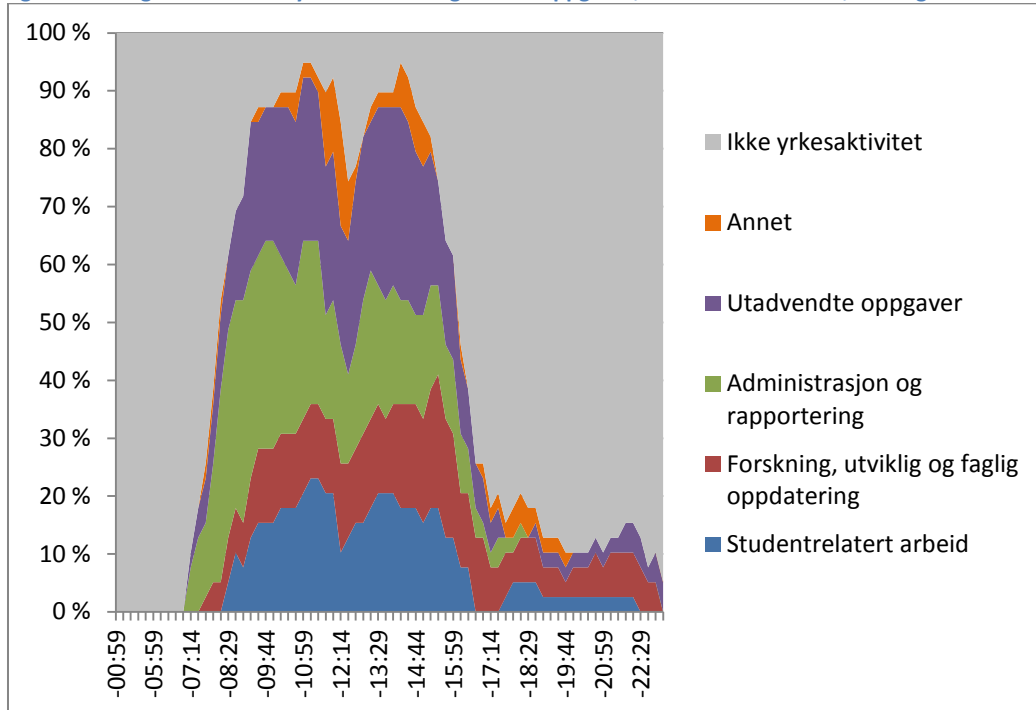
N=42

Figur 14.4: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, førstelektorer, ukedager



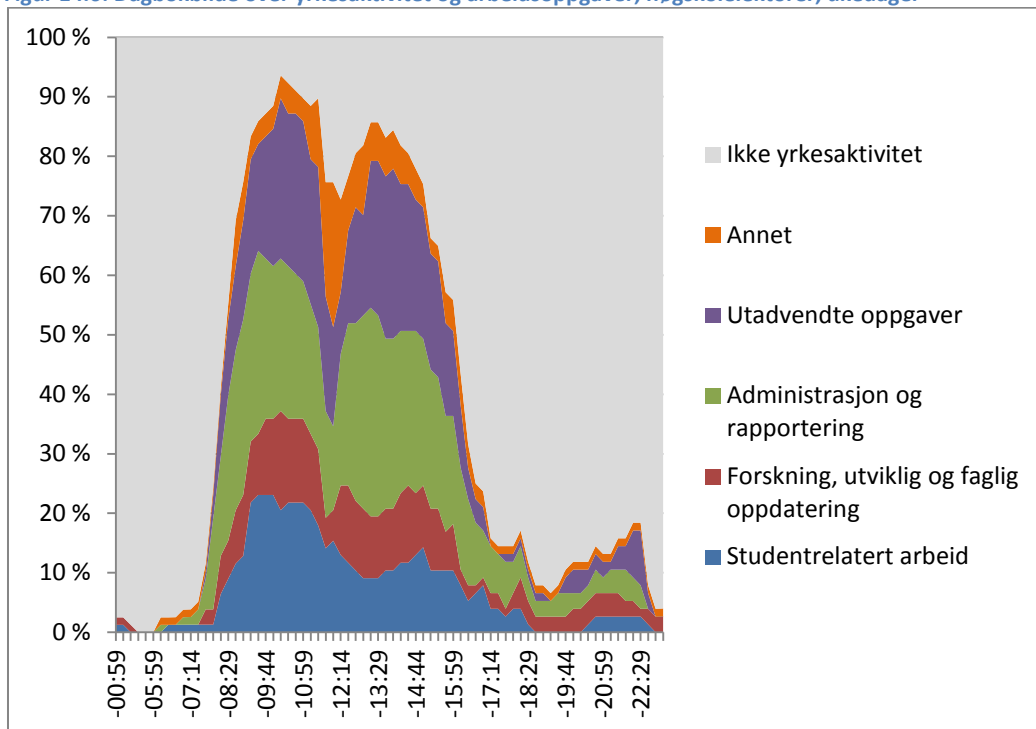
N=40

Figur 14.5: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, universitetslektorer, ukedager



N=39

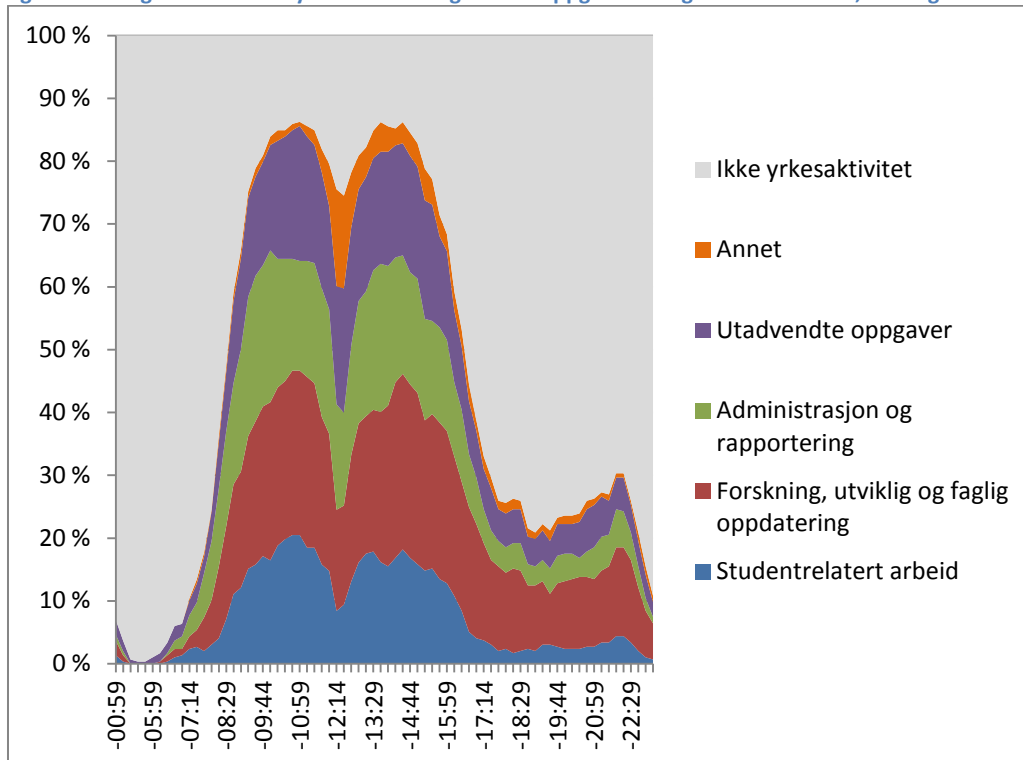
Figur 14.6: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver, høskolelektorer, ukedager



