



Handelshøgskolen Innlandet, Fakultet for økonomi- og samfunnsvitenskap

Knut Bekkedal

Elisabeth Bjarkø

Beatrice Lüttichau

Masteroppgave

Samarbeidet mellom administrativt og vitenskapelig
ansatte ved universitet og høyskoler

The collaboration between administrative and academic staff at
universities and colleges

Master i offentlig ledelse og styring

MPABR4901

2023

Forord

Etter å ha levert denne masteroppgaven kan vi se tilbake til en fin tid som studenter ved MPA, med zoom undervisning under pandemien og hyggelig samvær på Rena. Dette har vært en spennende og lærerik prosess på mange måter. Først når man begynner å se enden på visa fylles verktøykassen seg med godt innhold.

Dette studiet hadde ikke vært mulig å gjennomføre uten støtte fra samboer, ektefeller og familier som har gitt oss oppmuntring gjennom studietiden.

Vi ønsker å rette en stor takk til alle våre respondenter, uten dere hadde ikke denne oppgaven vært mulig å gjennomføre. Vi setter stor pris på gode tilbakemeldinger fra tidligere kolleger og innspill til vår spørreundersøkelse. Tematikken for oppgaven har vist seg å være veldig dagsaktuell og vekker et stort engasjement innenfor universitets- og høyskolesektoren.

En stor takk til vår veileder Mats Persson for raske og pedagogiske tilbakemeldinger, og for at du har hatt engasjement for oppgavens tema.

Forskning er vel så mye en kreativ prosess!

Rena, 14. mai 2023

Knut Bekkedal, Elisabeth Bjarkø & Beatrice Lüttichau

Norsk sammendrag

Denne oppgaven undersøker samarbeidet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte ved universitets- og høyskolesektoren i Norge. Vi har gjennomført en deskriptiv, kvantitativ tverrsnittsundersøkelse som forsøker å bidra til en bedre forståelse for hvordan opplevelsen av samarbeidet er mellom de administrativt og vitenskapelig ansatte.

Opgaven har til hensikt å besvare følgende problemstilling:

Hvordan opplever administrativt og vitenskapelig ansatte i UH-sektoren samarbeidet faggruppene imellom, og er det en forskjell i opplevelsen?

Problemstillingen er forsøkt besvart ved bruk av en spørreundersøkelse sendt ut til tre statlige utdanningsinstitusjoner. Vårt teoretiske rammeverk består av organisasjonsteori, psykologi i organisasjoner og dynamikken mellom profesjoner, samt deres relasjon til andre faggrupper. Gjennom oppgaven vår har vi sett at det eksisterer lite teori om samarbeid som begrep.

Vi har hentet ut sekundærdata fra Database for statistikk om høyere utdanning, som viser at administrasjonen har vært gjennom en stor endring de siste 22 årene. Det er stor endring i bruken av stillingskoder og sammensetning av formell kompetanse i administrative stillinger i denne perioden.

Våre funn viser at det er en samvariasjon mellom samarbeid og arbeidsdeling hos de vitenskapelig ansatte i vår undersøkelse, men ikke blant de administrativt ansatte. Funnene viser også at de administrativt og vitenskapelige ansatte til dels mangler en felles oppfatning av arbeidsdeling på sin arbeidsplass.

Vi fant også at det er en samvariasjon mellom samarbeid og jobbtilfredshet for både de administrativt og vitenskapelig ansatte, men at denne samvariasjonen er sterkest hos de administrativt ansatte.

Abstract

Our thesis examines the collaboration between administrative and academic staff at universities and colleges in Norway. We have carried out a descriptive, quantitative cross-sectional survey which attempts to contribute to a better understanding of how the experience of collaboration is between the administrative and academic staff.

The purpose of the thesis is to answer the following question:

How do administrative and academic staff at universities and colleges (UH-sector) experience the collaboration between the two groups, and is there a difference in their experience?

We tried to answer this question using a survey that we sent out to three state educational institutions. Our theoretical framework consists of organizational theory, psychology in organizations and the dynamics between professions, as well as their relation to other occupational groups.

We also used secondary data from the Database for Statistics on Higher Education, which shows that the administration has undergone a major change over the past 22 years. There is a big change in the use of job titles and the composition of formal skills in administrative positions during this period.

Our findings show that there is a co-variation between collaboration and division of labor among the academic staff in our survey, but not among the administrative staff. Our findings also show that the administrative and academic staff partly lack a shared understanding of the division of labor at their workplace.

We also found that there is a co-variation between collaboration and job satisfaction for both the administrative and academic staff, but that the co-variation is strongest for the administrative staff.

1 Innholdsfortegnelse

Forord.....	II
Norsk sammendrag	III
Abstract.....	IV
1 Innledning.....	5
1.1 Bakgrunn, hensikten og relevansen med oppgaven	5
1.2 UH-sektoren	6
1.2.1 Vitenskapelig ansatte	7
1.2.2 Administrativt ansatte	7
1.2.3 Størrelsesforholdet mellom vitenskapelige og administrative årsverk	7
1.2.4 Bruk av stillingskoder i administrative stillinger.....	9
1.3 Problemstilling	11
1.4 Begrepsavklaring og avgrensning	12
1.4.1 Samarbeid	12
1.4.2 Arbeidsdeling	12
1.4.3 Jobbtilfredshet.....	12
1.4.4 Avgrensning.....	12
1.5 Oppgavens disposisjon.....	13
2 Teoretisk grunnlag.....	14
2.1 Samarbeid.....	14
2.2 Arbeidsdeling	17
2.3 Jobbtilfredshet	22
2.4 Reforme og endringer i UH-sektoren	25
2.4.1 New Public Management.....	25
2.4.2 Enhetlig ledelse i UH-sektoren	28
2.4.3 Tildelingsbrev til universitet og høyskoler	29
3 Forskningsdesign og metode	31
3.1 Forskningsdesign.....	31
3.2 Metode.....	33
3.3 Undersøkelsen	34
3.4 Datainnsamling.....	36
3.4.1 Design	36
3.4.2 Utsendelse	37
3.4.3 Metodeutfordringer med mulige konsekvenser for datakvalitet og analyse.....	37
3.4.4 Populasjon og utvalg.....	39

3.5	Reliabilitet og Validitet	42
3.6	Etiske vurderinger	43
3.7	Statistisk gjennomgang	44
4	Resultat – gjennomgang av funn	46
4.1	Samarbeid.....	46
4.2	Arbeidsdeling	53
4.3	Jobbtilfredshet	64
5	Analyse	68
5.1	Faktoranalyse	68
5.1.1	Konvergent faktoranalyse	68
5.1.2	Divergent faktoranalyse	70
5.1.3	Reliabilitetsanalyse	71
5.2	Korrelasjonsanalyse	71
6	Drøfting	74
6.1	Samarbeid.....	74
6.2	Arbeidsdeling	76
6.3	Jobbtilfredshet	78
7	Konklusjon og videre forskning	82
7.1	Konklusjon	82
7.2	Videre forskning.....	85
	Litteraturliste.....	86

Figurer:

Figur 1-1 Størrelsesforholdet mellom vitenskapelige og administrative årsverk i perioden 2000 til 2022	8
Figur 1-2 Bruk av stillingskoder i administrative stillinger i perioden 2000 til 2022	9
Figur 1-3 Konseptuell modell	11
Figur 2-1 Tabellen «Oppsummering av de organisasjonsteoretiske blikkene» (Breit & Andreassen, 2021, s. 16).....	15
Figur 4-1 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om hvordan de opplever samarbeidet mellom gruppene på sin arbeidsplass	46
Figur 4-2 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om i hvilken grad det arbeides aktivt med å styrke samarbeidet på deres arbeidsplass.....	47
Figur 4-3 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om det er tydelig hva vitenskapelige kan be om støtte eller hjelp til.....	49
Figur 4-4 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om de føler seg som en del av et sosialt fellesskap på sin arbeidsplass.....	50
Figur 4-5 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om de føler seg som en del av et faglig fellesskap på sin arbeidsplass.....	51
Figur 4-6 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om de fritt kan uttrykke sine meninger på arbeidsplassen.....	52
Figur 4-7 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om hvordan de opplever fordelingen av arbeidsoppgaver mellom vitenskapelig og administrativt ansatte	53
Figur 4-8 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om hvordan de opplever den administrative støtten til undervisnings- eksamens- og forskningsarbeid	54
Figur 4-9 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om de utfører oppgaver de mener bør gjøres av den andre gruppen	55
Figur 4-10 Visualisering av svar fra de administrativt ansatte på spørsmål om de kan gi eksempler på oppgaver de utfører på vegne av vitenskapelig ansatte	58
Figur 4-11 Visualisering av svar fra de vitenskapelig ansatte på spørsmål om de kan gi eksempler på oppgaver de utfører på vegne av administrativt ansatte	59
Figur 4-12 Prosentvis fordeling av svar fra vitenskapelige ansatte på spørsmål om behov for administrativ bistand til arbeid organisasjonen forventer at de utfører	61
Figur 4-13 Opplevd avvik mellom naturlig og faktisk andel administrative oppgaver hos vitenskapelig ansatte	62

Figur 4-14 Opplevd avvik mellom naturlig og faktisk andel administrative oppgaver hos vitenskapelige ledere.....	63
Figur 4-15 Prosentvis fordeling av svar fra gruppene på spørsmål om hvor betydningsfullt arbeidet er i deres liv.....	64
Figur 4-16 Prosentvis fordeling av svar fra gruppene på spørsmål om i hvilken grad de føler engasjement for arbeidet sitt.....	65
Figur 4-17 Prosentvis fordeling av svar fra gruppene på spørsmål om i hvilken grad de synes sine arbeidsoppgaver er meningsfulle.....	66
Figur 5-1 Resultat fra divergent faktoranalyse	70
Figur 5-2 Korrelasjonsanalyse med Pearsons r for de administrativt ansatte.....	71
Figur 5-3 Korrelasjonsanalyse med Pearsons r for de vitenskapelig ansatte.....	72

Vedlegg:

Vedlegg 1: Spørreundersøkelsen.....	90
Vedlegg 2: Flytskjema til spørreundersøkelsen.....	97
Vedlegg 3: Utsendt e-post.....	98

1 Innledning

1.1 Bakgrunn, hensikten og relevansen med oppgaven

Universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) har vært preget av flere reformer og endringer de siste 30-40 årene. Dette har til dels vært drevet fra politisk hold og til dels vært et resultat av ønsker fra sektoren selv. I begge tilfeller har endringene preget sektorens utvikling.

Disse endringene har blant annet hatt stor betydning for administrasjonens utvikling gjennom årene, både når det kommer til de ansattes kompetanse og hvilke oppgaver administrasjonen utfører i organisasjonen. Gornitzka et al. (2009, s. 40) hevder at den administrative staben i UH-sektoren nå har en høy grad av formelle kvalifikasjoner, og at de ser en sterk kontur av en administrativ profesjon. De sier videre at de fortsatt vet lite om administrasjonens rolleforståelse, hvilke funksjoner administrasjonen fyller og hvordan administrasjonen interagerer med de vitenskapelige ansatte.

I en artikkel fra Khrono (Svendsen & Schei, 2023) ble det debattert at standardkravet ved stillingsutlysninger i universitetenes administrasjonsavdelinger ser ut til å være «minimum master». Selv om noen stillinger krever særskilt fagkompetanse med mastergrad, gjelder dette langt fra alle tilfeller. Stillinger blir allikevel lyst ut med krav om mastergrad, selv om jobben kan utføres med kompetanse fra videregående. I mange tilfeller er arbeidsoppgavene gjerne relatert til tidligere sekretæroppgaver. Ved å ha gjennomført en mastergrad innehar man gjerne analytiske ferdigheter som er til nytte i stillinger hvor det er mye koordinering og selvstendig arbeid. Der arbeidssituasjonene oppleves som komplekse er det behov for mer kompetanse og spesialiserte ansatte.

Endring i utdanningskrav til administrative stillinger ble også omtalt av Gornitzka et al. i 2009. De påpekte i sin rapport at stadig flere stillingskategorier krever høyere utdanning, kun unntaksvis rekrutteres personer som har vært ansatt i lang tid og kvalifiseres på grunn av deres realkompetanse (Gornitzka et al., 2009, s. 33).

«Det bør være rom for å spørre om vi i universitets- og høyskolesektoren har fått, eller er på vei mot, en arbeidsdeling som ikke er fornuftig», skriver seniorrådgiver (tidligere sekretær) Rustad (2020). Rustad (2020) tviler på at de mange rutinemessige og nødvendige

arbeidsoppgavene som tidligere ble utført av ansatte som sekretærer, konsulenter er effektivisert bort gjennom bl.a. digitalisering.

Hensikten vår med denne oppgaven er å se på samarbeidet mellom de vitenskapelige og administrativt ansatte i UH-sektoren i dag, sett i lys av endringen som har vært i administrasjonen.

1.2 UH-sektoren

I dag er det en selvfølge at man har mulighet til å studere og ta høyere utdanning ved oppnådd generell studiekompetanse. Tidligere var det kun et fåtall som hadde mulighet til å ta en utdanning og det gikk gjerne i arv. Frem til 1948 fantes det kun et universitet i Norge, som var lokalisert i Oslo. Etter 1955 skjedde det en stor utvikling innenfor UH-sektoren hvor det ble mulig for flere å studere. Dette førte til sterk vekst av antall studenter og antall ansatte ved institusjonene. Samfunnsoppgaven til høyskoler og universiteter har vært og er å tilby høyere utdanning og forskning. Kunnskapsformidlingen har også vært viktig (NOU 2020: 3, s. 48–49).

Formålsparagrafen i Lov om universiteter og høyskoler fremhever blant annet formålet om å tilby høyere utdanning, forskning og faglig/kunstnerisk utviklingsarbeid - alt på et høyt internasjonalt nivå. Videre skal høyere utdanningsinstitusjoner bidra til kunnskapsformidling (Universitets- og høyskoleloven, 2005, § 1–1).

Høyere utdanningsinstitusjoner er viktige for både studentene, de ansatte i sektoren og ikke minst for samfunnet. I høyere utdanningsinstitusjoner utvikles ny kunnskap og kompetanse, samtidig med at viktig verdigrunnlag legges (Terum et al., 2014, s. 16). Antall studenter er mer enn seksdoblet de siste 50 årene. Hvert år starter om lag 50 000 nye studenter. Høsten 2022 viser tall fra SSB at det var registrert 298 000 studenter med en liten økning fra 2020 til 2021 etterfulgt av en nedgang fra 2021 til 2022, noe som kan forklares med pandemien. I rekordåret 2021 var det 304 885 studenter ved landets høyskoler og universitet. Den enorme veksten i studenttallet har medført store endringer i sektoren.

UH-sektoren har også vært preget av de mange reformene i offentlig sektor de siste 50 årene, samt tre viktige strukturreformer spesielt for UH-sektoren. De tre strukturreformene handler om:

- Opprettelsen av distriktshøyskolesystemet fra ca. 1960
- Fusjonene i høyskolesektoren i 1994
- Muligheten for opprykk fra høyskole til universitet i 2003

(Kyvik, 2014, s. 80).

1.2.1 Vitenskapelig ansatte

De vitenskapelig ansatte er de akademisk ansatte ved universitet og høyskole. Deres kjerneoppgaver er å forske, undervise og formidle forskning.

Administrering ligger implisitt i stillingen til vitenskapelig ansatte og de har et faglig ansvar ved deling av kompetanse og styring av universitetene og de deltar i utvalg og komiteer (Gornitzka et al., 1996, s. 33).

1.2.2 Administrativt ansatte

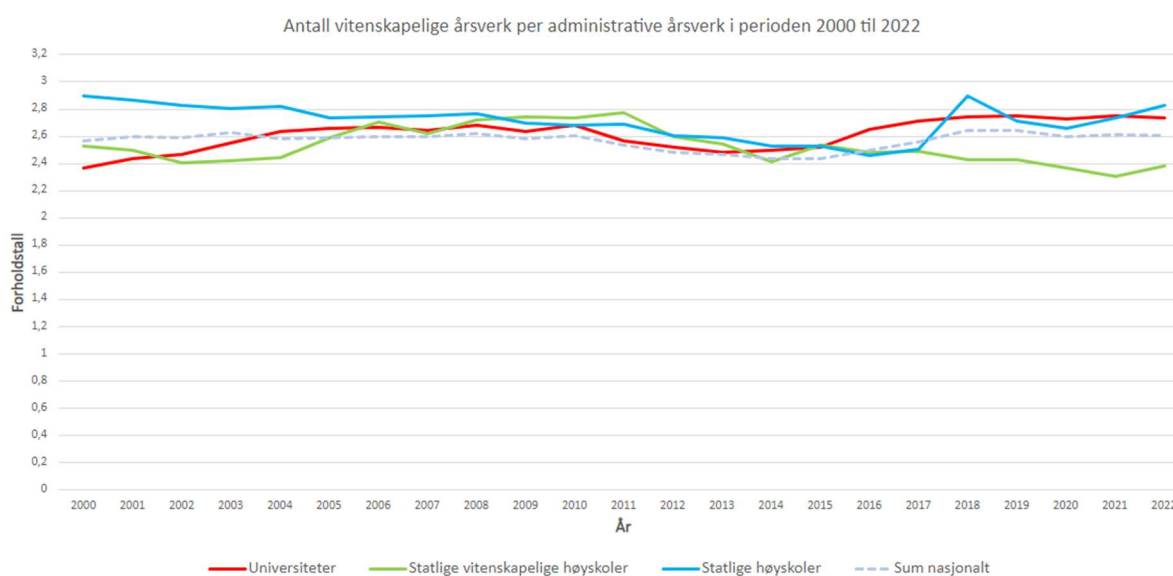
De administrativt ansatte faller inn under kategorien ikke-akademisk ansatte. Med administrativt ansatte i vår oppgave mener vi administrativt ansatte som i en eller annen grad samarbeider eller bistår vitenskapelig ansatte i forbindelse med undervisning, eksamen eller forskning.

1.2.3 Størrelsesforholdet mellom vitenskapelige og administrative årsverk

Samtlige institusjoner i UH-sektoren rapporterer årlig inn flere nøkkeltall til DBH (*Database for statistikk om høyere utdanning - DBH, 2023a*). I DBH har vi gjort uttrekk på bruk av stillingskoder i UH-sektoren i perioden 2000 til 2022, både på nasjonalt nivå og ved de tre utdanningsinstitusjonene som har mottatt spørreundersøkelsen vår. Vi har også gjort uttrekk på størrelsesforholdet mellom antall vitenskapelig og administrativt ansatte i UH-sektoren i samme tidsperiode.

For å regne på forholdet mellom vitenskapelige og administrative årsverk i UH-sektoren, anbefaler DBH å dele antall årsverk i stillingskategori UN1-UN4 på årsverk i stillingskategori AD1-AD2 (*Database for statistikk om høyere utdanning - DBH, 2023b*).

UN-stillingene består av Undervisnings- og forskerstillinger (UN1), Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2), Faglig-administrative lederstillinger (UN3) og Andre undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN4). AD-stillingene består av Lederstillinger (AD1) og Administrative stillinger (AD2). Ved å dele sum årsverk i kategoriene UN1-UN4 på sum årsverk i kategoriene AD1-AD2 får vi det DBH regner som antall faglige årsverk per administrativt årsverk i UH-sektoren.