N=80

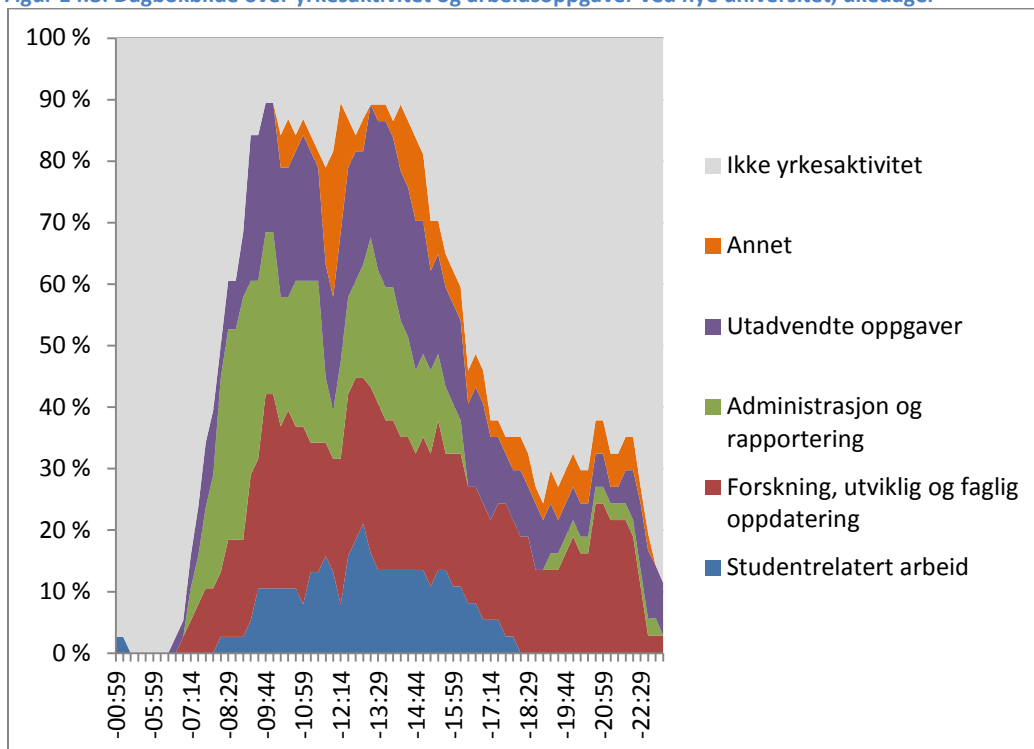
14.2 Institusjonstype

Figur 14.7: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver ved gamle universitet, ukedager



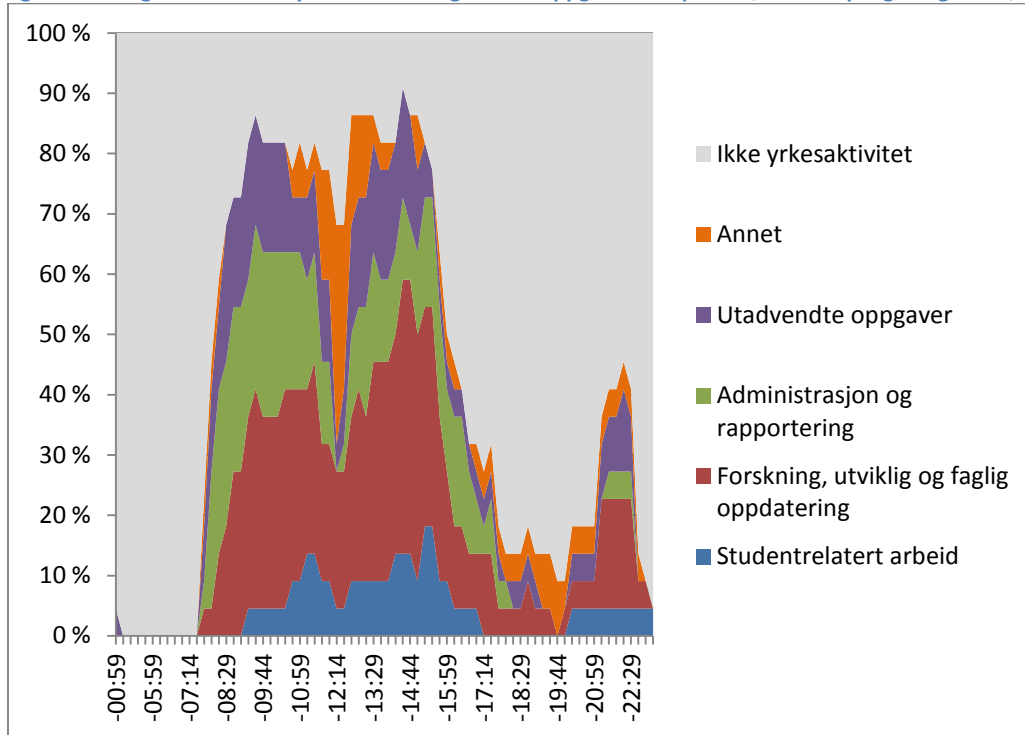
N=299

Figur 14.8: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver ved nye universitet, ukedager



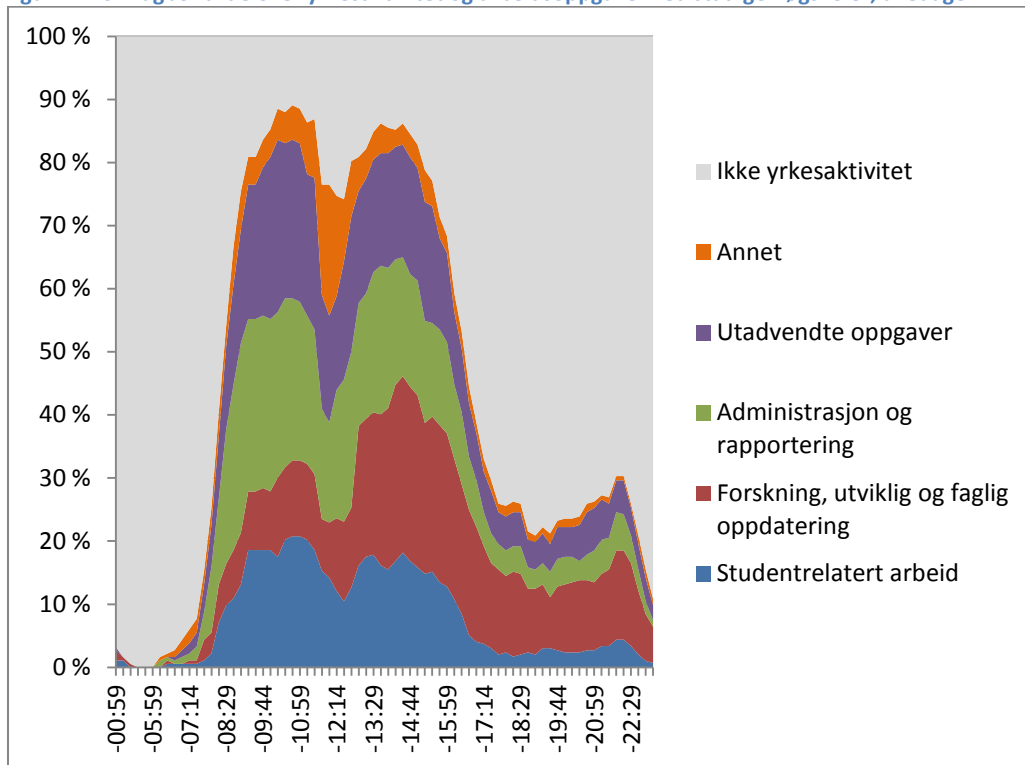
N=39

Figur 14.9: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver ved private/vitenskapelige høyskoler, ukedager



N=22

Figur 14.10: Dagbokbilde over yrkesaktivitet og arbeidsoppgaver ved statlige høyskoler, ukedager



N=185

15 Vedlegg 5 – Tabellvedlegg

Tabell 15.1: Antall publiserte tidsskriftartikler i 2010 for ulike stillinger

	0	1-2	3-4	5-6	7-10	11+	N
Professor	13 %	35 %	23 %	14 %	9 %	6 %	994
Dosent	30 %	55 %	10 %	5 %	0 %	0 %	20
Førsteamanuensis	30 %	48 %	14 %	4 %	2 %	1 %	897
Førstelektor	54 %	41 %	5 %	0 %	1 %	1 %	200
Amanuensis	55 %	34 %	10 %	0 %	0 %	0 %	29
Universitetslektor	70 %	23 %	4 %	2 %	0 %	0 %	183
Høgskolelektor	73 %	23 %	2 %	1 %	0 %	0 %	456
Postdoktor	16 %	54 %	20 %	5 %	3 %	1 %	164
Total	1019 35 %	1126 38 %	420 14 %	192 7 %	122 4 %	64 2 %	2943 100 %

P=0,000

Tabell 15.2: Antall publiserte tidsskriftartikler i 2010 ved de ulike institusjonstypene

	0	1-2	3-4	5-6	7-10	11+	N
Gamle universiteter	22 %	40 %	19 %	10 %	7 %	3 %	1463
Nye universiteter	32 %	39 %	21 %	5 %	2 %	2 %	318
Statlige høyskoler	54 %	37 %	5 %	2 %	1 %	1 %	990
Vitenskapelige og/eller private høyskoler	36 %	32 %	19 %	6 %	3 %	3 %	172
Total	1019 35 %	1126 38 %	420 14 %	192 7 %	122 4 %	64 2 %	2943 100 %

P=0,000

Tabell 15.3: Antall publiserte tidsskriftartikler i 2010 ved de ulike fagområdene

	0	1-2	3-4	5-6	7-10	11+	N
Humanistiske fag	43 %	42 %	11 %	3 %	1 %	0 %	520
Matematikk/naturvitenskap	19 %	36 %	21 %	13 %	7 %	3 %	546
Samfunnsvitenskapelige fag	38 %	46 %	12 %	3 %	1 %	0 %	756
Teknologiske fag	39 %	34 %	12 %	8 %	5 %	2 %	306
Medisin og helsefag	32 %	32 %	15 %	8 %	8 %	5 %	590
Landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin	19 %	32 %	24 %	12 %	8 %	5 %	75
Annet	53 %	33 %	9 %	3 %	1 %	1 %	145
Total	1016 35 %	1126 38 %	419 14 %	191 7 %	122 4 %	64 2 %	2938 100 %

P=0,000

Tabell 15.4: Antall publiserte tidsskriftartikler i 2010 for menn og kvinner

	0	1-2	3-4	5-6	7-10	11+	N
Mann	30 %	37 %	16 %	8 %	5 %	3 %	1564
Kvinne	41 %	39 %	11 %	5 %	2 %	1 %	1011
Total	882 34 %	981 38 %	367 14 %	174 7 %	109 4 %	62 2 %	2575 100 %

p=0,000

Tabell 15.5: Antall publiserte tidsskriftartikler i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid

	0	1-2	3-4	5-6	7-10	11+	N
under 34 timer	57 %	32 %	7 %	1 %	3 %	0 %	149
35-39 timer	62 %	29 %	5 %	3 %	0 %	1 %	185
40-44 timer	46 %	39 %	10 %	4 %	1 %	1 %	716
45-49 timer	35 %	43 %	12 %	5 %	3 %	1 %	708
50-59 timer	23 %	39 %	19 %	10 %	6 %	3 %	836
Over 60 timer	13 %	34 %	23 %	13 %	10 %	6 %	349
Total	1019 35 %	1126 38 %	420 14 %	192 7 %	122 4 %	64 2 %	2943 100 %