Figur 1-1 - Størrelsesforholdet mellom vitenskapelige og administrative årsverk i perioden 2000 til 2022

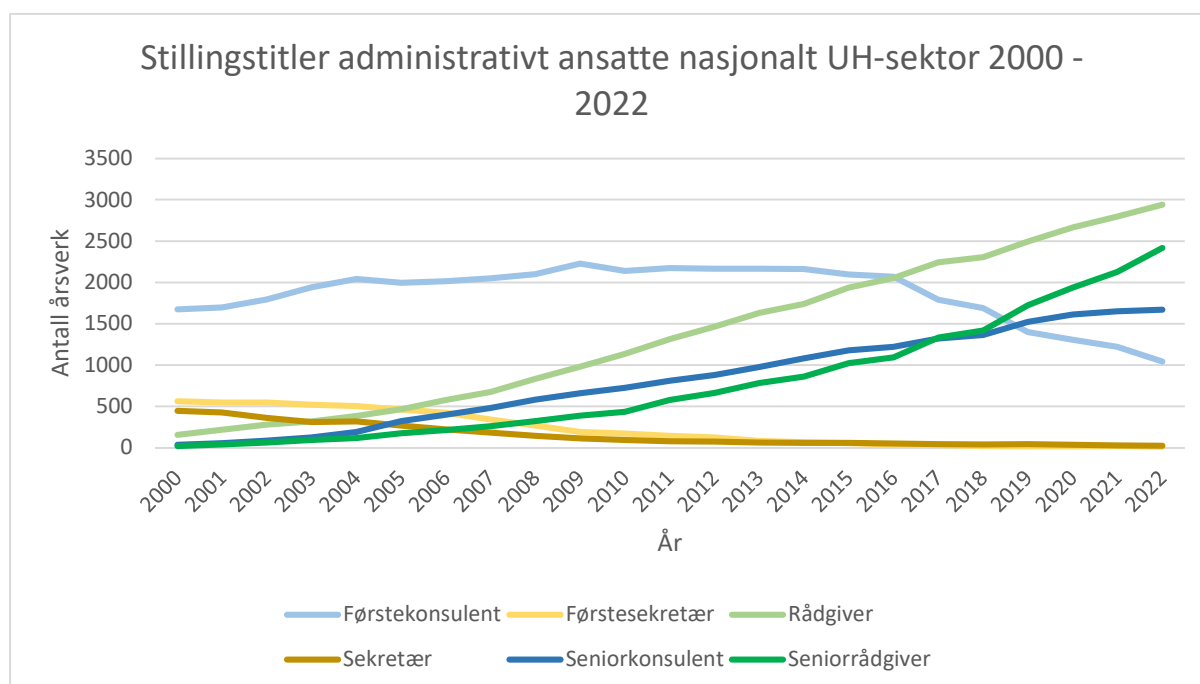
Figur 1-1 viser hvor mange vitenskapelig årsverk det var per administrative årsverk på nasjonalt nivå i UH-sektoren i årene 2000 til 2022. Forholdstallene gjelder henholdsvis universiteter, statlige høyskoler og statlige vitenskapelige høyskoler, mens det nasjonale gjennomsnittet også inkluderer private skoler. Det er per i dag ti universiteter, fem høyskoler og seks vitenskapelige høyskoler som er underlagt Kunnskapsdepartementet (Kunnskapsdepartementet, 2017). Forholdstallet mellom vitenskapelige og administrative årsverk på nasjonalt nivå har ligget relativt stabilt med et gjennomsnittlig forholdstall på 2,57 vitenskapelig årsverk per administrative årsverk i perioden 2000 til 2022, med 2,43 i 2014 som laveste verdi og 2,65 i 2018 som høyeste verdi. Figur 1-1 viser samtidig at det er noe variasjon mellom universiteter, statlige høyskoler og statlige vitenskapelige høyskoler.

Statlige høyskoler hadde 2,89 vitenskapelige årsverk per administrative årsverk i 2000, mens tilsvarende innrapportering i 2022 var 2,83. Tilsvarende forholdstall for universitetene i 2000 var 2,37, mens det for statlige vitenskapelige høyskoler var 2,53. I 2022 innrapporterte universitetene inn 2,73 vitenskapelige årsverk per administrative årsverk, mens tilsvarende innrapportering fra statlige vitenskapelige høyskoler var 2,38.

De tre utdanningsinstitusjonene som mottok spørreundersøkelsen vår, hadde alle i hovedsak et noe lavere forholdstall enn det nasjonale gjennomsnittet i UH-sektoren den aktuelle perioden. Med unntak av den ene institusjonen som marginalt oversteg landsgjennomsnittet i 2022, hadde alle de tre institusjonene et forholdstall mellom vitenskapelige og administrative årsverk som lå 10 til 15 prosent lavere enn det nasjonale gjennomsnittet.

1.2.4 Bruk av stillingskoder i administrative stillinger

Bruken av stillingskoder i administrative stillinger i UH-sektoren har endret seg kraftig de siste 22 årene. Dette er blitt omtalt flere ganger i Khrono, også med noen refleksjoner om hvordan dette påvirker arbeidsdelingen i utdanningsinstitusjonene (Rustad, 2020). Vi har trukket ut data på årsverk per stillingskode i UH-sektoren som understøtter denne utviklingen.



Figur 1-2 Bruk av stillingskoder i administrative stillinger i perioden 2000 til 2022

Figur 1-2 viser utviklingen i bruk av typiske administrative stillingstitler i årene 2000 til 2022, målt i antall årsverk. I det følgende avsnittet vil årsverkene bli presentert avrundet til nærmeste hele årsverk. Vi kan lese av figuren at antall årsverk med stillingstitlene førstesekretær og sekretær er blitt kraftig redusert i denne perioden. Til sammen utgjorde førstesekretær og sekretær totalt 1011 årsverk i 2000, mens de i 2022 utgjorde 40 årsverk. Figuren viser samtidig at bruken av førstekonsulent har hatt en økning i perioden 2000 til 2009, ligget nokså stabilt til 2016, og deretter en betydelig nedgang i perioden 2016 til 2022. Stillingstittelen seniorkonsulent har hatt en jevn økning i årene 2000 til 2022, med 38 årsverk i 2000 og 1672 årsverk i 2022. I samme tidsperiode har bruken av rådgiver og seniorrådgiver endret seg betydelig. I 2000 utgjorde rådgiver- og seniorrådgiver-titlene totalt 179 årsverk, mens de i 2022 utgjorde 5363 årsverk.

Omgjort til prosent betyr dette at stillingskoden førstekonsulent utgjorde 58 prosent av de administrative årsverkene i 2000, mens de i 2022 utgjorde 13 prosent. Tilsvarende utgjorde seniorkonsulentene 1 prosent av de administrative årsverkene i 2000, mens de i 2022 utgjorde 21 prosent.

Begge sekretær-stillingskodene har i praksis blitt borte i samme tidsperiode. I 2000 utgjorde førstesekretærene 19 prosent av de administrative årsverkene, mens sekretærene utgjorde 13 prosent. I 2022 var det så få årsverk med førstesekretærer og sekretærer at begge stillingskodene i sum utgjorde mindre enn 1 prosent av de administrative årsverkene.

Figuren viser også at bruken av rådgiver og seniorrådgiver har hatt en betydelig økning i samme periode. I 2000 utgjorde rådgiver-stillingene fem prosent av årsverkene, mens seniorrådgiver utgjorde mindre enn 1 prosent av årsverkene. I 2022 var situasjonen veldig annerledes, da utgjorde rådgiver 36 prosent av de administrative årsverkene, mens tilsvarende tall for seniorrådgiver-stillingene var 30 prosent.

1.3 Problemstilling

Dette har gjort at vi ønsker å svare ut følgende problemstilling i vår masteroppgave:

Hvordan opplever administrativt og vitenskapelig ansatte i UH-sektoren samarbeidet faggruppene imellom, og er det en forskjell i opplevelsen?

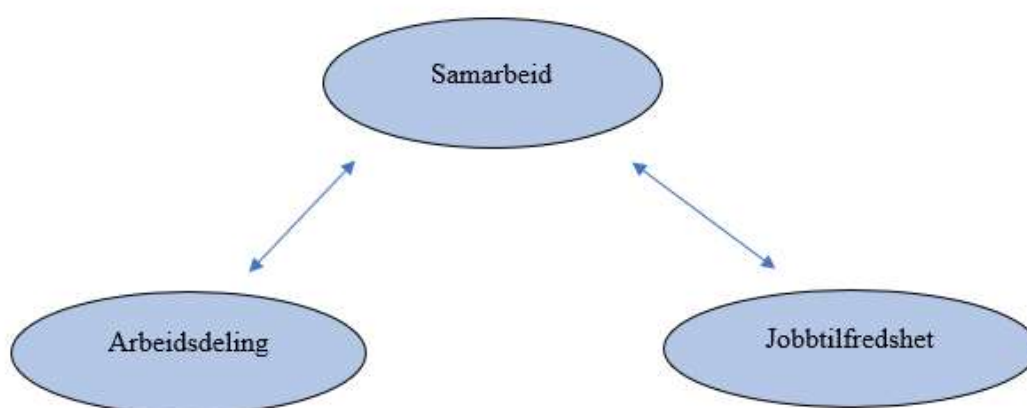
For å kunne svare ut denne problemstillingen har vi utformet to hypoteser som vi ønsker å teste.

H1: Arbeidsdeling samvarierer med samarbeid

Vår hypotese er at det er samvariasjon mellom den uavhengige variabelen arbeidsdeling og den avhengige variabelen samarbeid. Vi antar at tilfredshet med arbeidsdeling mellom vitenskapelig og administrativt ansatte samvarierer med godt samarbeid. Tilsvarende antar vi at misnøye med arbeidsdelingen samvarierer med dårlig samarbeid.

H2: Jobbtfredshet samvarierer med samarbeid

Vår hypotese er at det er samvariasjon mellom den uavhengige variabelen jobbtfredshet og den avhengige variabelen samarbeid. Vi antar at jobbtfredshet samvarierer med godt samarbeid. Tilsvarende antar vi at jobbmistrivsel samvarierer med dårlig samarbeid.



Figur 1-3 Konseptuell modell

1.4 Begrepsavklaring og avgrensning

I de følgende delkapitlene vil vi gjøre kort rede for hva vi legger av betydning i begrepene som vi har valgt å bruke i modellen vår, samt nødvendige avgrensninger som er gjort i oppgaven.

1.4.1 Samarbeid

Samarbeid, samhandling og koordinering er begreper som kan ha til dels overlappende betydning og kan beskrive det samme fenomenet. Vi vil benytte begrepet samarbeid i vår undersøkelse og se på det i relasjon til arbeidsdeling og jobbtilfredshet. Vi ser på samarbeidet mellom gruppene av administrativt og vitenskapelig ansatte i UH-sektoren. Det kan være planlagt formelt samarbeid eller samarbeid som oppstår gjennom fortløpende problemløsning.

1.4.2 Arbeidsdeling

Arbeidsdelingen i undersøkelsen ser på administrative arbeidsoppgaver som ligger i skjæringspunktet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte. Det kan også være arbeidsoppgaver som organisasjonsstrukturen tilsier at skal utføres av en bestemt gruppe, men som i praksis kanskje utføres av andre.

1.4.3 Jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet er et relativt abstrakt begrep og det dreier seg om individuelle holdninger. Jobbtilfredshet handler om en følelse og henger sammen med tanker samt bedømmelse om jobben man utfører (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s. 240).

Personlige holdninger påvirker hvilke følelser man har til sitt arbeide, hvor betydningsfullt og meningsfullt arbeidet man utfører er, samt om man får anerkjennelse for sitt arbeide. Følelsen av engasjement og et godt sosialt kollegium gir økt trivsel og tilfredshet på jobben.

1.4.4 Avgrensning

Våre primærdata er hentet fra en spørreundersøkelse som ble sendt ut til tre utvalgte institusjoner i UH-sektoren. De tre utgjør til sammen et mangfold, da de representerer både universitet og høyskole i ulike størrelser. Vi har valgt å ikke sammenligne de tre

institusjonene, da vi mener at dette ikke er interessant for problemstillingen vår. Av kapasitetshensyn avgrenset vi til tre institusjoner.

Vi benytter også nøkkeltall fra Database for høyere utdanning (DBH) som forvaltes av Direktoratet for Høyere utdanning og kompetanse (HK-DIR). Disse nøkkeltallene er på nasjonalt nivå.

1.5 Oppgavens disposisjon

Denne oppgaven er bygd opp slik at første kapittel introduserer oppgavens tema og problemstilling, samt begrepsavklaringer og nødvendige avgrensninger som er gjort. Kapittel to omhandler oppgavens teoretiske rammeverk, herunder også reformer og endringer som har preget UH-sektoren i nyere tid. Forskningsdesign og metodevalg redegjøres for i kapittel tre, hvor utvalget i undersøkelsen også vurderes. I kapittel fire gjennomgås de mest interessante funnene fra undersøkelsen, hvor deretter deler av funnene analyseres videre i kapittel fem. I kapittel seks drøfter vi funnene fra undersøkelsen opp mot det teoretiske rammeverket fra kapittel to, før vi presenterer vår konklusjon og anbefaling om videre forskning i kapittel syv.

2 Teoretisk grunnlag

I dette kapittelet vil vi gjøre rede for aktuelle teorier som er knyttet opp til vår avhengige og våre uavhengige variabler fra vår konseptuelle modell i figur 1-3.

Temaet i oppgaven handler om samarbeidet mellom de vitenskapelig og administrativt ansatte i UH-sektoren. Dette er en tematikk som påvirkes av flere fagfelt. De formelle strukturene i samarbeidet begrunnes i organisasjonsteori, mens den aktive deltakelsen i samarbeidet har et psykologisk aspekt ved seg. Samtidig påvirkes UH-sektoren av offentlig politikk og reformer som også skal forsøke å ivareta andre hensyn i offentlig sektor. Dette området påvirkes dermed av både klassiske, etablerte teorier og ytre faktorer, herunder politiske beslutninger.

Universitet og høyskole er å regne som formell offentlig organisasjon opprettet for å ivareta kollektive interesser og oppgaver (T. Christensen et al., 2021, s. 21). I organisasjoner er det slik at organisasjonene påvirker menneskene, men det er også slik at menneskene påvirker organisasjonene. Man kommer ikke utenom at individet påvirker organisasjonene. Alle individer vil bringe med seg ulik atferd, holdninger, identitet, erfaring, sosial bakgrunn, utdanning og kjønn, men det vil være begrensninger på det individuelle handlingsrommet. I det instrumentelle perspektivet er ofte målene gitt utenfra eller av lederne (T. Christensen et al., 2021, s. 12–14).

2.1 Samarbeid

Breit og Andreassen (2021, s. 8) viser til to nyere litteraturgjennomganger av utvalgt forskning på samarbeid, hvor de finner at teoretiske begrepsapparat i relativt liten grad benyttes for å forstå begrepet samarbeid og hvilke elementer som påvirker samarbeid. Studier som er gjennomført ser på konkret tverrfaglig og interorganisatorisk samarbeid og ikke på teoriutviklingen av begrepet samarbeid. Breit og Andreassen (ibid.) argumenterer for at teoriutvikling og teoriutdypning er nødvendig for forståelsen av samarbeid på tvers av empirisk forskning og forskningstradisjoner. Videre hevder Breit og Andreassen (ibid.) at organisasjonsteorier er et godt utgangspunkt for slik teoriutvikling i og med at samarbeid innebærer organisering og foregår både innenfor og mellom organisasjoner.

Samarbeid er en prosess mellom en eller flere personer som jobber mot samme mål, dette er ikke et enkelt fenomen (Breit & Andreassen, 2021, s. 9). Mål er noe organisasjoner ønsker å oppnå i fremtiden. For å nå et mål trenger man både spesialisert og samordnet aktivitet (T. Christensen et al., 2021, s. 109). Samarbeid kan forstås på ulikt vis, man har samarbeid som organisatorisk form (allianse, et nettverk eller et partnerskap) eller organisatoriske prosesser, praksiser, dynamikker og relasjoner. Samarbeid kan også forstås som et organisatorisk virkemiddel som har til hensikt å nå velferdspolitiske mål, for eksempel det å levere mer helhetlige tjenester til brukere (Breit & Andreassen, 2021, s. 9).

Ashforth, Gioia, Robinson og Treviño (2008, s. 670) beskriver seks organisasjonsteoretiske blikk på samarbeid innenfor sitt forskningsfelt om korrupsjon i organisasjoner. De seks organisasjonsteoretiske blikkene oversetter Breit og Andreassen (2021, s. 16) til norsk på følgende måte:

	Analytisk søkelys	Eksempler på forskningsspørsmål	Eksempler på organisasjonsteoretiske perspektiver
Mikroblikket	Individer som samarbeider	Hvordan påvirker individenes identifisering og identiteter samarbeid?	Identitetskonstruksjon og identifisering Samspill mellom profesjons- og organisasjonsidentitet
Mesoblikket	Organisasjon som aktør i samarbeid	Hvordan påvirkes samarbeid av hvordan det organiseres, og av hvilke organisasjoner som er involvert?	Motivasjon for samarbeid Institusjonelle logikker Hybride organisasjoner
Makroblikket	Samarbeid som politisk virkemiddel	Hva slags tverrnasjonal variasjon finnes i samarbeid i velferdspolitikken, og hva påvirker variasjonen?	Trekk ved politiske systemer som påvirker nasjonal politikktutforming Politiske styringsmidler
Det vide blikket	Kontekst og omgivelser (på makro-, meso- eller mikronivå)	Hvordan formes samarbeid av sine institusjonelle betingelser og feltene de opererer innenfor?	Organisatoriske felt Institusjonelle logikker Organisatorisk legitimitet Spredning og oversettelse av organisasjonsideer
Det lange blikket	Utvikling over tid (på makro-, meso- eller mikronivå)	Hvordan og hvorfor endres samarbeid over tid? Hvordan kan samarbeid over tid skape organisatorisk endring?	Institusjonelt arbeid Likeforming (isomorfisme) Institusjonell endring
Det dype blikket	Helhetlig og integrert forståelse av samarbeid	Hvordan kan samarbeid forstås og begrepsfestes på tvers av teorier, empiriske studier og/ eller fagtradisjoner?	Synteser på tvers av begreper, studier etc. Granskning av motstridende funn eller perspektiver Søkelys på samhandling mellom flere ulike elementer eller på 'conjunctive theorizing'

Figur 2-1 Tabellen «Oppsummering av de organisasjonsteoretiske blikkene» (Breit & Andreassen, 2021, s. 16)

I tabellen foreslår Breit og Andreassen organisasjonsteoretiske perspektiv innenfor hvert av de ulike «blikkene». Særlig mikroblikket, men også mesoblikket, det vide blikket og det dype blikket er aktuelle for vår problemstilling.

Mikroblikket blir benyttet om individer som skal samarbeide. Samarbeid utføres og påvirkes av individer og ved mikroblikket er det individenes rolle og handlinger som studeres. Hvilke roller inntas, hva ligger bak eller hva som gjør det mulig at individer inntar de ulike rollene i et samarbeid. Hvilken betydning har det at personer representerer ulike profesjoner, tjenester eller organisasjoner og hvordan påvirkes samarbeidet når man er opptatt av å ivareta sin egen profesjon. Mikroblikket ser på hvordan individene handler ut ifra sitt fag og yrke, og i mindre grad organisasjonene individene representerer (Breit & Andreassen, 2021, s. 9–10).

Andersen og Pors (2014, s. 12) spør seg om begrepet samarbeid, i likhet med begreper som ledelse og innovasjon, er metaforiske snarere enn konkrete begreper. Andersen og Pors (ibid.) tenker at samarbeid som metafor innebærer at de ikke vekker noen motstand og behandles som selvfølgeligheter. Dersom vi etterspør hvordan samarbeid virker i konkrete situasjoner, vil det kreve abstrakt begrepsbearbeiding som vil tvinge frem et språk for de prosesser som foregår. På den måten dannes også forventninger om hva samarbeid er (ibid.).

Samarbeid internt i virksomheter forstås som et antall mennesker som samhandler om utførelsen av oppgaver (Nylehn, 2002, s. 54). Som ramme for denne samhandlingen mener Nylehn det skapes både fysiske og formelle strukturer, sånn som rutiner, regelverk, prosedyrer, hierarki og ledelse. Disse strukturene gir dermed føringer for arbeidsdelingen i en virksomhet. På den ene siden skaper strukturene en samarbeidstvang gjennom at deltakerne blir tvunget til samarbeid, men på den andre siden må deltakerne gi disse strukturene innhold gjennom en aktiv medvirkning (Nylehn, 2002, s. 55). I følge Nylehn kan dette resultere i at et samarbeid mellom to deltakere kan gi et annerledes resultat enn hva leder legger opp til, nettopp på grunn av det menneskelige elementet i samarbeidet (ibid.).

Selv om struktur og organisering er viktig for å skape et stabilt samspill, bidrar organisering også til å skape skillelinjer ved at det setter deltakerne i forhold til hverandre (Nylehn, 2002, s. 56). Med dette mener Nylehn at organisasjonens medlemmer utfører forskjellige arbeidsoppgaver, på forskjellige fagområder, er organisert i ulike avdelinger og mottar ulik informasjon. Dette gjør at de ikke skaper de samme erfaringene, de utvikler forskjellig

forståelse, interesser, og kan også utvikle forskjellige holdninger (ibid.).

Dette organisatoriske skillet mellom ansatte i organisasjonen trekker opp grenser og begrenser både kontakt, kommunikasjon og også valgmuligheter (Nylehn, 2002, s. 57). I dette legger Nylehn at denne begrensningen skjærer de ansatte og lar de kunne konsentrere seg om arbeidet sitt, uten at de blir forstyrret og involvert i øvrig aktivitet når det ikke er hensiktsmessig for virksomheten.

Mye av forskningen som foreligger på samarbeid dreier seg om samarbeid i velferdstjeneste hvor behovet for tverrfaglig samarbeid er vesentlig i det å levere helhetlige tjenester til syke og pleiende (Bjørkquist & Fineide, 2019, s. 9). Vi anser at behovet for tverrfaglig samarbeid er likeså viktig innenfor UH-sektoren slik at det kan leveres helhetlige tjenester til studenter og andre samarbeidspartnere innenfor UH-sektoren.

2.2 Arbeidsdeling

Arbeidsdeling er et viktig tema innenfor organisasjonsvitenskapen. Allerede på 1700-tallet viste samfunnsøkonomen Adam Smith interesse for arbeidsdeling med tanke på å øke produktiviteten og en påfølgende økt nasjonal velstand. I stedet for at håndverksmesteren gjorde alle arbeidsoperasjonene, hadde Smith en tanke om kollektivisering av arbeidsprosessene. Det innebar å dele opp arbeidsprosessene i en kjede av mindre avgrensede områder som man kunne spesialisere seg på og utføre mer effektivt (Fjeld, 2021).

Organisasjoner kan sees på som redskap, instrumenter, til å nå bestemte mål. Å se på organisasjoner på denne måten kalles et instrumentelt perspektiv (T. Christensen et al., 2021, s. 35). For å kunne fungere godt som et instrument til å nå bestemte mål, må organisasjonene ha en struktur som forteller hvem som skal eller kan gjøre hva på vegne av organisasjonen, de må ha en formell organisasjonsstruktur (T. Christensen et al., 2021, s. 38). Dette innebærer et hierarki som gjennom sin vertikale spesialisering forteller hva som skal løses av oppgaver på hvert av nivåene vertikalt i organisasjonen, men også en horisontal spesialisering som forteller hvordan organisasjonen ønsker å dele opp oppgaver mellom enheter på samme vertikale nivå i hierarkiet ved hjelp av organisasjonsstrukturen (T. Christensen et al., 2021, s. 40). I vår problemstilling vil derfor den horisontale spesialiseringen være interessant, altså hvordan oppgavene skal løses på samme horisontale nivå hos utdanningsinstitusjonene.

Med en formell organisasjonsstruktur som legger opp til spesialisert oppgaveløsning vil dette også gi organisatoriske enheter med ansatte som opparbeider stor kunnskap om sin oppgaveportefølje. Disse ansatte kan ofte kalles spesialister. Nylehn (2002, s. 57) legger til grunn at en spesialist er en som har en fagkompetanse på et visst nivå, og som utfører sine arbeidsoppgaver på grunnlag av denne spesialiseringen. Nylehn mener allikevel en fornuftig innsnevring av begrepet er at spesialisten skal ha en identifiserbar opplæring eller utdanning slik at vedkommende kan sies å ha et fag. Det holder ikke at vedkommende har opparbeidet kompetansen sin gjennom en arbeidsdeling i virksomheten (ibid.).

Spesialisering letter intern kommunikasjon og forståelse, men kan samtidig vanskeliggjøre kontakten med andre enheter eller fagpersoner (Nylehn, 2002, s. 58). Med dette mener Nylehn at spesialister får en god felles forståelse for og kjennskap til sine oppgaver, utvikler til en viss grad egen terminologi, og at dette skaper avstand til de som arbeider med andre oppgaver eller fagfelt (ibid.).

Den samme effekten får man også på oppgaveløsning. Spesialisering hos arbeidstakeren gir god effektivitet på selve oppgaveløsningen, men kan samtidig medføre rigiditet ved at spesialisten kun kan brukes til sine bestemte oppgaver (Nylehn, 2002, s. 59). Ifølge Nylehn gjør dette at fleksibiliteten blir mindre desto smalere spesialiseringen blir. Nylehn peker på at dette dels gjelder fordi kompetanseområdet blir så smalt at det oppstår utfordringer dersom oppgaveporteføljen endres, men at det også skyldes holdninger knyttet til bestemte arbeidsoppgaver og/eller arbeidsmåter som henger sammen med en identitet. Med dette mener han at holdningene skaper motstand mot forandring, fordi den etablerte ordenen representerer en løsning. Det betyr at en forandring kan gi et tap av oppnådde rettigheter. Nylehn mener derfor at slike omstillinger utfordrer det etablerte og kan bli en kamp om domener (ibid.). Med oppnådde rettigheter kan vi i denne sammenheng tenke på oppgaver som enheten gjerne ønsker å beholde, at enheten definerer oppgavene innenfor sitt domene. Samtidig betyr dette at det også eksisterer oppgaver som enheten ikke ønsker å motta, oppgaver de definerer til å ligge utenfor sitt domene. Denne kampen om domener gjelder både for de som kan kalles spesialister, men spesielt for de som kan kalles profesjonelle.

Sosiologen Andrew Abbot (1988, s. 59–85) beskrev hvordan profesjonene påberoper seg fullstendig eller delvis jurisdiksjon på et område.

Andrew Abbot hevder at det profesjonelle arbeidet er noe av det han ser på som sentralt hos de profesjonelle, dette arbeidet omtaler han som diagnostisering og behandling (Abbott, 1988, s. 40). I denne sammenhengen bruker Abbot begrepene i videre forstand enn rent medisinsk. Med diagnostisering mener Abbot at man tar informasjon om et problem til det han omtaler som et profesjonelt kunnskapssystem og bruker dette systemet for å vurdere problemet. Abbot mener at dette systemet brukes for å identifisere problemet, vurdere brukeren og dermed vurdere hva som er relevante og irrelevante opplysninger i saken (Abbott, 1988, s. 41). Deretter mener Abbot at den profesjonelle klassifiserer problemene og anbefaler en egnet behandling, basert på den profesjonelles kunnskap. Abbot (1988, s. 52) påpekte at et vanlig syn på dette, er at det er knytningen til det profesjonelle kunnskapssystemet som skaper profesjonen.

Abbot (1988, s. 81) hevdet at det profesjonelle arbeidet ofte har så høy kompleksitet at utøverne må tilegne seg spesialkunnskap om oppgavene, og at det kan oppstå spesialiseringer innad i profesjonene. Abbot eksemplifiserte dette blant annet med leger, hvor det finnes flere spesialiseringer, spesialiseringene har en gitt status og det kan eksistere et internt hierarki mellom de forskjellige spesialiseringene. Han påpekte allikevel at spesialiseringene ikke er egne profesjoner, men en del av den interne strukturen i den enkelte profesjon (ibid.).

Abbot beskrev videre at ekspertisen og det profesjonelle arbeidet gir profesjonene en form for jurisdiksjon (Abbott, 1988, s. 59), en form for eksklusivt eierskap til sitt felt. Hvor godt organisert en profesjon klarer å være, mente Abbot er av stor betydning for hvor effektivt den klarer å håndtere sitt krav på jurisdiksjon. Profesjonen kan også dominere organisasjoner som ønsker å vektlegge profesjonell effektivitet (Abbott, 1988, s.82). Dette eksemplifiserte Abbot gjennom blant annet regnskapsfirmaer og sykehus, altså organisasjoner hvor man kan definere leveransen fra de profesjonelle som hoved- eller kjerneproduktet.

Samtidig er det viktig å presisere at spesialisering ikke er noe som kun skjer innenfor profesjoner. Nylehn (2002, s. 63) påpeker derfor at alle profesjonelle er spesialister, men ikke alle spesialister er profesjonelle.

I følge Store Norske Leksikon (SNL) er profesjoner bestemte yrker som anvender sin ekspertise til å utføre samfunnsnyttige tjenester, og nevner leger, prester, ingeniører og advokater som eksempler på klassiske profesjoner (Smeby & Gundersen, 2021). Det Norske Akademis ordbok sies at begrepet kommer fra det latinske «*professio*» og betyr i etymologisk forstand «offentlig erklært erverv» (Det Norske Akademis ordbok, 2023). Begrepet er brukt historisk i Norge i bredere forstand enn kun om de klassiske profesjonene nevnt i SNL, deriblant om snekkere i 1865, «av profesjon var han egentlig snekker» (Schulze, 1865).

Utover Abbot sine tanker om tilknytningen til det profesjonelle arbeidet, finnes det flere måter man kan definere en profesjon eller grad av profesjon på. Et av kriteriene som kan brukes for å definere en profesjon, er hvor tett kobling det er mellom utdanning og yrket som utøves. Lengden på utdanningsløpet og hvor tydelig kobling det er mellom utdanningen og yrket kan være med på å bestemme hvor stor profesjonsgrad det er (Torgersen, 1972, sitert i Hernes, 2002, s. 40).

Dersom yrkestittel etter endt utdanning er beskyttet, eller at yrkesutøvelsen krever en autorisasjon eller lisens som kun oppnås gjennom nødvendig utdanning, skaper det en barriere mot «inntrengere» som gir høy profesjonsgrad. Høy profesjonsgrad oppnås også dersom koblingen mellom utdanningsløpet og yrket er så tett at få folk utdanner yrket de er utdannet som, kalt «avhoppere» (ibid.).

Skolevesenet har i flere år vært et godt eksempel på inntrengere i lærerprofesjonen, hvor ufaglærte personer har fungert som lærere (ibid.). I motsatt ende kan leger være et godt eksempel på en profesjon hvor det er etablert barrierer for å hindre inntrengere, da yrket krever autorisasjon som kun oppnås gjennom godkjent utdanning. Samtidig er leger et godt eksempel på en profesjon hvor kunnskapen de tilegner seg gjennom utdanningen er så tett koblet opp mot profesjonsutøvelsen at det er få leger som plutselig begynner å arbeide i et helt annet yrkesfelt.

En annen måte å definere en profesjon, er å se på hvordan arbeidsdelingen i yrket er. Ifølge Henry Mintzberg (1979, sitert i, Hernes, 2002, s. 40) er et av karaktertrekkene ved profesjonelt arbeid at yrkesutøveren både tar beslutningen og står for arbeidsutførelsen, det som Abbot (1988, s. 40) beskriver som diagnose og behandling.

Ifølge Ole Berg (1987, sitert i Hernes, 2002, s. 38) kan man også vurdere profesjonsgraden ved å se på verdi- og kunnskapsgrunnlaget. På verdigrunnlag skiller han mellom autoteliske verdier og heteroteliske verdier. Autoteliske verdier er verdier som begrunner seg selv, mens heteroteliske verdier er verdier som kun er midler for å oppnå et annet mål (Hernes, 2002, s. 38). Hernes eksemplifiserer det ved å bruke helse som begrep. Han påpeker at der hvor helse kan sees på som et mål i seg selv og dermed representerer en autotelisk verdi, kan administrative oppgaver i en virksomhet sees på som et middel for å oppnå et annet mål og dermed representere en heterotelisk verdi (ibid.).

På kunnskapsgrunnlag skiller Berg mellom vitenskapelige kunnskaper og empiriske kunnskaper. Med vitenskapelige kunnskaper mener han resultatet av en systematisk tilnærming til informasjon, typisk forskning, mens empiriske kunnskaper beskrives som mer prøving og feiling (Ole Berg, 1987, sitert i Hernes, 2002, s. 39). Bergs påstand er at hvis disse verdiene plasseres i en matrise med kunnskapsgrunnlaget på X-aksen og verdigrunnlaget på Y-aksen, så vil profesjonsgraden øke desto nærmere yrket kommer autoteliske verdier og vitenskapelige kunnskaper (ibid.).

Vitenskapelige ansatte i UH-sektoren har naturlig nok meget høy grad av vitenskapelig kunnskap. De tilegner seg kunnskap gjennom forskning, samtidig som deres verdigrunnlag sees på som autotelisk. Deres funksjon er å skape og formidle ny kunnskap, det er naturlig at de vitenskapelig ansatte sees på som profesjonelle.

Samtidig vil en tradisjonell tilnærming være å se på administrasjonen i UH-sektoren som representant for heteroteliske verdier. Hernes (2002, s. 42) påpekte at deres hovedoppgave er å være hjelpefunksjon til noe annet. Overført til UH-sektoren vil man etter Hernes sitt resonnement si at administrasjonen kun eksisterer som hjelpefunksjon til det vitenskapelige miljøet. Når det gjelder kunnskapsgrunnlaget til administrasjonen påpeker Hernes at det finnes mye akademiske kunnskaper om administrasjon, men han påpeker samtidig at denne kunnskapen i mindre grad handler om vitenskapelig baserte og presise handlingsanvisninger enn i naturvitenskapelig basert medisin. Kunnskapen innenfor administrasjon kan derfor til en viss grad sies å være av empirisk karakter. Hernes påpeker derfor at administrasjonsarbeid gir lav profesjonsgrad (ibid.)

Selv om administrasjonsarbeid ifølge Hernes gir lav profesjonsgrad, kan vi allikevel se på administrasjonen som spesialister etter resonnementet til Nylehn. De vitenskapelig ansatte er avhengig av støtte fra og samarbeid med spesialistene i administrasjonen for å kunne lykkes med sine egne arbeidsoppgaver, samtidig som administrasjonen også har andre oppgaver i tillegg til samarbeidet med de vitenskapelig ansatte. I nyere tid har også teknologiske fremskritt gjort at IKT-løsninger har en stor plass i hverdagen til de vitenskapelig ansatte, digitale systemer brukes til undervisning, eksamensavvikling, generell oppfølging av både studenter og ansatte. Dette medfører også at det mye av arbeidsdelingen mellom vitenskapelig og administrativt ansatte knytter seg til bruk av IKT-systemer (Stensaker, Bjørn et al., 2007, s. 429). I studien til Stensaker et al. kommer det også frem at institusjonene over mange år har undervurdert behovet for insentiver for at vitenskapelig ansatte skal bedre sin IKT-kompetanse. Studien påpekte at bedring av systemkompetanse blir prioritert lavt hos de vitenskapelige ansatte, fordi de ikke opplever å ha tid til det (ibid.).

Slik Abbot påpekte at de profesjonelle påberoper seg jurisdiksjon for et område og at det tidvis kan oppstå kamp om jurisdiksjonene (Abbott, 1988, s. 89), mener Nylehn at også spesialister opplever å ha sitt domene som de også vil kjempe for. I problemstillingen vår er det derfor spesielt aktuelt å se om jurisdiksjonen eller domenene til gruppene blir utfordret, enten ved at de har makt til å definere vekk oppgaver de ikke ønsker å ha, om gruppene blir pålagt oppgaver de ikke ønsker å ha, og hvordan dette påvirker arbeidsdeling i utdanningsinstitusjonene.

Vi antar derfor at tilfredshet med arbeidsdeling mellom vitenskapelig og administrativt ansatte samvarierer med godt samarbeid. Tilsvarende antar vi at misnøye med arbeidsdelingen samvarierer med dårlig samarbeid.

2.3 Jobbtfredshet

Arbeidstakere bruker omtrent en tredjedel av livet på jobben, det er derfor ikke overraskende at det befinner seg sterke følelser og tanker rundt arbeidet. Jobbtfredshet og jobbglede er to begreper som benyttes noe om hverandre i litteraturen, men i denne oppgaven forholder vi oss til jobbtfredshet.

Helt siden 1920-årene, har jobbtilfredshet hatt stor interesse i organisasjonspsykologien. Jobbtilfredshet forteller noe om holdningene til jobben. Dette være seg følelser for den jobben man har, hva man tror man leverer på jobben og hva man har til hensikt å yte i fremtiden. Våre generelle holdninger gjenspeiler seg ofte i våre jobbholdninger. Holdninger til arbeidet vil bestå av en følelsesmessig komponent, en kognitiv komponent og en atferdskomponent. Den følelsesmessige komponenten involverer medarbeiderens følelser til jobben, den kognitive komponenten omhandler hvor betydningsfull og meningsfull jobben er, mens den siste som omhandler atferd uttrykker hvilke intensjoner man har til arbeidet. Dette kan gjerne uttrykkes ved: hvor glad er man i jobben, er jobben kjedelig og refleksjoner rundt om man ønsker å fortsette i arbeidet. Våre holdninger til jobben omtales ofte med samlebegrepet jobbtilfredshet. Jobbtilfredshet er en av de mest studerte holdningene i arbeidslivet og er en viktig innfallsvinkel for å forstå individet i organisasjonen. En annen viktig jobbrelatert holdning er forpliktende organisasjonsengasjement. Organisasjonene er tjent med medarbeidere som trives og er engasjerte på jobb, jobben blir gjort og det er større sannsynlighet for at man beholder kvalifiserte arbeidere (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s. 238–239).

Tidligere studier viser at sosialt behov for anerkjennelse spiller en stor rolle for tilfredshet. Selvstendighet i arbeidet, gode kollegaforhold og meningsfulle jobber henger godt sammen med jobbtilfredshet. Økt trivsel og tilfredshet i jobb kan føre til bedre helse, yteevne, likskvalitet, stabilitet og sannsynligvis bedre samarbeidsevne hos enkeltindivider. Den store interessen for jobbtilfredshet har også sin bakgrunn i fravær og turnover i organisasjonene (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s. 238–239). I vår oppgave vil vi ikke gå mer inn på fravær og turnover, da dette ikke berører vår problemstilling. Vi tillater oss allikevel å påpeke at fravær og turnover er viktig og har stor innvirkning på organisasjonene.