P=0,000

Tabell 15.6: Antall publiserte bøker/monografier i 2010 for ulike stillinger

	0	1-2	3+	N
Professor	75 %	24 %	1 %	719
Dosent	81 %	6 %	13 %	16
Førsteamanuensis	80 %	19 %	1 %	703
Førstelektor	79 %	19 %	2 %	165
Amanuensis	96 %	4 %	0 %	24
Universitetslektor	92 %	8 %	0 %	158
Høgskolelektor	93 %	7 %	0 %	410
Postdoktor	85 %	15 %	0 %	125
Total	1902 82 %	401 17 %	17 1 %	2320 100 %

P=0,000

Tabell 15.7: Antall publiserte bøker/monografier i 2010 ved de ulike institusjonstypene

	0	1-2	3+	N
Gamle universitet	80 %	19 %	1 %	1098
Nye universitet	79 %	20 %	1 %	247
Statlige høgskoler	86 %	14 %	1 %	845
Vitenskapelige og/eller private høgskoler	76 %	22 %	2 %	130
Total	1902 82 %	401 17 %	17 1 %	2320 100 %

P=0,025

Tabell 15.8: Antall publiserte bøker/monografier i 2010 ved de ulike fagområdene

	0	1-2	3+	N
Humanistiske fag	79 %	21 %	0 %	417
Matematikk/naturvitenskap	86 %	13 %	1 %	407
Samfunnsvitenskapelige fag	78 %	21 %	0 %	607
Teknologiske fag	87 %	12 %	1 %	262
Medisin og helsefag	83 %	16 %	0 %	442
Landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin	85 %	13 %	2 %	53
Annet	83 %	16 %	2 %	128
Total	1899 82 %	400 17 %	17 1 %	2316 100 %

P=0,012

Tabell 15.9: Antall publiserte bøker/monografier i 2010 for menn og kvinner

	0	1-2	3+	N
Mann	81 %	18 %	1 %	1233
Kvinne	84 %	15 %	1 %	812
Total	1683	347	15	2045
	82 %	17 %	1 %	100 %

P=0,182

Tabell 15.10: Antall publiserte bøker/monografier i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid

	0	1-2	3+	N
under 34 timer	87 %	12 %	1 %	124
35-39 timer	92 %	8 %	0 %	167
40-44 timer	86 %	14 %	0 %	573
45-49 timer	82 %	17 %	1 %	572
50-59 timer	80 %	18 %	1 %	619
Over 60 timer	68 %	31 %	2 %	265
Total	1902	401	17	2320
	82 %	17 %	1 %	100 %

P=0,000

Tabell 15.11: Antall publiserte kapitler i antologier i 2010 for ulike stillinger

	0	1-2	3-4	5+	N
Professor	51 %	33 %	9 %	6 %	796
Dosent	65 %	24 %	12 %	0 %	17
Førsteamanuensis	68 %	27 %	3 %	2 %	738
Førstelektor	71 %	25 %	3 %	2 %	174
Amanuensis	73 %	23 %	4 %	0 %	26
Universitetslektor	89 %	10 %	1 %	0 %	164
Høyskolelektor	91 %	9 %	0 %	0 %	422
Postdoktor	74 %	22 %	4 %	0 %	128
Total	1688	601	114	62	2465
	68 %	24 %	5 %	3 %	100 %

P=0,000

Tabell 15.12: Antall publiserte kapitler i antologier i 2010 ved de ulike institusjonstypene

	0	1-2	3-4	5+	N
Gamle universitet	62 %	28 %	6 %	3 %	1186
Nye universitet	65 %	26 %	7 %	3 %	260
Statlige høgskoler	77 %	19 %	2 %	2 %	887
Vitenskapelige og/eller private høgskoler	71 %	22 %	4 %	3 %	132
Total	1688 68 %	601 24 %	114 5 %	62 3 %	2465 100 %

P=0,000

Tabell 15.13: Antall publiserte kapitler i antologier i 2010 ved de ulike fagområdene

	0	1-2	3-4	5+	N
Humanistiske fag	56 %	33 %	7 %	4 %	469
Matematikk/naturvitenskap	82 %	13 %	3 %	2 %	416
Samfunnsvitenskapelige fag	56 %	36 %	6 %	1 %	665
Teknologiske fag	73 %	15 %	6 %	7 %	270
Medisin og helsefag	81 %	16 %	2 %	1 %	455
Landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin	83 %	11 %	2 %	4 %	53
Annet	71 %	22 %	5 %	3 %	133
Total	1685 68 %	600 24 %	114 5 %	62 3 %	2461 100 %

P= 0,000

Tabell 15.14: Antall publiserte kapitler i antologier i 2010 for menn og kvinner

	0	1-2	3-4	5+	N
Mann	66 %	25 %	6 %	3 %	1310
Kvinne	71 %	24 %	3 %	2 %	868
Total	1484 68 %	536 25 %	103 5 %	55 3 %	2178 100 %

P=0,002

Tabell 15.15: Antall publiserte kapitler i antologier i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid

	0	1-2	3-4	5+	N
Under 34 timer	88 %	12 %	1 %	0 %	121
35-39 timer	88 %	10 %	2 %	1 %	168
40-44 timer	76 %	20 %	3 %	1 %	606
45-49 timer	69 %	25 %	3 %	2 %	608
50-59 timer	60 %	28 %	7 %	5 %	669
Over 60 timer	52 %	37 %	8 %	4 %	293
Total	1688 68 %	601 24 %	114 5 %	62 3 %	2465 100 %

P=0,000

Tabell 15.16: Antall publiserte antologier i 2010 for ulike stillinger

	0	1	2	3+	N
Professor	88 %	9 %	1 %	1 %	667
Dosent	93 %	0 %	0 %	7 %	15
Førsteamanuensis	92 %	5 %	1 %	1 %	655
Førstelektor	94 %	6 %	0 %	0 %	155
Amanuensis	100 %	0 %	0 %	0 %	23
Universitetslektor	99 %	1 %	0 %	0 %	153
Høgskolelektor	99 %	1 %	0 %	0 %	401
Postdoktor	98 %	2 %	0 %	0 %	117
Total	2036 93 %	115 5 %	19 1 %	16 1 %	2186 100 %

P=0,000

Tabell 15.17: Antall publiserte antologier i 2010 ved de ulike institusjonstypene

	0	1	2	3+	N
Gamle universitet	92 %	6 %	1 %	0 %	1035
Nye universitet	91 %	7 %	1 %	1 %	231
Statlige høgskoler	95 %	4 %	0 %	1 %	801
Vitenskapelige private høgskoler og/eller	97 %	3 %	0 %	0 %	119
Total	2036 93 %	115 5 %	19 1 %	16 1 %	2186 100 %