Det foreligger ingen enkeltdefinisjon av begrepet jobbtilfredshet, men den mest aksepterte er imidlertid definisjonen til Locke som mener at «Jobbtilfredshet er en positiv emosjonell tilstand som er resultat av ens bedømmelse av erfaringer med og i jobben». Denne definisjonen omhandler ikke bare jobben som utføres, men også spesifikke sider ved jobben, som ledelse, lønn, karrieremuligheter, frynsegoder, prosedyrer og kolleger (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s. 240).

En av hovedfaktorene til effektivitet i organisasjonene er jobbtilfredshet. Hvis mennesket får dekket sine personlige ønsker og behov er dette en god indikator på jobbtilfredshet. Dermed er en fornøyd medarbeider en vellykket medarbeider, mens jobbmisnøye kan føre til mangel på lojalitet, føre til arbeidsulykker og økt fravær (Aziri, 2011, s. 77–79). De ulike definisjonene på jobbtilfredshet, som tas frem i litteraturgjennomgangen til Aziri, reflekterer rundt de samme begrepene som er benyttet i definisjonen til Locke.

Det er viktig å ha fokus på jobbtilfredshet i arbeidet, for å opprettholde veksten av utdanningssystemer. Ytelseevne blant ansatte kan ha positiv eller negativ effekt på kvaliteten av institusjonens tjenester, og vellykkede institusjoner søker å ha fokus på jobbtilfredshet slik at de ansatte føler en tilhørighet, som igjen leder til lojalitet slik at ansatte er motiverte til å nå sine mål (Szromek & Wolniak, 2020, s. 10).

To teoretiske perspektiver på jobbtilfredshet

De to teoretiske perspektivene på jobbtilfredshet deles inn i innholdsteorier og prosessesteorier. Innholdsteoriene ser på faktorer som påvirker holdningene. Motivasjonsteori med innhold av jobbtilfredshetsbegrepet har sitt opphav fra Maslows behovshierarkiteori og Herzbergs tofaktorteori. Man oppnår å ha tilfredse medarbeidere hvis de personlige behovene er tilfredsstilt i en viss rekkefølge (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s. 241).

Prosessteorier tar utgangspunkt i hvordan samspillet mellom behov, verdier og forventninger spiller inn i selve jobben og er med på å utvikle tilfredshet hos personer (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s. 242–245).

Faktorer som påvirker jobbtilfredshet

Hver enkelt person vil ha en innvirkning på ens jobbtilfredshet, men individets jobbtilfredshet vil også påvirkes av organisatoriske betingelser på ulike måter og i ulik grad. Arbeidet som utføres vil påvirkes av roller, ferdigheter, samarbeidsformer og belønning. I mange tilfeller kan også arbeidssituasjonen være kilden til det man kaller jobbtilfredshet. Jobbtilfredshet påvirkes i moderat grad av om arbeidet har variasjon av oppgaver, om man kan identifisere seg med oppgavene, i hvilken grad oppgavene er meningsfulle for en selv og andre, samt om det er mulighet for autonomi i utførelsen og at det gis tilbakemeldinger om arbeidet som utføres (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s. 246).

Lederstil, veiledning, fysiske arbeidsbetingelser som luftkvalitet og romforhold har også innvirkning på individets trivsel. Belønning og lønn spiller også en rolle, det har innvirkning på jobbtilfredshet, og i hvilken grad dette oppfattes rettferdig. Det viser seg at organisasjoner som hensyntar kompetansenivå og som kan vise til gode beslutninger som ligger til grunn for tildelingen av lønn, har innvirkning på økt jobbtilfredshet. Sosiale aspekter vil innvirke på hvordan individet oppfatter jobbtilfredshet. Det mellommenneskelige samspillet er en viktig komponent, både det å bli verdsatt, akseptert og at det vises omsorg (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s. 247–249).

Det foreligger ingen forskning som viser til direkte sammenheng mellom jobbtilfredshet og organisasjonens suksess. Det tyder allikevel på at tilfredsheten kan gi konsekvenser som bedre yteevne, velvære og større stabilitet i jobben. Forskning på 1950- og 1960-tallet viser til at medarbeidere som er lykkelige ikke nødvendigvis er produktive, det er mer sannsynlig at en arbeider som har høy produktivitet er mer tilfreds med jobben (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s. 249).

Vi antar derfor at Jobbtilfredshet samvarierer med godt Samarbeid. Tilsvarende antar vi at jobbmistrivsel samvarierer med dårlig samarbeid.

2.4 Reforme og endringer i UH-sektoren

2.4.1 New Public Management

Storbritannia har spilt en viktig rolle i utviklingen av New Public Management (NPM). Begrepet har sitt opphav og er et produkt av erfaringer og dokumenter fra Storbritannia (Hood, 1991, s. 3). Arbeidet i USA har selvfølgelig også hatt en stor rolle i utviklingen av NPM. Virkningene av NPM spredte seg i hele verden og har vært et dominerende paradigme i offentlig ledelse, spesielt i Australia, Nord-Amerika og stillehavsområdet (McLaughlin et al., 2002, s. 1).

Tanken om at private og offentlige organisasjoner ikke er så ulike, samsvarer med reformprogrammet i offentlig sektor de siste 30-40 årene, som har fått merkelappen New Public Management (T. Christensen et al., 2021, s. 14–15). Det viser seg at bruk av NPM-reformer fører til endringer i demokratisk styring og ledelse av institusjoner (From & Sitter, 2002, s. 23). NPM ble innført for å modernisere offentlig sektor ved effektivisering av

tjenesteproduksjon (Christopher Hood 1991, s. 4–5). Pågående modernisering av NPM-reformen har ført til at flere forskere betegner dette skiftet som post-New Public Management (T. Christensen et al., 2021, s. 87).

Det er spesielt to doktriner fra NPM som har vært sentrale i Norge. Disse to er mål- og resultatstyring, samt strukturell fristilling. Det har også vært fokus på konkurranseutsetting, markedsretting, samt vekt på at man ikke skal ha overlappende roller og funksjoner (T. Christensen et al., 2015, s. 160).

Mål- og resultatstyring er basert på politisk formulerte mål som reflekterer samfunnets og innbyggernes behov og ønsker. Målene skal virkeliggjøres via administrative prosesser der det rapporteres på måloppnåelse, samt bruk av belønning og avstraffelse med hensyn på resultatet. I praksis er det vanskelig å gjennomføre mål satt på politisk nivå. Mål- og resultatstyring ble innført på 1990-tallet, da ble det sett på som radikalt forskjellig fra regelstyring man tidligere var vant med. Regelstyring oppfattes gjerne mer rigid og retrospektivt, selv om det også foreligger mål i forvaltning av regler. Mål- og resultatstyring innebar å ha fokus på klar målstyring, samt å ha fokus på å være konsekvensorienterte. Det viser seg at det i realiteten ikke er store forskjeller mellom regelstyring og klar målstyring. Det økte fokuset på mål- og resultatstyring viser seg å ikke ha ført til redusert regelstyring (T. Christensen et al., 2015, s. 111–113).

Mål- og resultatstyring kan være et nyttig verktøy for offentlig sektor for lettere planlegging og styring. Det stilles spørsmål ved om det er mulig å utvikle klare offentlige mål når verden vi lever i er så kompleks og til dels uklar (T. Christensen et al., 2015, s. 111). Offentlig sektor tjener befolkningen og deres interesser, konflikter og problemer skal i prinsippet løses ved bruk av minst mulig ressurser, samt tenke kostnadseffektivt. Et demokratisk styresett skal bidra til folkelig deltakelse og dynamikk samt utvikling ved å lære av feil. Offentlig innsyn og legitimering av kritikk er bakgrunnen for dette (T. Christensen et al., 2015, s. 30).

Ulempen ved offentlige organisasjoner er at de er komplekse. Dette gjenspeiles i komplekse mål, som gjerne ofte er vagt formulert. På denne måten skilles de fra privat sektor, som gjerne har mål satt etter ønsket profitt. Som nevnt tidligere setter offentlige organisasjoner mål ut fra offentlig politikk. Målene kan gjerne være preget av interessekonflikter ved at flere departementer har ulike interesser og syn på politikken, og at det inngås kompromisser om

hvilke mål som skal settes (T. Christensen et al., 2015, s. 106–108).

Den andre doktrinen som har fått stort fokus i Norge er strukturell vertikal fristilling, som omhandler organisasjonenes form for tilknytning overfor politiske og administrative myndigheter. Dette omhandler forholdet til departementene, regjeringen og stortinget. Dette forholdet deles inn i tre hovedtyper for organisasjons- eller tilknytningsformer; statlige forvaltningsorganer, statlige selskaper og stiftelser.

Strukturell fristilling fører til desentralisering og økt vertikal spesialisering mellom offentlige organisasjoner. Dette være seg eksisterende organisasjoner og endring av deres tilknytningsform til en friere stilling, opprettelse av nye organisasjoner som har en friere stilling, og endringer i organisasjoner hvor det foreligger tilsvarende oppgaver (T. Christensen et al., 2015, s. 162). Denne formen for struktur sikrer god kvalitet ved at ulike type oppgaver legges til de ulike nivåene i organisasjonen og de behandles etter kvalifikasjoner og prestasjoner (T. Christensen et al., 2015, s. 38).

Ulempen ved både mål- og resultatstyring og strukturell fristilling er at begge doktrinene har søkelys på den vertikale styrings- og samordningsoppgaven. Med hell kunne det vært mer fokus på den horisontale samordningen i offentlige sektor. Det er dette som har ledet til post-NPM (T. Christensen et al., 2015, s. 164–165).

Stadig oftere brukes begrepet Governance, som er i ferd med å erstatte NPM i offentlig styring. Governance beskriver den komplekse omstillingen og fornyelsen i offentlig sektor. På 1990-tallet var det viktig for Storbritannia, USA og andre store deler av verden å erstatte det mer belastende NPM i fornyelsen av offentlig sektor. Begrepet Governance knytter seg til forholdet mellom modernisering, effektivisering og legitimitet. Det sivile samfunnet skal i større grad involveres i god styring. Den politiske styringen overnasjonalt, nasjonalt og regionalt foregår parallelt, slik at beslutningsprosesser blir forhandlingspreget. Benyttelse av nettverk er en nødvendig arbeidsform i det moderne komplekse samfunnet, nasjonalt og på EU-nivå. Mange aktører påvirkes av styringen (From & Sitter, 2002, s. 22).

2.4.2 Enhetlig ledelse i UH-sektoren

Det er, som tidligere nevnt, institusjonenes ansvar å finne løsninger for hvordan de skal drives effektivt og levere på målene som settes med budsjettene de tildeles. Universitets- og høyskoleloven av 2005 ga institusjonene friheten til å organisere virksomheten innenfor visse rammer, noe som åpnet for frihet til å velge rekrutteringsprinsipper. Prinsippene handlet om valgt eller ansatt faglig ledelse, forholdet mellom faglig og administrativ ledelse, enhetlig eller delt ledelse og om ledelsens styringsorganer skal ha en besluttende eller en rådgivende posisjon. I den tradisjonelle universitetsmodellen har det vært valgt faglige ledere, delt ledelse og valgte styringsorganer med dominans av vitenskapelig ansatte og med besluttende myndighet på hvert styringsnivå. Endringene var til ønske om mindre regel- og detaljstyring i offentlig sektor, dette var også i tråd med moderne prinsipper for økonomistyring. Dette kan fremme grunnleggende tradisjonell akademisk verdi, større frihet for den enkelte utdanningsinstitusjon til å forme sin organisasjon, institusjonell autonomi eller handlingsrom. Økt frihet på et område leder til andre former reguleringer og styring på andre områder, som kvalitetsstyringssystemer og finansordninger. To offentlige utredninger Mjøsutvalget (NOU 2000: 14) og Ryssdalutvalget (NOU 2003: 25) har ført til endringer innen høyere utdanning (Hope et al., 2008, s. 9–10).

Målsetningene med enhetlig ledelse var å øke institusjonenes styrings- og beslutningsdyktighet, ha sikker og effektiv drift med høy kvalitet hvor det samtidig var tilstrekkelig grad av medvirkning og innflytelse. Ved at faglige og administrative oppgaver ble slått sammen, skulle man skape en enklere og mer sammenhengende organisasjon. Denne strategiprosessen skulle føre til tettere kommunikasjon mellom organisasjonsleddene, få en styrket strategisk styring og gode beslutningsprosesser med en mer effektiv implementering (Hope et al., 2008, s. 37).

Ansatt ledelse sees på som mer forutsigbart enn en valgt ledelse. Dette kan føre til en styrket ledelse og dermed større mulighet for å kunne gjennomføre kontroversielle beslutninger. Dette taler for enhetlig ledelse (Hope og Rykkja, 2011, sitert i Braathen & Stokstad, 2018, s. 19).

Motargumentet til enhetlig ledelse er at man får redusert medbestemmelse og mulighet til å påvirke. Dette kan medføre mindre frihet, fleksibilitet og mulighet for kreativitet. En ansatt

leder henter gjerne legitimitet og lojalitet hos den som sto for ansettelsen, mens en valgt leder henter sin legitimitet og lojalitet fra de andre ansatte (Braathen & Stokstad, 2018, s. 20–21).

2.4.3 Tildelingsbrev til universitet og høyskoler

Etter at Stortinget har behandlet og gjennomgått statsbudsjettet, sender Kunnskapsdepartementet (KD) tildelingsbrev til de ulike utdanningsinstitusjonene i Norge. Tildelingsbrevet er det årlige styringsdokumentet og distribueres til medlemmer i institusjonens styre. I dokumentet fremkommer det hvilke prioriteringer og forventninger regjeringen har, mål, hvor stor bevilgning institusjonen får over statsbudsjettet, andre forutsetninger, samt krav til rapportering og resultatoppfølging (Regjeringen, 2021).

I NIFU-rapport 2020:25 om styring av universiteter og høyskoler i Norge, påpekes det at det har vært en liten reduksjon i antall styringsparametere for UH-sektoren i perioden 2010 til 2020, fra 23 styringsparametere i 2010 til 17 styringsparametere i 2020 (Lyby et al., 2020, s. 48). Rapporten påpeker at det i samme tidsperiode også skjedde en endring i selve måten styringsparametere er utformet. Lyby et al. (2020, s. 48) påpekte at samtlige styringsparametere fra 2016 og fremover er av kvantitativ art, mens flere av de tidligere styringsparametere var av kvalitativ art. I NIFU-rapporten beskrives det at litt over halvparten av styringsparametere i 2015 var av kvalitativ art, åtte av i alt 15 styringsparametere. De kvalitative styringsparametere betød at institusjonene selv måtte bruke ressurser på å tolke sin måloppnåelse og rapportere dette til KD.

I NOU 2003:34 opplyses det om at alle universiteter og høyskoler er organisert som forvaltningsorganer med særskilte fullmakter, med virkning fra 2004. Denne endringen ble begrunnet med å være særlig knyttet til «ønsket om større økonomisk handlefrihet gjennom å kunne disponere merinntekter». Forvaltningsorgan som har særskilte fullmakter blir ofte omtalt som «nettobudsjetterte virksomheter» (NOU 2003: 34, s. 38). Endringen fra ordinære forvaltningsorgan til forvaltningsorgan med særskilte fullmakter, sees på som en del av strukturell fristilling (T. Christensen et al., 2021, s. 162).

Ifølge Direktoratet for Forvaltning og Økonomistyring (DFØ) betyr dette at universiteter og høyskoler, i kraft av å være nettobudsjetterte, har en friere stilling overfor Stortinget, regjering og eget overordnet departement enn ordinære forvaltningsorgan som er pålagt å

budsjettere etter bruttometoden (Statsregnskapet.no, 2023a). Bruttobudsjetterte virksomheter har adskilte bevilgnings- og kostnadsbudsjett og har som hovedregel ikke anledning til å øke kostnadene sine, selv om de mottar mer inntekter enn budsjettert. Bruttobudsjetterte virksomheter har heller ikke adgang til å overføre ubrukte driftsbevilgninger til neste år uten å søke Finansdepartementet om det. Etter godkjent søknad kan de kun overføre opp til fem prosent av bevilgningens størrelse. Dette følger av bevilgningsreglementets § 5, 3. avsnitt, punkt 2 (Finansdepartementet, 2023).

Nettobudsjetterte virksomheter beholder alle ubrukte midler ved årets slutt, men er samtidig pålagt å dekke et eventuelt merforbruk. De bestemmer selv fordeling av midler til kostnader og investeringer og disponerer fritt inntekter utover den ordinære bevilgningen over statsbudsjettet (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2023b).

3 Forskningsdesign og metode

I dette kapittelet vil vi ta for oss forskningsdesign og hvilken metode vi har benyttet for å belyse vår problemstilling. Vi vil først beskrive forskningsdesignet og videre gjennomgå og belyse hvilke hypoteser vi har lagt til grunn. Deretter følger en beskrivelse av datainnsamlingsprosessen og utvalget.

3.1 Forskningsdesign

Forskningsdesign forteller om aktiviteten som knytter seg til det å forske eller undersøke. Hva skal undersøkes, hvem skal undersøkes og hvordan skal undersøkelsen gjennomføres. Dette er spørsmål som stilles tidlig i undersøkelsesfasen og kalles for forskningsdesign. Forskningsdesign knytter seg derfor til alle faser i en undersøkelse (Johannessen, 2016, s. 69).

Tidlig bestemmes hva som er formålet med undersøkelsen og velger metode for å besvare valgte problemstilling. Dersom formålet er å gå i bredden, vil det være naturlig å velge kvantitativ metode. Hensikten vil være å innhente data som kan si noe om hvor mange og hvor ofte noe skjer. Kvantitativ metode innebærer mindre fleksibilitet til å gjøre endringer underveis. Justeringer av teori, metode og data vil være utfordrende og kreve ressurser for å gjennomføre ny datainnsamling. En kvantitativ undersøkelse er en mer lineær prosess enn en kvalitativ metode som gir mer fleksibilitet med tanke på å gjennomføre flere intervjuer (Oppen et al., 2020, s. 31).

Litteraturgjennomgangen i den innledende fasen av undersøkelsen, ga oss grunnlaget for definering av begreper, utvikling av hypoteser og undersøkesspørsmål. Oppen et. al (2020, s. 43) understreker viktigheten av en grundig litteraturstudie i starten av en kvantitativ undersøkelse.

Vi har valgt tverrsnittsundersøkelse for å få et øyeblikksbilde av utvalget. Forutsetningen for å kalle undersøkelsen en tverrsnittsundersøkelse, er at datainnsamlingen skjer på et tidspunkt eller over en kort periode og gir et øyeblikksbilde av det man ønsker å undersøke. En bør være forsiktig med å trekke konklusjoner når man gjennomfører en slik type undersøkelse fordi dataene som samles inn sier lite om hvordan utviklingen blir over tid. Begrensningene ved bruk av tverrsnittsundersøkelser er at det kan være problematisk å avdekke

årsakssammenhenger mellom fenomener, eksempel hvordan fenomenet X påvirker fenomenet Y eller fenomenet Z (Johannessen, 2016, s. 70–71). Tverrsnittsdesign kalles ofte undersøkelsesdesign, noe som gjerne forbindes med spørreundersøkelse og strukturerte intervjuer. Av den grunn fastholder Bryman på det mer genererisk begrepet tverrsnittsdesign, selv om spørreundersøkelser som metode ofte benyttes i tverrsnittsundersøkelser (Bryman et al., 2021, s. 50).

En spørreundersøkelse gir muligheten til å generalisere fra utvalget vårt til en populasjon. En spørreundersøkelse også gir muligheten til innsamling av data fra mange respondenter på ganske kort tid. Etter endt datainnsamling vil vi kunne gjennomføre statistiske analyser for å kunne se på sammenhenger (Johannessen, 2016, s. 261).