P=0,066

Tabell 15.18: Antall publiserte antologier i 2010 ved de ulike fagområdene

	0	1	2	3+	N
Humanistiske fag	88 %	10 %	2 %	0 %	388
Matematikk/naturvitenskap	97 %	2 %	1 %	1 %	388
Samfunnsvitenskapelige fag	91 %	8 %	1 %	0 %	568
Teknologiske fag	91 %	4 %	2 %	4 %	251
Medisin og helsefag	98 %	1 %	0 %	0 %	413
Landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin	98 %	0 %	0 %	2 %	51
Annet	93 %	6 %	0 %	2 %	123
Total	2032 93 %	115 5 %	19 1 %	16 1 %	2182 100 %

P=0,000

Tabell 15.19: Antall publiserte antologier i 2010 for menn og kvinner

	0	1	2	3+	N
Mann	93 %	5 %	1 %	1 %	1162
Kvinne	95 %	5 %	0 %	0 %	765
Total	1799 93 %	97 5 %	16 1 %	15 1 %	1927 100 %

P=0,022

Tabell 15.20: Antall publiserte antologier i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid

	0	1	2	3+	N
Under 34 timer	96 %	3 %	1 %	0 %	118
35-39 timer	99 %	1 %	0 %	0 %	161
40-44 timer	97 %	3 %	0 %	0 %	551
45-49 timer	93 %	5 %	1 %	1 %	547
50-59 timer	90 %	7 %	1 %	1 %	574
Over 60 timer	86 %	9 %	3 %	2 %	235
Total	2036 93 %	115 5 %	19 1 %	16 1 %	2186 100 %

P=0,000

Tabell 15.21: Antall fagfellevurderinger gjort i 2010 for ulike stillinger

	0	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11+	N
Professor	8 %	23 %	20 %	17 %	6 %	10 %	16 %	992
Dosent	39 %	28 %	28 %	6 %	0 %	0 %	0 %	18
Førsteamanuensis	26 %	37 %	19 %	10 %	2 %	3 %	2 %	852
Førstelektor	58 %	29 %	10 %	1 %	0 %	1 %	1 %	167
Amanuensis	63 %	29 %	4 %	0 %	0 %	0 %	4 %	24
Universitetslektor	77 %	19 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	142
Høgskolelektor	87 %	9 %	3 %	1 %	0 %	0 %	0 %	363
Postdoktor	29 %	37 %	18 %	10 %	2 %	3 %	2 %	152
Total	890 33 %	727 27 %	426 16 %	274 10 %	79 3 %	129 5 %	185 7 %	2710 100 %

P=0,000

Tabell 15.22: Antall fagfellevurderinger gjort i 2010 ved de ulike fagområdene

	0	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11+	N
Humanistiske fag	38 %	36 %	16 %	5 %	1 %	2 %	1 %	468
Matematikk/naturvitenskap	23 %	21 %	18 %	16 %	3 %	7 %	12 %	513
Samfunnsvitenskapelige fag	29 %	30 %	19 %	11 %	3 %	4 %	3 %	703
Teknologiske fag	37 %	20 %	13 %	11 %	3 %	3 %	13 %	284
Medisin og helsefag	36 %	23 %	13 %	9 %	3 %	7 %	8 %	534
Landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin	16 %	33 %	19 %	13 %	3 %	7 %	7 %	67
Annet	59 %	26 %	6 %	2 %	1 %	1 %	4 %	136
Total	887 33 %	727 27 %	426 16 %	274 10 %	78 3 %	128 5 %	185 7 %	2705 100 %

P=0,000

Tabell 15.23: Antall fagfellevurderinger gjort i 2010 for menn og kvinner

	0	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11+	N
Mann	27 %	26 %	17 %	12 %	4 %	6 %	9 %	1487
Kvinne	41 %	28 %	14 %	7 %	2 %	4 %	4 %	909
Total	768 32 %	641 27 %	383 16 %	238 10 %	72 3 %	122 5 %	172 7 %	2396 100 %

P=0,000

Tabell 15.24: Antall fagfellevurderinger gjort i 2010 ved de ulike institusjonstypene

	0	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11+	N
Gamle universitet	18 %	29 %	19 %	13 %	4 %	7 %	10 %	1404
Nye universitet	33 %	25 %	16 %	13 %	3 %	3 %	7 %	290
Statlige høyskoler	57 %	24 %	11 %	4 %	1 %	2 %	2 %	864
Vitenskapelige og/eller private høyskoler	33 %	29 %	16 %	10 %	3 %	3 %	7 %	152
Total	890 33 %	727 27 %	426 16 %	274 10 %	79 3 %	129 5 %	185 7 %	2710 100 %

P=0,000

Tabell 15.25: Antall fagfellevurderinger gjort i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid

	0	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11+	N
Under 40 timer	62 %	20 %	10 %	3 %	1 %	1 %	1 %	274
40-45 timer	45 %	30 %	12 %	8 %	2 %	1 %	2 %	627
45-50 timer	35 %	30 %	17 %	8 %	2 %	5 %	3 %	665
50-55 timer	22 %	29 %	19 %	12 %	3 %	6 %	9 %	564
55-60 timer	17 %	21 %	19 %	18 %	4 %	8 %	13 %	229
Over 60 timer	13 %	21 %	16 %	15 %	6 %	11 %	19 %	351
Total	890 33 %	727 27 %	426 16 %	274 10 %	79 3 %	129 5 %	185 7 %	2710 100 %

P=0,000

Tabell 15.26: Antall deltagelser på konferanse, seminar eller lignende m/paper i 2010 for ulike stillinger

	0	1-2	3-4	5-6	7+	N
Professor	10 %	43 %	25 %	13 %	9 %	991
Dosent	15 %	40 %	20 %	10 %	15 %	20
Førsteamanuensis	19 %	50 %	19 %	7 %	4 %	875
Førstelektor	31 %	41 %	20 %	6 %	2 %	184
Amanuensis	52 %	30 %	7 %	0 %	11 %	27
Universitetslektor	41 %	45 %	9 %	2 %	2 %	164
Høgskolelektor	42 %	40 %	10 %	4 %	3 %	430
Postdoktor	15 %	49 %	24 %	7 %	4 %	164
Total	614 22 %	1283 45 %	561 20 %	241 8 %	156 5 %	2855 100 %

P=0,000

Tabell 15.27: Antall deltagelser på konferanse, seminar eller lignende m/paper i 2010 ved de ulike fagområdene