De aller fleste kvantitative undersøkelser fokuserer på forklaringer framfor beskrivelser (Bryman et al., 2021, s. 144). Bryman deler forskningsspørsmål inn i to kategorier; deskriptive spørsmål og forklarende spørsmål. De deskriptive spørsmålene har gjerne en tilnærming hvor det benyttes et hva, hvor, når hvem og hvordan type formulering på spørsmålet. Ved forklarende spørsmål benyttes gjerne hvorfor og hvordan. Det vil ikke være feil å velge det ene fremfor det andre (Bryman et al., 2021, s. 75). Vi benytter oss av kvantitativ metode av typen deskriptivt tverrsnittsdesign.

En kausal undersøkelse søker etter årsak og virkning. Man prøver å forklare årsaker og undersøker effekten. Selv om man ofte søker etter en årsak-virkning i spørsmålene som stilles er det ikke alltid man oppnår en årsak-virkning. Veldig ofte kan det bare etableres en sammenheng (Oppen et al., 2020, s. 41 og 48–49). I denne oppgaven er vi ute etter å se om vår avhengige variabel, samarbeidet mellom administrative og vitenskapelig ansatte i UH-sektoren, samvarierer med de uavhengige variablene arbeidsdeling og jobbtilfredshet.

Vi har også innhentet sekundærdata, statistikk fra Database for statistikk om høyere utdanning (DBH). For å kunne svare ut vår problemstilling vil vi benytte både primærdata og sekundærdata.

3.2 Metode

Metode er en fremgangsmåte for å komme frem til ny kunnskap eller for å løse et eller flere problemer. Ved bruk av kvantitativ metode kan man undersøke store populasjoner og med dette generalisere ut ifra en gitt sannsynlighet og med rimelighet anta at funnet er representativt for flere (Oppen et al., 2020, s. 31). Undersøkelsen vår har en deduktiv tilnærming ved å gjennomføre en spørreundersøkelse – primærdata, ved noen utvalgte universiteter og høyskoler for å forklare vår problemstilling. Vi har tatt utgangspunkt i foreliggende teori, utformet en problemstilling, benyttet prevaliderte spørsmål med nødvendige justeringer og har lett etter svar til våre hypoteser. Samarbeid, arbeidsdeling og jobbtilfredshet er kjente begreper i medarbeiderundersøkelser og det er også fra slike undersøkelser vi fant flere av de prevaliderte spørreskjemaene.

De fagfellevurderte artiklene hvor vi har hentet prevaliderte spørsmål fra er:

- Evaluering av matriseorganisering ved Det helsevitenskapelige fakultet ved Universitet i Stavanger (Holtermann et al., 2022)
- Building engagement and healthy organisations (M. Christensen et al., 2012, Kapittel 12. Vedlegg D)
- Samarbeid mellom masterstudenter i yrkespedagogikk og deres kolleger på egen arbeidsplass (Larsen, 2017, s. 22)
- Fører «mastersyke» til overutdanning? Om overgang fra studier til arbeidsliv (Støren, 2014, s. 296)

Bakgrunnsspørsmålene i undersøkelsen er på nominalnivå. Dette betyr at svaralternativene er gjensidig utelukkende, men alternativene kan ikke rangeres eller ordnes i logiske rekker (Oppen et al., 2020, s. 103). Det er viktig at svaralternativene er gjensidig utelukkende, slik at respondentene ikke opplever at de passer inn i flere alternativer. Et eksempel på dette, er spørsmålet «Hva er din alder?». På dette spørsmålet er det viktig at det ikke er overlapp mellom aldersgruppene, respondenten skal kun passe inn i en av de oppgitte aldersgruppene.

De øvrige spørsmålene i undersøkelsen er på ordinalnivå, med et par unntak. Ordinalnivået har også gjensidig utelukkende svaralternativer, men disse alternativene kan rangeres eller ordnes i logiske rekker (Oppen et al., 2020, s. 103). På spørsmålene som er på ordinalnivå har vi valgt en likert-skala på 1 til 5. Skalaen gir oss verdien 3 som et nøytralt midtpunkt, og to

verdier på hver side av midtpunktet. Alternativene står konsekvent oppgitt i en naturlig rekkefølge, fra f.eks. «I svært liten grad» til «I svært stor grad» (Oppen et al., 2020, s. 103).

Respondentene fikk imidlertid også et spørsmål hvor svaret ble gitt i form av fritekst. Dette spørsmålet gir oss en mulighet for en begrenset kvalitativ betraktning, men det er viktig å være klar over begrensningene i disse svarene. Spørsmålet var frivillig, hvilket medførte at ikke alle respondentene valgte å svare på det. Vi har ikke hatt mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål for å avklare om respondenten har forstått spørsmålet fullt ut.

Respondentene kan også gi svar som ikke gir mening til problemstillingen, altså skape støy i datasettet. Vi må derfor gjøre en kvalitativ vurdering for å avgjøre om svarene er støy eller egnet til videre bruk i analysene. I motsetning til ved et intervju, har vi heller ikke mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål for å sikre at vi og respondentene har lik forståelse av begrepene som brukes.

3.3 Undersøkelsen

Vi ønsker å se på samarbeidet mellom administrative og vitenskapelig ansatte opp mot jobbtilfredshet og arbeidsdeling ved bruk av teoriene fra teorikapittelet. I tillegg ønsker vi å sammenligne våre resultater med innhentet sekundærdata.

Ifølge Oppen et. al (2020, s. 96) er det fornuftig å gjennomføre undersøkelsen på en liten gruppe før man sender den planlagte undersøkelsen ut til den store gruppen. Ved å gjennomføre den lille undersøkelse først, kan man se etter feil og mangler i undersøkelsen. Man har da mulighet til å rette disse feilene og forbedre undersøkelsen før den sendes ut. Det er vesentlig at vårt utvalg har forståelse og kunnskap om begrepene som benyttes.

Kommunikasjon og språk kan også være en utfordring. Undersøkelsen bør ha godt norsk språk og lite bruk av fremmedord, ifølge Oppen et. al (2020, s. 97).

Vi utførte først en enkel pilottest på noen utvalgte. Dette er ansatte i offentlig sektor som vi mente kunne relatere seg til spørsmålene i undersøkelsen. Etter å ha mottatt tilbakemeldingene ble det utført noen endringer. I utgangspunktet hadde undersøkelsen flere spørsmål til hver av variablene, men for at ikke undersøkelsen skulle bli for lang valgte vi å kutte ut noen av spørsmålene. Vi ønsket å holde oss til rundt 30 spørsmål samt en svartid på omtrent 5 minutter, slik det anbefales av Oppen et al. (2020, s. 96). En undersøkelse kan fort

bli langtekkelig og respondenten kan lett miste interessen for å besvare undersøkelsen. Det må derfor avveies hvilke spørsmål som er viktige å få svar på, kontra hva som er kjekt å vite (Oppen et al., 2020, s. 95–96). Alle spørsmålene i undersøkelsen var obligatoriske, med unntak av ett spørsmål som hadde mulighet for fritekstsvar. Det var også noen av spørsmålene som gikk kun til de administrativt ansatte og noen kun til de vitenskapelig ansatte. Dette ble gjort fordi noen av spørsmålene var av en slik art at det kun ga mening å stille de til vitenskapelig ansatte. I tillegg valgte vi ved et par anledninger å stille de to gruppene hver sitt spørsmål om det samme begrepet, for å kunne bruke et mer aktivt språk i spørsmålsstillingen ved å henvende oss direkte til respondenten.

Spørreundersøkelsen inneholder demografiske spørsmål om bl.a. kjønn, alder, hvor lenge man har vært ansatt, høyeste fullførte utdanning og stillingstittel. For å sikre anonymiteten til respondentene gjorde vi noen grep omkring bakgrunnsspørsmålene, vi valgte blant annet å gruppere alder i ti års-intervaller. Vi ønsket opprinnelig å benytte eksakt alder i analysen for å blant annet gjøre gjennomsnittsberegning, men av anonymitetshensyn valgte vi å opprette alderskategorier. Tidligere studie viser at gjennomsnittsalderen er høyere blant de vitenskapelig ansatte enn hos de administrativt ansatte. Dette knytter seg gjerne mot at det kreves lang kvalifiseringstid til de vitenskapelige stillingene og den lavere alderen hos de administrativt ansatte knytter seg til nyrekruttering og muligheten til å ansette yngre mennesker (Gornitzka et al., 1996, s. 80).

Utgangspunktet vårt var også å be om stillingstittel i et fritekstfelt, men av samme årsak endret vi til forhåndsdefinerte svaralternativer. Stillingstittel i fritekstfelt kunne inkludert så spesifikke detaljer at det ikke lenger ble anonymt.

Vi hadde forhåndsdefinerte svaralternativer på bakgrunnsspørsmålene om stillingstittel. For de vitenskapelig ansatte brukte vi høyskolelektor/universitetslektor, dosent, førstelektor, postdoktor, førsteamanuensis, professor, forsker 1, forsker 2, forsker 3, seniorforsker, stipendiat (3år), stipendiat (4år) og mulighet for å krysse av på annet. De administrativt ansatte kunne velge blant sekretær/førstesekretær, førstekonsulent, seniorkonsulent, rådgiver, seniorrådgiver og mulighet for å krysse av på annet. Administrative og vitenskapelige ledere fikk ikke spørsmål om stillingstittel. Vi la til grunn at ledere muligens kunne identifiseres dersom de også oppga stillingstittel i tillegg til de øvrige bakgrunnsspørsmålene, vi valgte derfor å ikke spørre lederne om stillingstittel.

Vår undersøkelse vil ikke kunne si noe om frafallet. Vi har ingen mulighet til å undersøke om noen har åpnet spørreundersøkelsen, for senere velge å avslutte og med dette ikke delta i undersøkelsen. Vi vet heller ikke hvor mange som har mottatt undersøkelsen.

Dataene samlet inn i undersøkelsen er ment å svare på vår problemstilling. De demografiske spørsmålene vil vi bruke til å se om det foreligger ulike oppfatninger og forskjeller blant de ansatte. For å måle abstrakte begreper stilles det gjerne flere spørsmål til det samme begrepet, og bygger dermed et spørsmålsbatteri for å måle fenomenet. Jo bedre begrepet er operasjonalisert, jo bedre vil analysen bli (Oppen et al., 2020, s. 91–92). Vi har operasjonalisert spørsmålene i undersøkelsen ved bruk av prevaliderte spørreskjemaer som tidligere nevnt og tilpasset noen av dem, samt rettet spørsmålene mer mot hva vi ønsker å undersøke. Vi har i ettertid sett at det kan være spørsmål vi har unnlatt å inkludere i vår undersøkelse som vi burde inkludert for å bedre kunne svare ut bredden i våre variabler.

Ved gjennomføringen av faktoranalysen viser det seg at det er noen spørsmål som ikke lader til begrepet som vi har ment å måle og som derfor har blitt fjernet fra videre analyse. I spørreskjemaet vårt hadde vi noen spørsmål som helt spesifikt spurte om samarbeidet mellom de administrativt og vitenskapelig ansatte. Det viste seg imidlertid at spørsmålene vi opprinnelig hadde til å måle vårt avgrensede samarbeidsbegrep ladet sammen med arbeidsdelingsbegrepet. Begrepene samarbeid og arbeidsdeling var det utfordrende å få til i den divergente faktoranalysen.

3.4 Datainnsamling

3.4.1 Design

Undersøkelsen er utformet ved bruk av datainnsamlingsverktøyet Nettskjema.no, som er utarbeidet av Universitet i Oslo. Dette er en sikker nettside for innsamling av forskningsdata og benyttes ofte innen forskning i Norge, blant annet av flere utdanningsinstitusjoner. Nettskjema er brukervennlig og har stor fleksibilitet med en rekke funksjoner for å samle inn, lagre og analysere data (Universitetet i Oslo, 2023). Undersøkelsen er gjennomført slik at besvarelser ikke skal kunne knyttes til respondenten, noe som var viktig for å sikre anonymitet. Ved å gjennomføre en anonym spørreundersøkelse, kan dette føre til at vi får flere svar enn vi ville fått dersom respondentene ikke kunne forbli anonyme. Dette gjelder

spesielt fritekstsvaret hvor respondentene ble spurt om de kunne gi konkrete eksempler på arbeidsoppgaver.

3.4.2 Utsendelse

Utsendelse av undersøkelsen ble gjennomført ved bruk av e-post. Vi utarbeidet en informasjonsepost med lenke til undersøkelsen. Informasjonseposten inneholdt informasjon om formålet med undersøkelsen, hvem som står bak undersøkelsen, samt kontaktinformasjon dersom respondentene hadde behov for å stille oss spørsmål.

E-posten ble sendt ut 1. februar 2023 til vitenskapelige og administrative ledere ved tre utvalgte høyskoler og universitet med spørsmål om undersøkelsen kunne videreformidles til administrativt og vitenskapelig ansatte ved de respektive instituttene, med svarfrist 23. februar 2023. Vi benyttet informasjon som lå tilgjengelig på institusjonenes nettsider for å identifisere ledere med ansvar for vitenskapelige og administrative ansatte. På nettsidene lå også e-postadressene til mottakerne tilgjengelig. En vennlig purring ble sendt ut etter ca. fjorten dager, for å sikre flest mulig respondenter. Utsendelse av purremail er ofte nødvendig for å gi mulige respondenter anledning til å besvare undersøkelsen (Oppen et al., 2020, s. 111).

Utfordringen ved å velge e-post som metode for utsendelse av undersøkelsen, er at vi ikke har kontroll på hvor mange vi har «invitert» til undersøkelsen. Oppfølgingsmulighetene er dessverre også minimale ved en slik distribusjon. Direkte oppfølging av mulige respondenter vil dermed ikke la seg gjennomføre.

Den siste tiden har det vært en del omtale rundt temaet samarbeid mellom administrativt og vitenskapelig ansatte og ved å vise til dette i e-posten håpet vi på at det ville føre til interesse for temaet og at lederne vi kontaktet skulle videresende vår undersøkelse.

3.4.3 Metodeutfordringer med mulige konsekvenser for datakvalitet og analyse

I spørreundersøkelsen ble samtlige respondenter bedt om å reflektere i hvilken grad de kjenner seg igjen i ulike påstander. Alle spørsmålene var obligatoriske med avkrysning for definerte svaralternativer. Formuleringene av svaralternativene og spørsmålene var i all

hovedsak enkle å lese og besvare. Det var et fåtall som krevde en forklarende tekst. Spørreundersøkelsen vår er hovedsakelig satt opp som en prekodet spørreundersøkelse. Ulempen med dette er at respondentene ikke har mulighet til å svare noe utenom de fastsatte svaralternativene. Noen kan også oppleve at de blir nødt til å svare på et spørsmål som er motstridende for dem (Oppen et al., 2020, s. 108–109).

Da vi startet utarbeidelsen av undersøkelsen, hadde vi et ønske om å lage undersøkelsen både på norsk og engelsk. Utarbeidelsen på norsk var krevende og tok lang tid. Ved gjennomføring av en masteravhandling med et forholdsvis kort tidsperspektiv, kunne vi ikke ta oss tid til en engelsk utgave. Vi ser at UH-sektoren har flere fremmedspråklige ansatte og at vi kunne fått flere respondenter hvis vi også hadde en engelsk utgave av spørreskjemaet. Dette ville imidlertid krevd veldig god språklig forståelse og samtidig vært ressurskrevende. Vi mottok respons fra én leder som gjerne ønsket å få undersøkelsen på engelsk til sine ansatte.

En annen leder meddelte oss at vedkommende ikke ønsket å videresende vår e-post til sine ansatte. Dette begrunnet lederen med at de stadig fikk slike undersøkelser og kunne ikke distribuere alle slike henvendelser til sine ansatte. Vi var imidlertid velkomne til å sende ut direkte, men valgte å ikke gjøre det.

Vi har mottatt respons på én mindre, språklig feil. Responsen gikk ut på at svaralternativene skulle vært «sjelden» i stedet for «sjeldent». Denne tilbakemeldingen mottok vi etter at 100 respondenter hadde besvart undersøkelsen og tok det som en orientering.

På det demografiske spørsmålet om utdanningsnivå opplevde vi at svaralternativene i det prevaliderte spørsmålet vi benyttet hadde for få svaralternativer for UH-sektoren. Denne sektoren består av ansatte med høyere utdanningsnivå enn gjennomsnittsbefolkningen. For de respondentene som har høyere utdanning var det kun to alternativer å velge mellom: «Høgskole/universitet inntil tre år» og «Høgskole/universitet, mer enn tre år». Denne kategoriseringen gjør at vi ikke har mulighet til å se hva slags utdanningsnivå de som svarte «...mer enn tre år» har, utover at de opplyste å ha mer enn tre års høyere utdanning. «...mer enn tre år» kan for respondentene være en kombinasjon av bachelorgrad pluss et årsstudium eller studiepoeng i enkeltfag, det kan være en mastergrad eller eventuelt en doktorgrad. 92,6 prosent av respondentene våre la seg i den øverste utdanningskategorien, «Høgskole/universitet, mer enn tre år».

En annen observasjon vi gjorde etter utsendelse av spørreskjemaet, er at ingen av de to nevnte svaralternativene dekker bachelorgrad rent språklig. Språklig inkluderes ikke fullført tre års utdanning i alternativet «...inntil tre år», samtidig som det også utelukkes i «...mer enn tre år».

To av spørsmålene i spørreskjemaet hadde et «vet ikke»-svaralternativ, et under begrepet Samarbeid og et under Arbeidsdeling. I videre analyser ekskluderer vi disse svarene som «missing» for spørsmålene slik at de ikke påvirker analysene, f.eks. gjennomsnittet.

Vi eksporterte dataene fra Nettskjema.no til Excel, hvor vi bearbeidet funnene til tallmaterieell for videre analyser og fremstilling i IBM SPSS. Dette er en manuell prosess som kan føre til feil, vi gjennomførte derfor en ny inspeksjon av datasettet etter at det var importert til SPSS. Hensikten med å gjennomføre denne inspeksjonen var å avdekke mulige ekstremverdier som feilaktig kan oppstå under bearbeidingen av datasettet. Vi finner ingen ekstremverdier i datasettet som kan påvirke gjennomsnittet og standardavviket og ingen respondenter er ekskludert fra analysen.

Til tross for at bruk av elektronisk datafangstverktøy reduserer faren for feilkoding (Oppen et al., 2020, s. 132), erfarte vi allikevel at det i overføringen var mulig å kode om feil. Siden vi alle tre gjorde denne øvelsen parallelt, ble slike feil oppdaget umiddelbart. Vi anser derfor datasettet som tilfredsstillende kvalitetssikret.

3.4.4 Populasjon og utvalg

For å kunne generalisere og beskrive våre funn var vi avhengig av en fornuftig sammensetning av utvalget. Det ble derfor tilfeldig valgt tre universitet og høyskole. I denne undersøkelsen ville det være lite hensiktsmessig å forsøke å nå ut til hele populasjonen, da dette ville blitt for tidkrevende. Undersøkelsens populasjon er administrativt og vitenskapelig ansatte i UH-sektoren i Norge. Med administrativt ansatte i denne populasjonen, mener vi de administrativt ansatte som i en eller annen grad samarbeider eller bistår vitenskapelig ansatte i forbindelse med undervisning, eksamen eller forskning. For å vite om vi har sendt spørreundersøkelsen til et representativt utvalg har vi inkludert noen demografiske spørsmål, som hva de er ansatt som, hvilken stilling de har og hvor lenge de har vært ansatt. Vi ser etter mønster i materialet vi har tilgjengelig da vi vet lite om respondentene.