	0	1-2	3-4	5-6	7+	N
Humanistiske fag	19 %	41 %	22 %	12 %	6 %	524
Matematikk/naturvitenskap	22 %	47 %	19 %	7 %	6 %	523
Samfunnsvitenskapelige fag	19 %	45 %	23 %	9 %	5 %	747
Teknologiske fag	26 %	45 %	14 %	9 %	6 %	291
Medisin og helsefag	24 %	45 %	18 %	7 %	6 %	548
Landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin	18 %	55 %	21 %	6 %	0 %	71
Annet	27 %	47 %	15 %	6 %	5 %	146
Total	612 21 %	1282 45 %	561 20 %	239 8 %	156 5 %	2850 100 %

P=0,005

Tabell 15.28: Antall deltagelser på konferanse, seminar eller lignende m/paper i 2010 for menn og kvinner

	0	1-2	3-4	5-6	7+	N
Mann	21 %	44 %	20 %	9 %	6 %	1534
Kvinne	23 %	45 %	19 %	8 %	5 %	974
Total	543 22 %	1114 44 %	495 20 %	217 9 %	139 6 %	2508 100 %

P=0,406

Tabell 15.29: Antall deltagelser på konferanse, seminar eller lignende m/paper i 2010 ved de ulike institusjonstypene

	0	1-2	3-4	5-6	7+	N
Gamle universitet	15 %	45 %	22 %	11 %	7 %	1434
Nye universitet	23 %	46 %	21 %	6 %	4 %	306
Statlige høyskoler	30 %	43 %	16 %	6 %	4 %	950
Vitenskapelige og/eller private høyskoler	21 %	50 %	18 %	6 %	5 %	165
Total	614 22 %	1283 45 %	561 20 %	241 8 %	156 5 %	2855 100 %

P=0,000

Tabell 15.30: Antall deltagelser på konferanse, seminar eller lignende m/paper i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid

	0	1-2	3-4	5-6	7+	N
Under 40 timer	41 %	45 %	10 %	3 %	0 %	303
40-45 timer	29 %	48 %	15 %	5 %	3 %	665
45-50 timer	22 %	50 %	18 %	6 %	4 %	706
50-55 timer	14 %	46 %	23 %	11 %	5 %	596
55-60 timer	12 %	37 %	27 %	12 %	12 %	230
Over 60 timer	8 %	31 %	29 %	19 %	13 %	355
Total	614 22 %	1283 45 %	561 20 %	241 8 %	156 5 %	2855 100 %

P=0,000

Tabell 15.31: Antall bedømmelser av doktoravhandlinger (inkl. disputaser) i 2010 for ulike stillinger

	0	1	2	3+	N
Professor	41 %	35 %	16 %	7 %	923
Dosent	94 %	0 %	0 %	6 %	16
Førsteamanuensis	72 %	21 %	6 %	1 %	770
Førstelektor	98 %	2 %	0 %	0 %	145
Amanuensis	91 %	9 %	0 %	0 %	22
Universitetslektor	98 %	2 %	0 %	0 %	133
Høgskolelektor	100 %	0 %	0 %	0 %	344
Postdoktor	92 %	7 %	1 %	0 %	132
Total	1710 69 %	502 20 %	196 8 %	77 3 %	2485 100 %

P=0,000

Tabell 15.32: Antall bedømmelser av doktoravhandlinger (inkl. disputaser) i 2010 ved de ulike fagområdene

	0	1	2	3+	N
Humanistiske fag	77 %	18 %	4 %	0 %	414
Matematikk/naturvitenskap	62 %	26 %	9 %	4 %	481
Samfunnsvitenskapelige fag	72 %	20 %	6 %	2 %	635
Teknologiske fag	62 %	19 %	13 %	6 %	264
Medisin og helsefag	66 %	20 %	9 %	5 %	493
Landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin	54 %	23 %	17 %	6 %	65
Annet	83 %	11 %	5 %	1 %	128
Total	1707 69 %	501 20 %	195 8 %	77 3 %	2480 100 %

P=0,000

Tabell 15.33: Antall bedømmelser av doktoravhandlinger (inkl. disputaser) i 2010 for menn og kvinner

	0	1	2	3+	N
Mann	64 %	23 %	8 %	4 %	1379
Kvinne	75 %	15 %	7 %	3 %	823
Total	1508 68 %	444 20 %	177 8 %	73 3 %	2202 100 %

P=0,000

Tabell 15.34: Antall bedømmelser av doktoravhandlinger (inkl. disputaser) i 2010 ved de ulike institusjonstypene

	0	1	2	3+	N
Gamle universitet	55 %	28 %	12 %	5 %	1306
Nye universitet	67 %	20 %	9 %	3 %	264
Statlige høyskoler	92 %	7 %	1 %	1 %	776
Vitenskapelige og/eller private høyskoler	71 %	19 %	7 %	3 %	139
Total	1710	502	196	77	2485
	69 %	20 %	8 %	3 %	100 %

P=0,000

Tabell 15.35: Antall bedømmelser av doktoravhandlinger (inkl. disputaser) i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid

	0	1	2	3+	N
Under 40 timer	91 %	6 %	2 %	1 %	257
40-45 timer	81 %	14 %	4 %	1 %	573
45-50 timer	75 %	18 %	5 %	2 %	609
50-55 timer	56 %	29 %	11 %	4 %	516
55-60 timer	55 %	24 %	15 %	6 %	210
Over 60 timer	47 %	30 %	16 %	7 %	320
Total	1710	502	196	77	2485
	69 %	20 %	8 %	3 %	100 %

P=0,000

Tabell 15.36: Antall ferdigstilte prosjektsøknader med eksterne samarbeidspartnere i 2010 for ulike stillinger

	0	1-2	3-4	5+	N
Professor	26 %	52 %	14 %	8 %	937
Dosent	41 %	35 %	18 %	6 %	17
Førsteamanuensis	41 %	46 %	10 %	3 %	809
Førstelektor	56 %	35 %	5 %	4 %	160
Amanuensis	58 %	29 %	8 %	4 %	24
Universitetslektor	72 %	24 %	1 %	2 %	139
Høyskolelektor	63 %	34 %	1 %	1 %	371
Postdoktor	49 %	41 %	7 %	2 %	140
Total	1097	1142	239	119	2597
	42 %	44 %	9 %	5 %	100 %

P=0,000

Tabell 15.37: Antall ferdigstilte prosjektsøknader med eksterne samarbeidspartnere i 2010 ved de ulike fagområdene