Datamaterialet viser et nettoutvalg av respondenter på N=394, av disse var det 261 (66,2 prosent) kvinner og 131 (33,2 prosent) menn. To respondenter benyttet seg av svaralternativet annet. I et mangfoldsperspektiv så vi fordelene av å inkludere alle tre svaralternativene. Det ble vurdert med tanke på personidentifiseringsproblematikken og vi landet på at personvernet ble godt ivaretatt med tanke på at det er tre store undersøkelsesenheter.

På spørsmålet «Hva er din alder?» har vi kun alderskategorier i 10års-intervaller. Våre respondenter er i hovedsak i kategorien 40-49 år.

Det er 152 (38,6 prosent) administrativt ansatte, 37 (9,4 prosent) ledere for administrativt ansatte, 186 (47,2 prosent) vitenskapelig ansatte og 19 (4,8 prosent) ledere for vitenskapelig ansatte som har svart på undersøkelsen.

Vi har ikke gjort forsøk på å beregne bruttoutvalget, da det ville blitt for tidkrevende. Vi har som tidligere nevnt, sendt undersøkelsen til administrative og vitenskapelige ledere. Vi valgte å ikke sende til sentre og andre spesialavdelinger. Vi kunne derfor ikke bruke totalt antall ansatte ved institusjonene som bruttoutvalg. I tillegg kommer usikkerheten knyttet til hvilke ledere som videresendte undersøkelsen til sine ansatte og hvem som ikke gjorde det.

I DBH ble det i 2022 på landsbasis rapportert inn totalt 21 256 årsverk for kvinner og 16 260 årsverk på menn i stillingskategoriene som er nevnt i kapittel 1.5. Dette gir en total kjønnsbalanse på 57 prosent kvinner og 43 prosent menn. Dette avviker noe fra kjønnsbalanse i vår undersøkelse, som er på 66,2 prosent kvinner og 33,2 prosent menn.

I datauttrekket til figur 1-1 viser tallene fra DBH at 72 prosent av de innrapporterte årsverkene er vitenskapelige årsverk og 28 prosent er administrative årsverk. I vårt nettoutvalg, dersom vi inkluderer lederne til de to gruppene, ser vi at vi i sum har omtrent 52 prosent vitenskapelige ansatte og 48 prosent administrativt ansatte. Vi har dermed en betydelig overrepresentasjon av administrativt ansatte i vårt nettoutvalg.

Dersom vi bryter ned statistikken på kjønnsbalanse til henholdsvis vitenskapelige og administrative årsverk, ser vi at det ifølge DBH ble innrapportert (avrundet til hele årsverk) 13 237 årsverk på menn og 13 867 årsverk på kvinner i vitenskapelige stillinger i 2022. Tilsvarende ser vi at i 2022 det ble innrapportert (avrundet til hele årsverk) 3 096 årsverk på

menn og 7 430 årsverk på kvinner i administrative stillinger. Dette betyr at kjønnsbalansen på nasjonalt nivå i 2022 var 49 prosent menn og 51 prosent kvinner i vitenskapelige stillinger, mens det var 29 prosent menn og 71 prosent kvinner i administrative stillinger.

I vår nettopopulasjon har vi en kjønnsbalanse på 44 prosent menn og 55 prosent kvinner i vitenskapelige stillinger, inkludert lederne. Kjønnsbalansen i de administrative stillingene i vårt nettutvalg, ledere inkludert, er 21 prosent menn og 78 prosent kvinner. Vi ser dermed at vi har en overrepresentasjon av kvinner i begge grupper. Allikevel synes ikke den kjønnsmessige overrepresentasjonen å være av en slik art at dataene ikke har overføringsverdi til populasjonen.

På spørsmålet «Hva er din stillingstittel?» er hele skalaen benyttet både for de administrative og vitenskapelig ansatte. Dersom vi ser på bruk av stillingskoder i administrative stillinger som ble beskrevet i kapittel 1.6, ser vi at det er nokså godt samsvar mellom de nasjonale tallene og vårt nettutvalg.

I de følgende kulepunktene vil andel av stillingskoder på nasjonalt nivå fra kapittel 1.6 komme først, med tall fra vårt nettutvalg i parentes bak:

- Sekretær/førstesekretær - < 1 prosent (< 1 prosent)
- Førstekonsulent – 13 prosent (10 prosent)
- Seniorrådgiver – 21 prosent (21 prosent)
- Rådgiver – 33 prosent (36 prosent)
- Seniorrådgiver – 25 prosent (30 prosent)

Spørsmålet «Samarbeider du eller bistår du de vitenskapelig ansatte?» er kun gitt de administrative ansatte og deres ledere, som utgjør 189 respondenter. Av disse er det 185 respondenter som har svart ja og fire som har svart nei. Disse fire kan fortsatt ha en mening om samarbeidet i organisasjonen og de representerer ikke noen ekstremverdier i sine besvarelser og vil i liten eller ingen grad påvirke gjennomsnittet eller standardavviket.

3.5 Reliabilitet og Validitet

Student, forsker eller leser bør reflektere over påliteligheten til en undersøkelse, også kalt reliabilitet. Reliabilitet sier noe om hvor nøyaktig dataene i undersøkelsen er, hvilke data som skal brukes, hvordan dataene er samlet inn og hvordan man bearbeider innsamlede data. Hvis man ved bruk av de samme dataene i en annen undersøkelse kommer frem til samme resultat kan man si at undersøkelsen har god reliabilitet. Dette kalles ofte for test-retest-reliabilitet (Johannessen, 2016, s. 26–37).

Reliabiliteten kan påvirkes av hvordan spørsmålene er stilt. Er de positivt eller negativt rettet, åpne eller lukkede? Kjenner respondenten seg igjen i spørsmålene som stilles? Har de kunnskap og interesse på området? Hvis det er lite interesse og man ikke kan relatere seg til spørsmålene, kan en respondent ha lett for å bare krysse av uten videre refleksjon for å komme videre til neste spørsmål.

Gjensidig utelukkende kategorier øker validiteten til undersøkelsen, mens validiteten reduseres hvis respondenten har problemer med å velge sin kategori (Oppen et al., 2020, s. 106). Representerer dataene det man har til hensikt å undersøke? Hvor treffende og relevant dataene er, vil si noe om validitet eller gyldighet (Johannessen, 2016, s. 66). Vi må vurdere om vår datainnsamling er valid, om det er rimelig å anta at vår undersøkelse gir svar på vår problemstilling. Vi har hovedsakelig benyttet oss av prevaliderte spørsmål fra andre fagfelleverderte artikler. Prevaliderte spørsmål bidrar til å øke validiteten til undersøkelsen. For å sikre nøyaktig og hensiktsmessig innhenting av data er spørsmålene utarbeidet i nettskjema, innstilt på anonym undersøkelse, hvor det er umulig for oss å spore tilbake til respondenten. Vi har også sikret at respondenten ikke skal kunne identifiseres og skjemaet inneholder ingen persondata.

I analysen har vi benyttet oss av Cronbachs alfa for å måle den interne konsistensen. Den hensyntar variasjoner i spørsmålet og korrelasjonen spørsmålene har knyttet til de andre spørsmålene som stilles til det samme begrep. Det forutsettes at det stilles minimum to spørsmål til samme begrep for å gjennomføre Cronbachs alfa. Denne analysen vil måle en verdi mellom 0-1, og det som ligger over 0,7 er å regne som akseptabelt med tanke på reliabilitet. Hvis det stilles for mange spørsmål til et begrep kan dette igjen skape problemer for Cronbachs alfa og regne ut en kunstig høy verdi (Oppen et al., 2020, s. 334).

Overflatevaliditet sier noe om spørsmålene er intuitivt riktige. God kvalitet på spørsmålene krever god faglig innsikt rundt begrepene som skal måles. Dette oppnår man ved grundig gjennomlesning av begrepenes definisjoner, samt hvordan andre har målt begrepene (Oppen et al., 2020, s. 92). Det er mulig å få god skår på en Cronbachs alfa og allikevel ha dårlig begrepsvaliditet om man ikke har tatt hensyn til overflatevaliditeten.

Begrepsvaliditet indikerer om man har klart å måle begrepet man har til hensikt å måle, altså graden av samsvar mellom det teoretiske begrepet og operasjonelt mål. Det er grunnleggende for undersøkelsen at begrepet har validitet og det stilles derfor ett eller flere spørsmål til samme begrep. Dette er helt nødvendig for at undersøkelsen skal være meningsfull, generaliserbar og tolkbar (Oppen et al., 2020, s. 91–92). Det er tatt utgangspunkt i teori og eksisterende empiri i operasjonaliseringen av undersøkelsen.

Tidligere under kapittel 3 har vi vurdert vår metode og datainnsamling. Vi har ikke hatt mulighet til å påvirke svarene vi har mottatt, eller fått påvirket respondentene på noe annet vis enn å sende påminnelsepost til lederne. Vi skal så behandle svarene objektivt og presentere våre funn i henhold til vår problemstilling. Dataene er tilgjengelige og etterprøvbare (Grønmo, 2015, s. 241). Vi vurderer det slik at vår undersøkelse har høy pålitelighet.

Ved vurdering av gyldighet må vi vurdere om vårt datagrunnlag kan besvare vår problemstilling. Vår vurdering er at det er rimelig å anta at vår datainnsamling vil kunne besvare vår problemstilling og at vi har validitet.

3.6 Etiske vurderinger

Vi har vurdert og tatt stilling til at vår datainnsamling ikke krever innmelding til Personverntjenesten i Sikt (NSD). Sikt opplyser på sin nettside at søknad skal sendes dersom det skal behandles persondata i forbindelse med et forskningsprosjekt (Sikt, 2023). Sikt opplyser på samme side at persondata er alle opplysninger som kan knyttes til en person. De påpeker samtidig at kombinasjon av opplysninger av og til også kan knyttes til person. Våre data innhentes via Nettskjema, som skal sørge for anonymitet. Spørsmålene i undersøkelsen er utformet slik at de hverken alene eller i kombinasjon skal bryte anonymiteten til respondentene. Vi mener derfor at vårt forskningsprosjekt ikke behandler persondata.

Undersøkelsen ble sendt til vitenskapelige ledere og administrative ledere. De kunne velge å videresende e-posten til ansatte eller å la det være. Vi har fått tilbakemelding om at noen har valgt å ikke sende den videre, fordi det jevnlig dukker opp undersøkelser som ønskes besvart og at de ikke kan bruke tid på dette.

Respondentene samtykker til deltakelse ved å delta i spørreundersøkelsen, men har full rett til retrett, og med dette trekke seg uten ubehag. Dersom respondenten velger å trekke seg underveis i undersøkelsen, registreres det ingen data fra respondenten. Opplysninger om samtykke og muligheten til å trekke seg fra undersøkelsen gis det opplysninger om i e-posten og informasjonen før man starter undersøkelsen.

Vår relasjon til UH-sektoren er at vi både er og har vært studenter ved ulike utdanningsinstitusjoner. Utover å være studenter har ingen av oss noen annen tilknytning til sektoren. Dette betyr at vi ikke har hatt spesielle forkunnskaper om sektoren, men det betyr også at det ikke er knytninger som er egnet til å påvirke vår objektivitet. Vi mener dette gjør at vi klarer å distansere oss fra undersøkelsen og forholde oss objektivt til temaet.

Vi har også valgt å bruke prevaliderte spørsmål så langt det er mulig, for å være sikker på at vi ikke legger noen utilsiktet ladning i spørsmålenes ordlyd. Vår tilnærming med kvantitativ metode og bruk av anonymt spørreskjema som datainnsamling har også gjort at vi ikke har hatt mulighet til å påvirke respondentenes tilbakemeldinger.

3.7 Statistisk gjennomgang

Vår intensjon er å besvare vår problemstilling og våre hypoteser ved analyse av vårt datasett. Analysene består av deskriptiv statistisk, frekvensanalyse, faktoranalyser, reliabilitetsanalyse, samt korrelasjonsanalyse med indekserte variabler.

Den deskriptive statistikken gjennomføres på alle spørsmålene tilknyttet vår problemstilling, ved å se på gjennomsnittet, standardavvik, scewness (skjevhet) og kurtosis (spissitet). Scewness og kurtosis beskriver kurvens form i fordeling av besvarelsene, om den er spissere eller flatere enn normalfordelingskurven, som gjerne er en relativt symmetrisk kurve og ligner en klokkeform. Enhetene konsentrerer seg rundt gjennomsnittsverdiene og fordeler seg utover kurven mot halen. Det er noe omdiskutert hvor grensene til scewness og kurtosis går,

men vi tar utgangspunkt i at grensen går på -2 til 2 for både skewness og kurtosis. Det er ikke alltid dataene oppfyller kravene, og da lempes gjerne kravet på kurtosis til 7. Positive skewness-verdier indikerer at kurven flytter seg mot venstre, mens negative verdier gjør at kurven flytter seg mot høyre. Positiv kurtosis indikerer at kurven er spissere og negativ kurtosis indikerer at kurven er flatere enn normalfordelingskurven. Man ønsker gjerne et datamateriale som er tilnærmet normalfordelt (Oppen et al., 2020, s. 161–163).

Konvergent og divergent faktoranalyse ble gjennomført på alle spørsmålene tilknyttet de respektive begrepene. Samarbeid har tre spørsmål tilknyttet begrepet, dette er vår avhengige variabel. De uavhengige variablene Arbeidsdeling og Jobbtilfredshet har også tre spørsmål tilknyttet hvert av begrepene.

Faktoranalyse benyttes primært for datareduksjon, det undersøkes om spørsmål i undersøkelsen er tilknyttet begrepet (Oppen et al., 2020, ss. 311–312). Måleinstrumentet kalibreres ved konvergent faktoranalyse og divergent faktoranalyse.

Ved korrelasjonsanalyser ser man etter samvariasjon, hvor mye to målbare variabler samvarierer. Når hensikten er å se etter samvariasjon, finnes det ulike korrelasjonsanalyser som kan benyttes. Hvilken type man velger vil bero på hva som er egnet til å kunne besvare spørsmålene og hvilket målenivå variablene må være på. Pearsons r er den korrelasjonsanalysen som er mest brukt (Oppen et al., 2020, s. 187–189). I denne undersøkelse har vi derfor valgt å benytte oss av Pearsons r .

Pearsons r er en korrelasjonskoeffisient som måler samvariasjon på en skala fra -1 til 1 hvor 0 betyr at det er ingen samvariasjon, mens 1 er perfekt samvariasjon (Oppen et al., 2020, s. 192). Fortegnet på korrelasjonskoeffisienten avgjør om det foreligger en negativ eller positiv samvariasjon mellom variablene som analyseres.

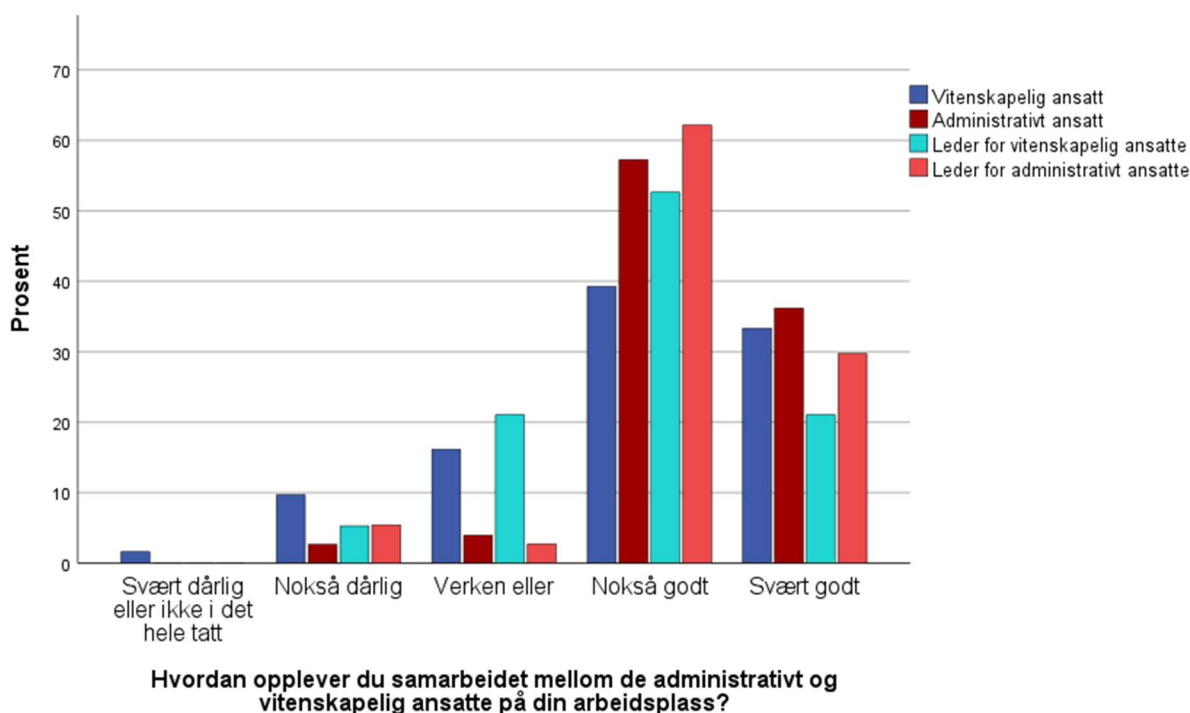
Det er vanlig å tolke Pearsons r på lavere enn 0,300 som svak samvariasjon, mellom 0,300 og 0,499 som moderat samvariasjon og mellom 0,500 og 1 som sterk samvariasjon (Oppen et al., 2020, s. 193).

4 Resultat – gjennomgang av funn

Datainspeksjonen forteller oss at vi har normalfordelte data, med skewness og kurtosis innenfor grenseverdiene. Datasettet er dermed egnet for videre analyser.

I dette kapittelet gjennomgås resultatene fra spørreundersøkelsen i form av frekvenstabeller. Spørsmålene er besvart på en likert-skala med fem svaralternativ. Svarene fra de ulike grupper av ansatte sammenlignes for hvert spørsmål, hvor den prosentvise fordelingen av gruppenes svar presenteres avrundet til nærmeste hele prosent. I tillegg inkluderte spørreundersøkelsen et frivillig spørsmål med fritekstsvar, hvor respondentene ble bedt om å komme med eksempler på arbeidsoppgaver de mener burde vært utført av den andre gruppen, henholdsvis enten de vitenskapelige eller administrative årsverkene. Svarene fra dette spørsmålet visualiseres og gjennomgås under kapittel 4.2.

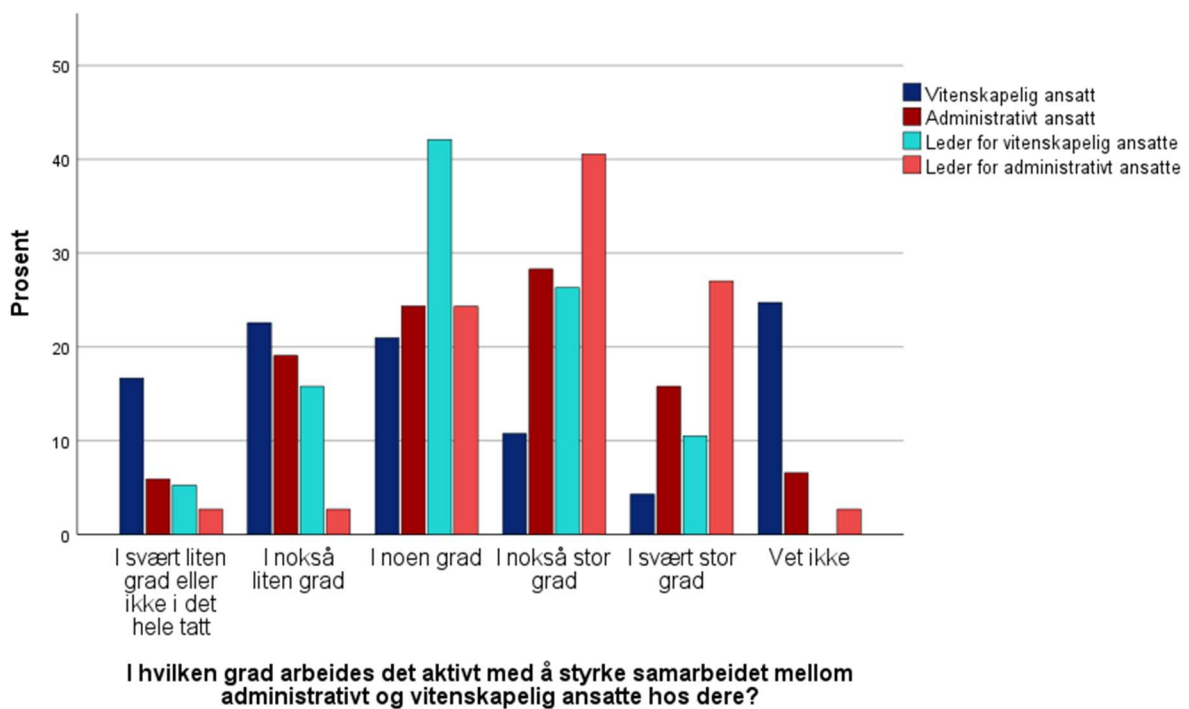
4.1 Samarbeid



Figur 4-1 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om hvordan de opplever samarbeidet mellom gruppene på sin arbeidsplass

Figur 4-1 viser den prosentvise fordelingen av svarene fra gruppene på spørsmål om hvordan de opplever samarbeidet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte på sin arbeidsplass.

Fordeling av svarene viser at de fleste opplever samarbeidet mellom de administrativt og vitenskapelig ansatte på sin arbeidsplass som godt. Figuren viser allikevel at det er forskjell i svarene fra gruppene, de administrativt ansatte og deres ledere svarte mer positivt på dette spørsmålet enn de vitenskapelig ansatte og deres ledere. Av samtlige respondenter med administrativ tilhørighet, ansatte og ledere, svarte 93 prosent at de opplever samarbeidet som enten nokså godt eller svært godt. 73 prosent av samtlige respondenter med vitenskapelig tilhørighet svarte det samme. I sum betyr dette at 83 prosent av samtlige respondenter i undersøkelsen svarte at de opplever samarbeidet mellom de administrativt og vitenskapelig ansatte på sin arbeidsplass som godt.



Figur 4-2 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om i hvilken grad det arbeides aktivt med å styrke samarbeidet på deres arbeidsplass

Figur 4-2 viser den prosentvise fordelingen av svar fra gruppene på spørsmål om i hvilken grad det arbeides aktivt med å styrke samarbeidet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte på deres arbeidsplass.

Svarene på dette spørsmålet viser at de vitenskapelig og administrativt ansatte har en noe ulik oppfatning av om det arbeides aktivt med å styrke samarbeidet mellom de administrativt og vitenskapelige ansatte på sin arbeidsplass. Figur 4-2 viser videre at 40 prosent av de

vitenskapelig ansatte svarte at det i nokså liten grad, i svært liten grad eller ikke i det hele tatt arbeides aktivt med å styrke dette samarbeidet, mens kun 25 prosent av de administrativt ansatte svarte det samme. I motsatt ende av skalaen svarte 15 prosent av de vitenskapelig ansatte at det i nokså stor eller i svært stor grad arbeides aktivt med å styrke samarbeidet, mens 44 prosent av de administrativt ansatte svarte det samme.

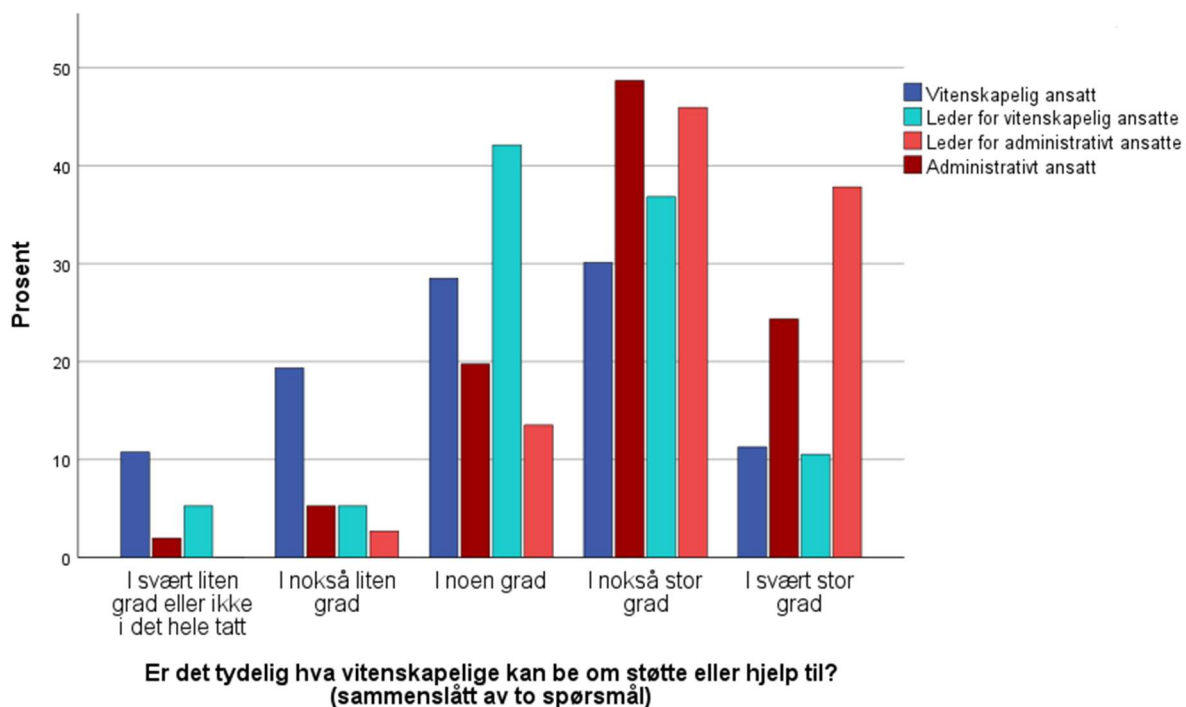
Vi ser også at 25 prosent av de vitenskapelige og 7 prosent av de administrativt ansatte svarte at de ikke vet om det arbeides aktivt med å styrke samarbeidet mellom dem.

Figur 4-2 viser også at lederne for de administrativt ansatte i stor grad opplever at det arbeides aktivt med å styrke samarbeidet mellom de administrativt og vitenskapelig ansatte, 68 prosent har svart at det i nokså stor grad eller i svært stor grad arbeides aktivt med dette. Tilsvarende har 37 prosent av lederne for de vitenskapelig ansatte også en oppfatning av at det arbeides aktivt med å styrke samarbeidet.

21 prosent av lederne for de vitenskapelig ansatte svarte at det i nokså liten grad, i svært liten grad eller ikke i det hele tatt arbeides med å styrke samarbeidet, mens 6 prosent av lederne for de administrativt ansatte svarte det samme.

3 prosent av lederne for de administrativt ansatte svarte at de ikke vet om det arbeides aktivt på deres arbeidsplass for å styrke samarbeidet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte.

Figuren viser også at lederne for begge gruppene i større grad svarte positivt på spørsmålet om det arbeides aktivt med å styrke samarbeidet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte på sin arbeidsplass, enn sine respektive ansatte. Det er grunn til å anta at dette er fordi ledere har et mer aktivt forhold til det organisatoriske arbeidet enn sine ansatte, det faller ofte innunder ansvaret og arbeidet til ledere.



Figur 4-3 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om det er tydelig hva vitenskapelige kan be om støtte eller hjelp til

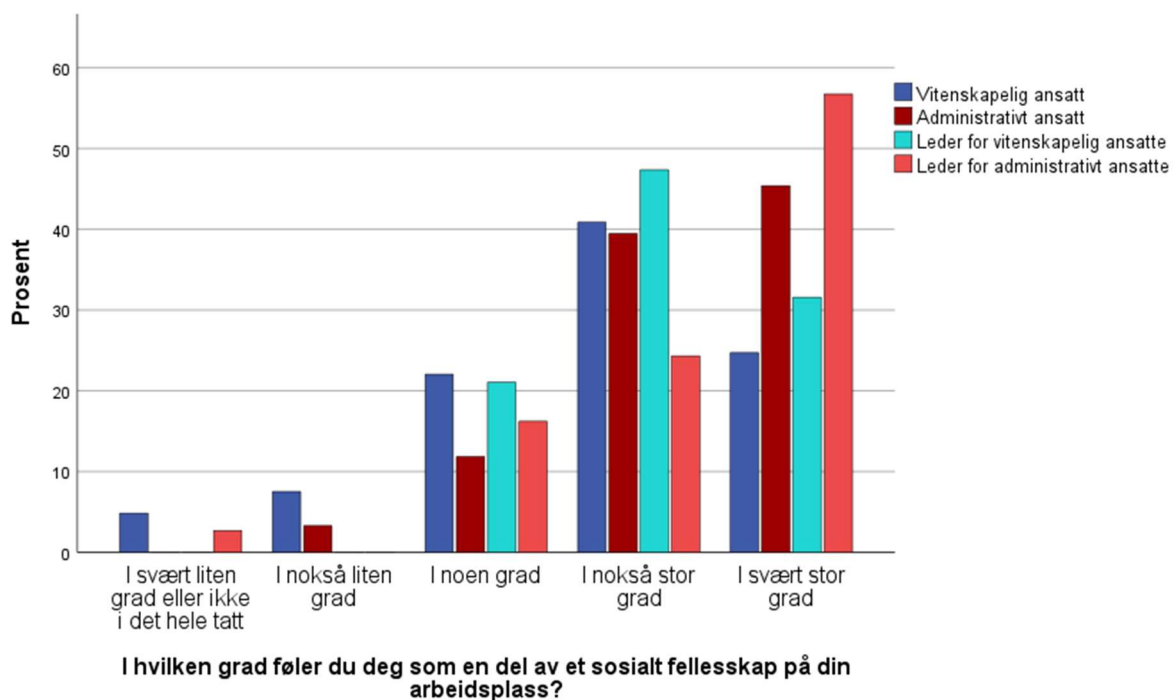
Spørsmålet fremstilt i figur 4-3 er en sammenslåing av spørsmålene «Er det tydelig for deg hva de vitenskapelig ansatte kan be om støtte eller hjelp til?» som ble stilt til administrativt ansatte og administrative ledere, og «Dersom du trenger bistand fra administrasjonen, er det tydelig hvilke administrativt ansatte du kan spørre om hva?» som ble stilt til vitenskapelig ansatte og vitenskapelige ledere. Figur 4-3 viser den prosentvise fordelingen i svar fra gruppene på disse to spørsmålene.

Ingen av respondentene har mottatt begge spørsmålene. Det er viktig å presisere at spørsmålene ikke er helt identiske, da spørsmålet som ble stilt til de med vitenskapelig tilhørighet også inneholdt et «hvilke du kan spørre»-element, i tillegg til hva det kan bes om støtte eller hjelp til. Vi mener at hvilke personer som kan spørres og hva det kan spørres om er ganske tett koblet. Disse to spørsmålene er derfor så like at de bør sees i sammenheng, vi velger derfor å sammenligne de i figur 4-3. På grunn av at spørsmålene ikke er identiske, er det sammenslåtte spørsmålet allikevel ikke tatt med i faktoranalyse og påfølgende korrelasjonsanalyse.

Fordelingen av svarene viser at det er ulik oppfatning mellom administrativt og vitenskapelig ansatte om i hvilken grad det er tydelig hva det kan bes om hjelp eller støtte til. Både de administrativt ansatte og deres ledere i stor grad mener det er tydelig hva vitenskapelig ansatte kan be om støtte eller hjelp til. 73 prosent av de administrativt ansatte og 84 prosent av de administrative lederne svarte at dette i nokså stor eller i svært stor grad er tydelig. Kun 41 prosent av de vitenskapelig ansatte og 47 prosent av de vitenskapelige lederne svarte det samme.

20 prosent av de administrativt ansatte og 13 prosent av de administrative lederne oppga at dette i noen grad er tydelig, mens 29 prosent av de vitenskapelig ansatte og 42 prosent av de vitenskapelige lederne oppga det samme.

Kun 7 prosent av de administrativt ansatte svarte at dette i nokså liten grad, i svært liten grad eller ikke i det hele tatt var tydelig, mens 30 prosent av de vitenskapelig ansatte og 11 prosent av de vitenskapelige lederne svarte det samme. 3 prosent av de administrative lederne mente at det i nokså liten grad var tydelig, men ingen administrative ledere svarte det mest negative svaralternativet.

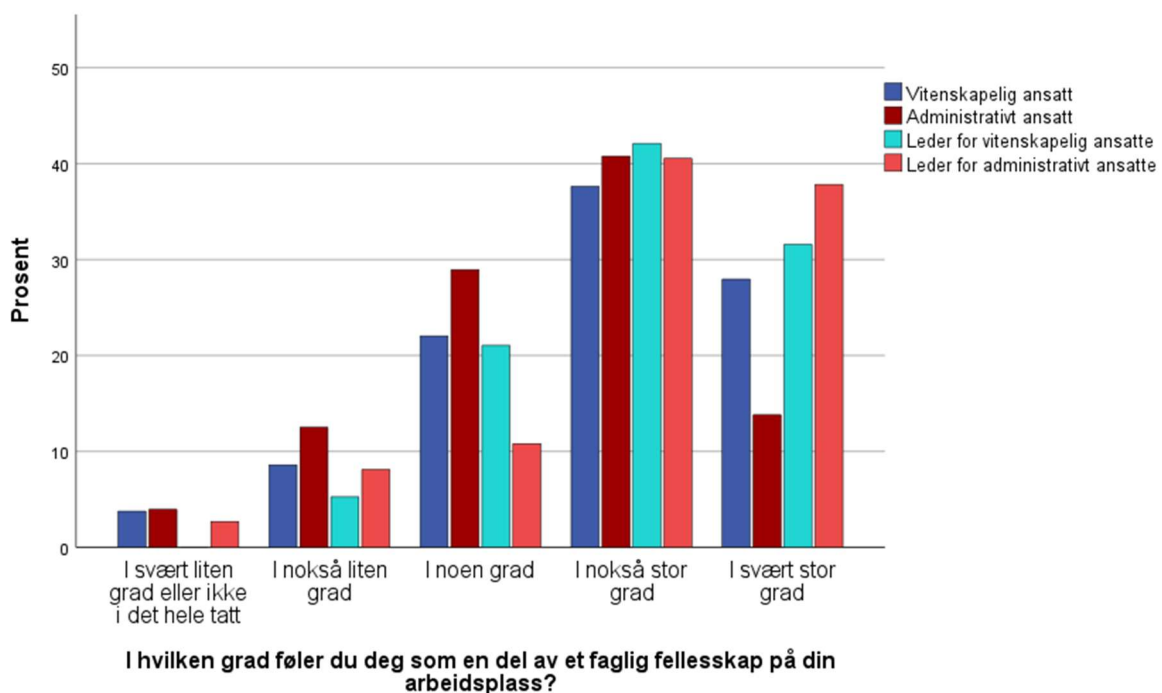


Figur 4-4 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om de føler seg som en del av et sosialt fellesskap på sin arbeidsplass

Figur 4-4 viser den prosentvise fordelingen av svar fra gruppene på spørsmålet om i hvilken grad de føler seg som en del av et sosialt fellesskap på sin arbeidsplass. Figuren viser at de fleste respondentene føler seg som en del av et sosialt fellesskap på arbeidsplassen.

Figuren viser allikevel at gruppene oppgir å ha en noe forskjellig opplevelse av dette. 85 prosent av de administrativt ansatte og 81 prosent av de administrative lederne svarte at de i nokså stor eller i svært stor grad føler seg som en del av et sosialt fellesskap. Det samme svarte 65 prosent av de vitenskapelig ansatte og 79 prosent av de vitenskapelige lederne. Figuren viser samtidig at det er ansatte med administrativ tilhørighet som svarte mest positivt på spørsmålet.

12 prosent av de vitenskapelig ansatte svarte at de i ulik grad ikke føler seg som en del av et sosialt fellesskap, det samme svarte 3 prosent av de administrativt ansatte og 3 prosent av de administrative lederne.

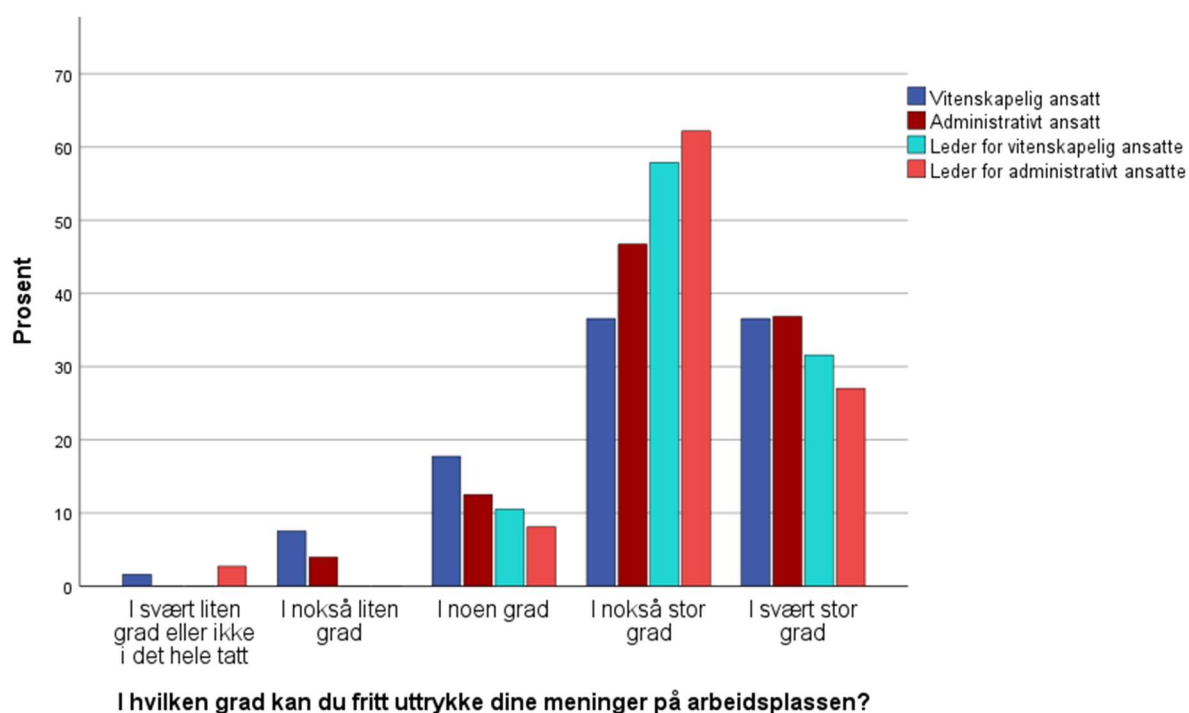


Figur 4-5 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om de føler seg som en del av et faglig fellesskap på sin arbeidsplass

Figur 4-5 viser den prosentvise fordelingen av svar fra gruppene på spørsmålet om i hvilken grad de føler seg som en del av et faglig fellesskap på sin arbeidsplass. Figuren viser at de fleste oppgir å føle seg som en del av et faglig fellesskap på arbeidsplassen. 55 prosent av de

administrativt ansatte og 78 prosent av de administrative lederne oppga at de i nokså stor eller i svært stor grad føler seg som en del av et faglig fellesskap. 66 prosent av de vitenskapelig ansatte og 74 prosent av de vitenskapelige lederne oppga det samme.