	0	1-2	3-4	5+	N
Humanistiske fag	57 %	39 %	3 %	1 %	431
Matematikk/naturvitenskap	34 %	46 %	11 %	9 %	491
Samfunnsvitenskapelige fag	43 %	46 %	8 %	3 %	679
Teknologiske fag	40 %	45 %	11 %	4 %	276
Medisin og helsefag	37 %	43 %	13 %	7 %	513
Landbruks-/fiskerifag og veterinærmedisin	26 %	54 %	17 %	3 %	70
Annet	55 %	36 %	8 %	2 %	132
Total	1094	1140	239	119	2592
	42 %	44 %	9 %	5 %	100 %

P=0,000

Tabell 15.38: Antall ferdigstilte prosjektsøknader med eksterne samarbeidspartnere i 2010 for menn og kvinner

	0	1-2	3-4	5+	N
Mann	40 %	45 %	11 %	5 %	1421
Kvinne	44 %	43 %	9 %	4 %	875
Total	957	1011	225	103	2296
	42 %	44 %	10 %	4 %	100 %

P=0,226

Tabell 15.39: Antall ferdigstilte prosjektsøknader med eksterne samarbeidspartnere i 2010 ved de ulike institusjonstypene

	0	1-2	3-4	5+	N
Gamle universitet	36 %	47 %	11 %	6 %	1331
Nye universitet	42 %	44 %	10 %	4 %	281
Statlige høyskoler	52 %	40 %	6 %	3 %	841
Vitenskapelige og/eller private høyskoler	46 %	43 %	8 %	3 %	144
Total	1097	1142	239	119	2597
	42 %	44 %	9 %	5 %	100 %

P=0,000

Tabell 15.40: Antall ferdigstilte prosjektsøknader med eksterne samarbeidspartnere i 2010 i forhold til gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid

	0	1-2	3-4	5+	N
Under 40 timer	68 %	27 %	3 %	2 %	268
40-45 timer	55 %	40 %	3 %	2 %	596
45-50 timer	45 %	46 %	7 %	2 %	642
50-55 timer	31 %	52 %	13 %	4 %	546
55-60 timer	26 %	51 %	15 %	8 %	217
Over 60 timer	23 %	43 %	20 %	14 %	328
Total	1097	1142	239	119	2597
	42 %	44 %	9 %	5 %	100 %

P=0,000

Tabell 15.41: Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for mannlige og kvinnelige førsteamanuensere med og uten barn

		Under 40 timer	40-49 timer	Over 50 timer	N
Menn	Uten barn	13 %	50 %	37 %	232
	Med barn	10 %	51 %	39 %	167
	N	46	202	151	399
	Total	12 %	51 %	38 %	100 %
Kvinner	Uten barn	10 %	45 %	45 %	168
	Med barn	11 %	59 %	30 %	92
	N	27	130	103	260
	Total	10 %	50 %	40 %	100 %
Total	Uten barn	12 %	48 %	40 %	400
	Med barn	10 %	54 %	36 %	259
	N	73	332	254	659
	Total	11 %	50 %	39 %	100 %

P>0,05

16 Referanser

- Abrahamsen, B. 2002. *Heltid eller deltid? Kvinners arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker*. Institutt for samfunnsforskning, Oslo.
- Abrahamsen, B. & A. Kalleberg. 1986. *Arbeidstid og arbeidsmiljø. En artikkel om arbeidstid, arbeidstidsordninger og arbeidsmiljø*. Institutt for samfunnsforskning, Oslo.
- Amble, N. 2008. *Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid i turnus – en oppsummering*. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.
- Bailey, C. G. 2000. *Time and the image*. Manchester University Press, Manchester.
- Bentley, P. et al. 2010. *Forskningsvilkår ved norske universiteter i et internasjonalt perspektiv: en undersøkelse av 7 land*. NIFU, Oslo.
- Berman, M. 1983. *All That Is Solid Melts Into Air: The Experience of Modernity*. Verso, London.
- Biemer, P. P. & S. L. Stokes. 1985. Optimal Design of Interviewer Variance Experiments in Complex Surveys. *Journal of the American Statistical Association, Vol. 80, No. 369*. 158-166.
- Blair-Loy, M. 2003. *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts
- Braverman, H. 1974. *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Reprinted in 1998 by Monthly Review Press, New York.
- Currie, J. & J. Newson. 1998. Globalizing practices: corporate managerialism, accountability and privatisation. *Currie, J. J. N. (ed.). Universities and Globalisation. Critical Perspectives*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Dysthe, O. et al. 2006. *Delrapport 7: Undervisnings- og vurderingsformer. Pedagogiske konsekvenser av Kvalitetsreformen*. Rokkansenteret/NIFU STEP, Oslo-Bergen.
- Egeland, C. 2001. "Men det har ikke noget med kønnet at gøre." *Køn, kønsbarrierer og academia – konstruktioner af et ugyldigt problem*. Syddansk Universitet, Odense.
- Ellingsæter, A. L. 2002. Postindustrielle tidskontrakter: fra tidsdisiplin til tidssuverenitet? *Ellingsæter, A. L. & J. Solheim (eds). Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Ellingsæter, A. L. 2007. Postindustriell arbeidstid – nyere realiteter, nye begreper? *Søkelys på arbeidslivet, Vol. 24, No. 1*. 15-23.
- Ellingsæter, A. L. 2009. *Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Forskerforbundet. 2009a. *Oppfatninger om arbeidstidsregistrering: delrapport fra medlemsundersøkelse våren 2009*. Forskerforbundet, Oslo.

- Forskerforbundet. 2009b. *Tid til forskning og utviklingsarbeid: rapport fra medlemsundersøkelse våren 2009*. Forskerforbundet, Oslo.
- Gibbons, M. et al. 1994. *The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. Sage, London.
- Gornitzka, Å. et al. 2009. *Universitetsadministrasjon i Kvalitetsreformens tiår*. NIFU, Oslo.
- Grimsmo, A. 2009. *Arbeidsmiljø i NAV*. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.
- Groves, R. M. 2006. Nonresponse Rates and Nonresponse Bias in Household Surveys. *Public Opinion Quarterly*, Vol. 70, No. 5. 646-675.
- Gulbrandsen, M. & J.-C. Smeby. 2005. *Forskning ved universitetene: rammebetingelser, relevans og resultater*. Cappelen Akademisk, Oslo.
- Halrynjo, S. 2010. *Mødre og fedre i møte med karrierelegikkens spilleregler: hva skjer med høyt utdannede kvinners og menns karriere- og familietilpasning når de får barn? Og hvordan kan tilpasningene forklares?* Universitetet i Oslo, Oslo.
- Halrynjo, S. & S. T. Lyng. 2010. Fars forkjørersrett – mors vikeplikt? Karriere kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning* Vol. 2010, No. 2. 249-280.
- Hochschild, A. R. 1997. *The Time Bind: When Work Becomes Home & Home Becomes Work*. Metropolitan Books, New York.
- Holm, A. & M. M. Jæger. 2008. Livsformer i Danmark: Udbredelse og utviklingstendenser 1981-2005. *Dansk Sociologi*, Vol. 19, No. 1. 31-53.
- Højrup, T. 1983. *Det glemte folk: livsformer og centraldirigering*. Institut for Europæisk Folkelivsgranskning, Hørsholm.
- Jacobsen, L. 2006. Life modes and gender in the Swedish public-health sector. *Gonäs, L. & J. C. Karlsson (eds). Gender segregation: divisions of work in post-industrial welfare states*. Ashgate, Aldershot.
- Kunnskapsdepartementet. 2010a. *Bruk av midlertidig tilsetting i universitets- og høgskolesektoren. Rapport fra arbeidsgruppe*. Kunnskapsdepartementet, Oslo.
- Kunnskapsdepartementet. 2010b. *Handlingsrom for kvalitet. Rapport fra Handlingsromutvalget*. Kunnskapsdepartementet, Oslo.
- Kvande, E. 1999. *Paradoxes of gender and organizations. Gender, organizations and change*. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim.
- Kvande, E. 2002. Kvinnelige mellomledere i grådige organisasjoner. *Ellingsæter, A. L. J. S. (ed.). Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Kyvik, S. 1983. *Arbeidsoppgaver og arbeidstid*. NAVFs utredningsinstitutt, Oslo.
- Kyvik, S. 2001. *Publiseringsvirksomheten ved universiteter og vitenskapelige høgskoler*. NIFU, Oslo.

- Kyvik, S. & J.-A. Enoksen. 1992. *Universitetspersonalets tidsbruk*. NIFU, Oslo.
- Larsen, I. M. 2003. Departmental leadership in Norwegian universities - in between two models of governance? Amaral, A. et al. (eds). *The Higher Education Managerial Revolution?* Kluwer Academic Publishers, Dordrecht.
- Larsen, I. M. 2007. *Om styring og ledelse av universiteter og høyskoler: mellom fagfellesskap, hierarki, politikk og marked*. Universitetet i Oslo, Oslo.
- Larsen, I. M. & Å. Gornitzka. 1995. New Management Systems in Norwegian Universities: the interface between reform and institutional understanding. *European Journal of Education, Vol. 30, No. 3.* 347-361.
- Larsen, I. M. & S. Kyvik. 2006. *Tolv år etter høyskolereformen - en statusrapport om FOU i statlige høyskoler*. NIFU, Oslo.
- Lyon, D. & A. Woodward. 2004. Gender and time at the top: cultural constructions of time in high-level careers and homes. *European Journal of Women's Studies, Vol. 11, No. 2.* 205-221.
- Marx, K. & F. Engels. 1848. *The Communist Manifesto*. 2002 Penguin, London.
- Merton, R. K. 1968. The Matthew Effect in Science. *Science, Vol. 159, No. 3810.* 56-63.
- Michelsen, S. et al. 2006. *Delrapport 10: Kvalitetsreformen mellom undervisning og forskning*. Rokkansenteret/NIFU STEP, Oslo-Bergen.
- NIFU. 2004. *Utdrag fra OECDs "Frascati Manual" i norsk oversettelse*. NIFU, Oslo.
- NOU nr. 19. 2006. *Akademisk frihet: individuelle rettigheter og institusjonelle styringsbehov*. Kunnskapsdepartementet, Oslo
- Nowotny, H. et al. 2001. *Re-thinking science : knowledge and the public in an age of uncertainty*. Polity Press, Cambridge.
- Olson, K. et al. 2008. *When do Nonresponse Follow-ups Improve or Reduce data quality. A meta analysis and Review of the Existing Literature*. Paper presented at ITSEW 2008: Multiple Sources of Error and Their Interaction Raleigh, North Carolina.
- Paytchev, A. 2011. Breakoff and Unit Nonresponse Across Web Surveys. *Journal of Official Statistics, Vol. 27, No. 1.* 3-47.
- Pritchard, R. 2004. Humboldtian Values in a Changing World: Staff and Students in German Universities. *Oxford Review of Education, Vol. 30, No. 4.* 509-528.
- Rasmussen, B. 2002. Når jobben tar livet. Forseth, U. B. R. (ed.). *Arbeid for livet*. Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Rosser, M. W. 1993. The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science, Vol. 23, No. 2.* 325-341.
- Schiebinger, L. et al. 2008. *Dual-Career Academic Couples: What Universities Need to Know*. Michelle R. Clayman Institute for Gender Research, Stanford University, Stanford.

- Scott, P. 1995. *The meanings of mass higher education*. Society for Research into Higher Education & Open University Press, Bristol, PA.
- Smeby, J.-C. 2001. *Forskningsvilkår ved universiteter og vitenskapelige høyskoler*. NIFU, Oslo.
- Steeh, C. et al. 2001. Are They Really as Bad as They Seem? Nonresponse Rates at the End of the Twentieth Century. *Journal of Official Statistics*, Vol. 17, No. 2. 222-247.
- Stoop, I. A. L. 2005. *The hunt for the Last Respondent: nonresponse in sample surveys*. Social and Cultural Planning Office of the Netherlands, The Hague.
- St.meld. nr. 7. 2007-2008. *Statusrapport for Kvalitetsreformen i høgre utdanning*. Kunnskapsdepartementet, Oslo
- St.meld. nr. 30. 2008-2009. *Klima for forskning*. Kunnskapsdepartementet, Oslo
- St.meld. nr. 44. 2008-2009. *Utdanningslinja*. Kunnskapsdepartementet, Oslo
- Sørhaug, T. 1995. Makt, kön och arbetsorganisering i "Akademia". 110, S. o. u. (ed.). *Viljan att veta och viljan att förstå - Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning. Slutbetänkande av Utredningen om insatser för kvinno- och jämställdhetsforskning*. Utbildningsdepartementet, Stockholm.
- Tullberg, M. 2003. *Flexibel arbetstid – en ny kvinnofälla?* Gothenburg Research Institute, Göteborg.
- Vabø, A. & I. Ramberg. 2009. *Arbeidsvilkår i norsk forskning*. NIFU STEP,
- Winslow, S. 2010. Gender Inequality and Time Allocations Among Academic Faculty. *Gender & Society*, Vol. 24, No. 6. 769-793.
- Ziman, J. 2000. *Real Science. What it is and what it means*. Cambridge University Press, Cambridge.



Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden:

www.afi.no

Pt 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
www.afi.no