Samtidig ser vi av figuren at 16 prosent av de administrativt ansatte og 11 prosent av de administrative lederne har svart et av de to mest negative alternativene som tilsier at de i liten grad føler seg som en del av det faglig fellesskap på arbeidsplassen. Det samme svarte 12 prosent av de vitenskapelig ansatte og 5 prosent av de vitenskapelige lederne.



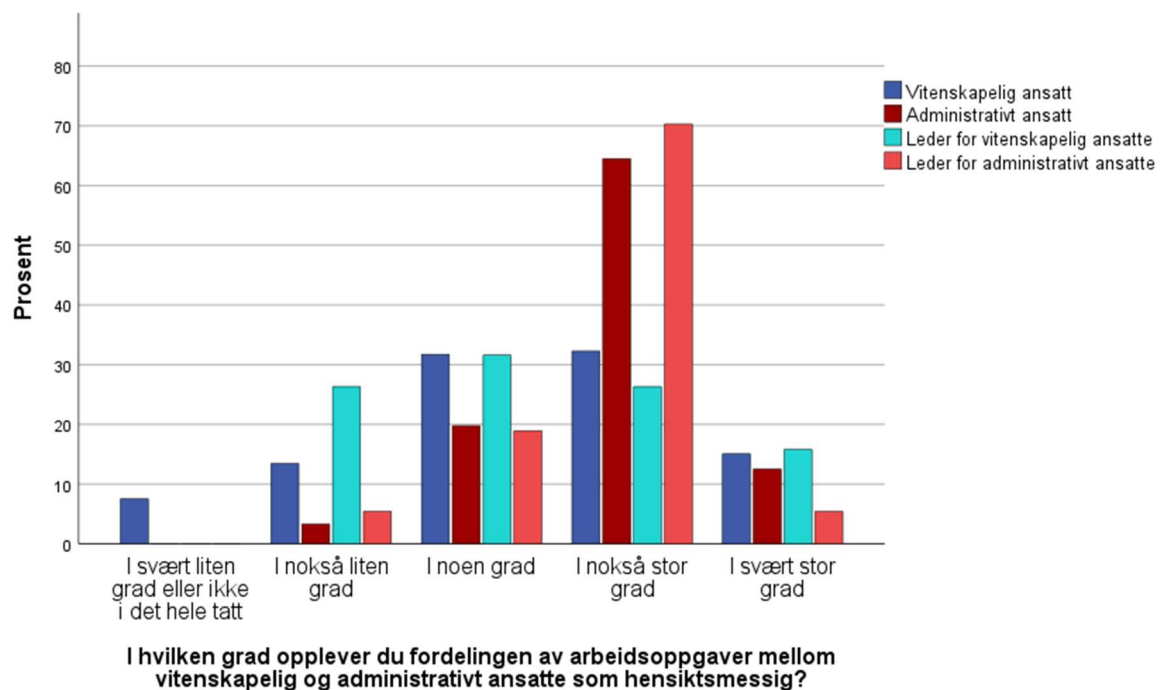
Figur 4-6 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om de fritt kan uttrykke sine meninger på arbeidsplassen

Figur 4-6 viser den prosentvise fordelingen av gruppenes svar på spørsmål om i hvilken grad de fritt kan uttrykke sine meninger på arbeidsplassen. Figuren viser at de fleste av respondentene opplever at de i stor grad kan uttrykke sine meninger fritt på arbeidsplassen.

84 prosent av de administrativt ansatte og 89 prosent av de administrative lederne oppga at de i nokså stor eller i svært stor grad kan uttrykke sine meninger fritt. Det samme oppga 73 prosent av de vitenskapelige ansatte og 89 prosent av de vitenskapelige lederne.

Figuren viser også 9 prosent av de vitenskapelige ansatte oppga at de i nokså liten, i svært liten grad eller ikke i det hele tatt kan uttrykke sine meninger fritt. 4 prosent av de administrativt ansatte oppga at de i nokså liten grad kan uttrykke sin mening fritt, mens 3 prosent av de administrative lederne oppga at de i svært liten grad eller ikke i det hele tatt kan uttrykke sin mening fritt.

4.2 Arbeidsdeling

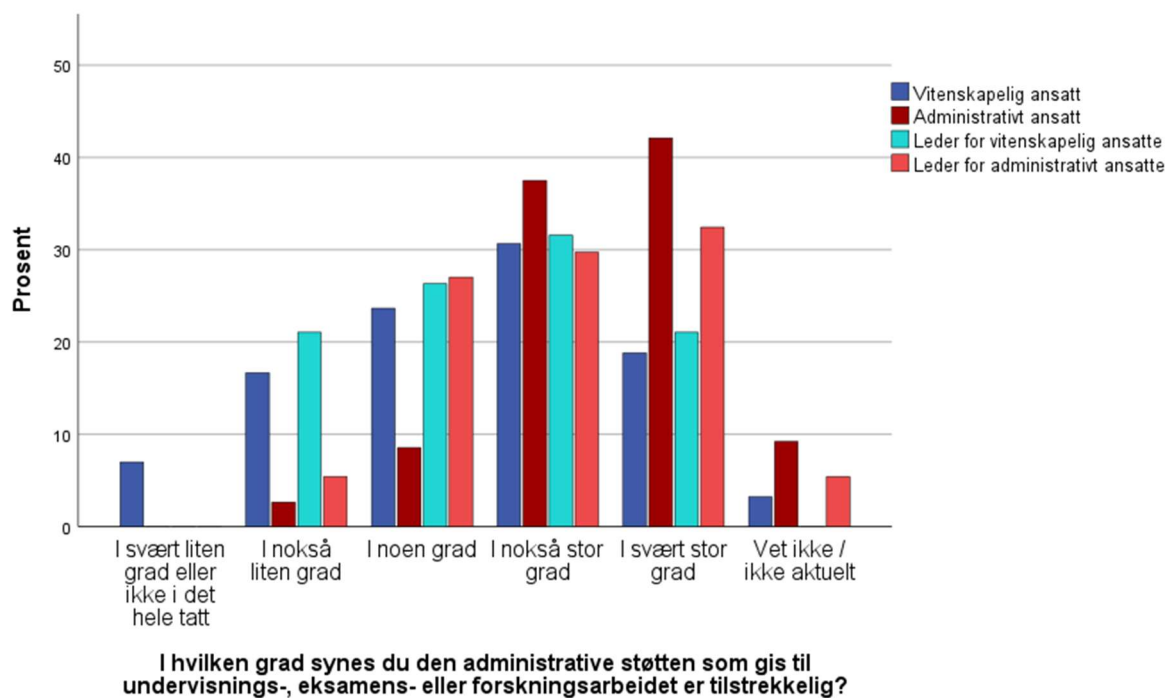


Figur 4-7 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om hvordan de opplever fordelingen av arbeidsoppgaver mellom vitenskapelig og administrativt ansatte

Figur 4-7 viser den prosentvise fordelingen av gruppenes svar på spørsmål om i hvilken grad de opplever fordelingen av arbeidsoppgaver mellom vitenskapelig og administrativt ansatte som hensiktsmessig. Figuren viser at de administrativt ansatte og deres ledere i større grad enn vitenskapelig ansatte og deres ledere opplever arbeidsdelingen som hensiktsmessig.

77 prosent av de administrativt ansatte og 76 prosent av de administrative lederne oppga at de i nokså stor eller i svært stor grad opplever arbeidsdelingen mellom vitenskapelige og administrativt ansatte som hensiktsmessig. Kun 47 prosent av de vitenskapelig ansatte og 42 prosent av de vitenskapelige lederne oppga det samme.

Figuren viser samtidig at 13 prosent av de vitenskapelige ansatte og 26 prosent av de vitenskapelige lederne i nokså liten grad opplever arbeidsdelingen som hensiktsmessig. Kun 3 prosent av de administrativt ansatte og 5 prosent av de administrative lederne svarte det samme. I tillegg oppga 8 prosent av de vitenskapelige ansatte at de i svært liten grad eller ikke i det hele tatt opplever arbeidsdelingen som hensiktsmessig.



Figur 4-8 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om hvordan de opplever den administrative støtten til undervisnings- eksamens- og forskningsarbeid

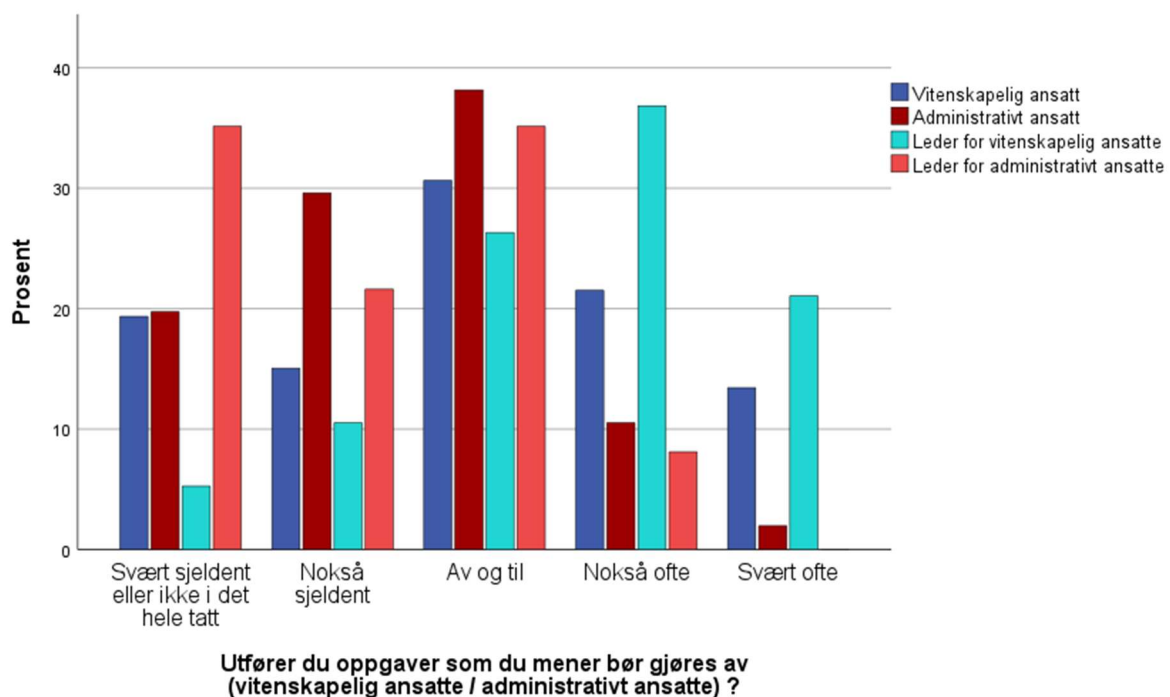
Ifølge figur 4-8 mener de fleste administrativt ansatte at den administrative støtten som gis til undervisnings-, eksamens- og forskningsarbeid er tilstrekkelig. Til sammen svarte 80 prosent av de administrativt ansatte og 62 prosent av lederne til de administrativt ansatte at den administrative støtten som gis til nevnte arbeid i nokså stor grad eller i svært stor grad er tilstrekkelig.

27 prosent av lederne for de administrativt ansatte svarte det midterste alternativet på skalaen og sier at støtten som gis i noen grad er tilstrekkelig. Det samme svarte 8 prosent av de administrativt ansatte. Kun 3 prosent av de administrativt ansatte og 5 prosent av lederne for de administrativt ansatte mener at den administrative støtten som gis til undervisnings-, eksamens- og forskningsarbeid i nokså liten grad er tilstrekkelig.

De vitenskapelig ansatte svarte noe mer variert på det samme spørsmålet. Figur 4-8 viser at 17 prosent av de vitenskapelig ansatte synes at den administrative støtten som gis i nokså liten grad er tilstrekkelig, mens 7 prosent av de vitenskapelige ansatte mener den i svært liten grad eller ikke i det hele tatt er tilstrekkelig. Summert svarte 24 prosent av de vitenskapelig ansatte at de i en eller annen grad opplever den administrative støtten som utilstrekkelig. Også 21 prosent av lederne for de vitenskapelig ansatte svarte at de synes den administrative støtten i nokså liten grad er tilstrekkelig.

24 prosent av de vitenskapelig ansatte og 26 prosent av lederne for de vitenskapelig ansatte svarte midt på skalaen og synes at den administrative støtten som gis i noen grad er tilstrekkelig.

49 prosent av de vitenskapelig ansatte svarte at de i nokså stor grad eller i svært stor grad synes den administrative støtten som gis er tilstrekkelig, det samme gjelder 53 prosent av lederne for vitenskapelig ansatte. Vi ser samtidig at 3 prosent av de vitenskapelige ansatte, 9 prosent av de administrativt ansatte og 6 prosent av de administrative lederne svarte vet ikke/ikke aktuelt på spørsmålet.



Figur 4-9 Prosentvis svarfordeling fra respondentene på spørsmål om de utfører oppgaver de mener bør gjøres av den andre gruppen

Figur 4-9 viser hvordan svarene fordeler seg i prosent per respondentgruppe ved sammenslåing av følgende to spørsmål: «utfører du oppgaver som du mener burde gjøres av vitenskapelig ansatte?» og «utfører du oppgaver som du mener burde gjøres av administrativt ansatte?». Disse to spørsmålene ble stilt til henholdsvis administrativt ansatte og deres ledere, samt vitenskapelig ansatte og deres ledere.

38 prosent av de administrativt ansatte og 35 prosent av lederne for administrativt ansatte svarte at de av og til utfører oppgaver som de mener burde gjøres av vitenskapelig ansatte. Tilsvarende svarte 31 prosent av de vitenskapelig ansatte og 26 prosent av lederne for de vitenskapelig ansatte at de også av og til utfører oppgaver som de mener bør gjøres av administrativt ansatte.

49 prosent av de administrativt ansatte mener at de nokså sjeldent, svært sjeldent eller ikke i det hele tatt utfører slike oppgaver. Noe av det samme ser vi hos lederne for de administrativt ansatte, hvor 57 prosent svarte det samme.

De vitenskapelig ansatte ser ut til å oppleve dette noe annerledes. 34 prosent av de vitenskapelige ansatte svarte at de nokså sjeldent, svært sjeldent eller ikke i det hele tatt utfører slike oppgaver, mens 16 prosent av lederne for de vitenskapelig ansatte svarte det samme.

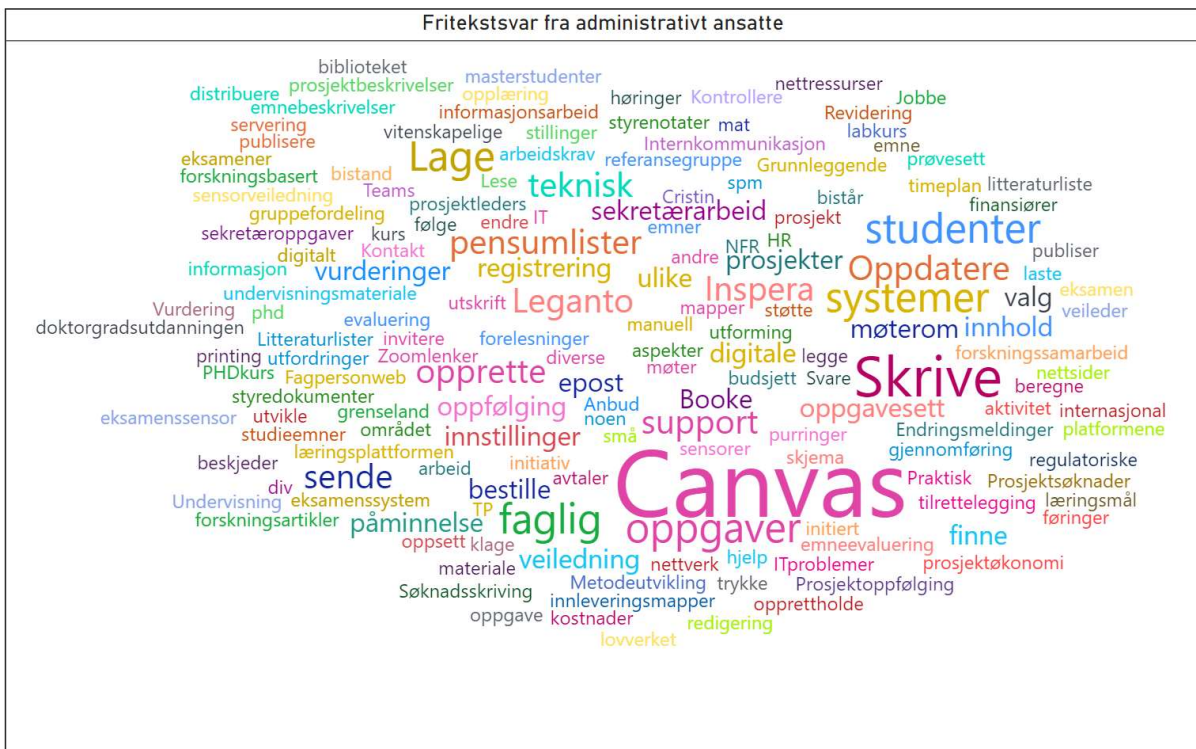
Kun 13 prosent av de administrativt ansatte svarte at de nokså ofte eller svært ofte utfører slike oppgaver, mens 35 prosent av de vitenskapelig ansatte svarte det samme. Tilsvarende svarte 8 prosent av lederne for de administrativt ansatte at de nokså ofte utfører slike oppgaver, mens 37 prosent av lederne for de vitenskapelig ansatte svarte det samme. Vi ser også at 21 prosent av lederne for de vitenskapelige ansatte svarte at de svært ofte utfører arbeid de mener burde vært utført av administrasjonen, mens dette svaralternativet ikke ble brukt av de administrative lederne.

Samtlige respondenter fikk deretter et spørsmål om de kunne komme med eksempler på arbeidsoppgaver de mente de utførte på vegne av «de andre». De vitenskapelig ansatte med ledere ble spurt om de kunne komme med eksempler på arbeidsoppgaver som de mener burde gjøres av administrativt ansatte, mens administrativt ansatte med ledere ble spurt om de kunne komme med eksempler på arbeidsoppgaver som de mener burde gjøres av

vitenskapelig ansatte. Spørsmålet var frivillig og ble besvart av 164 respondenter, som utgjør 42 prosent av det totale antallet respondenter i denne undersøkelsen. Dette fordeler seg på 50 administrativt ansatte, 10 administrative ledere, 92 vitenskapelig ansatte og 12 vitenskapelige ledere.

Mens de administrativt ansatte og deres ledere utgjør 48 prosent av det totale antall respondenter, utgjør de 37 prosent av respondentene som valgte å gi eksempler på slike oppgaver. Tilsvarende utgjør vitenskapelig ansatte 52 prosent av det totale antall respondenter på undersøkelsen, men de utgjør 63 prosent av respondentene som valgte å gi eksempler på slike oppgaver.

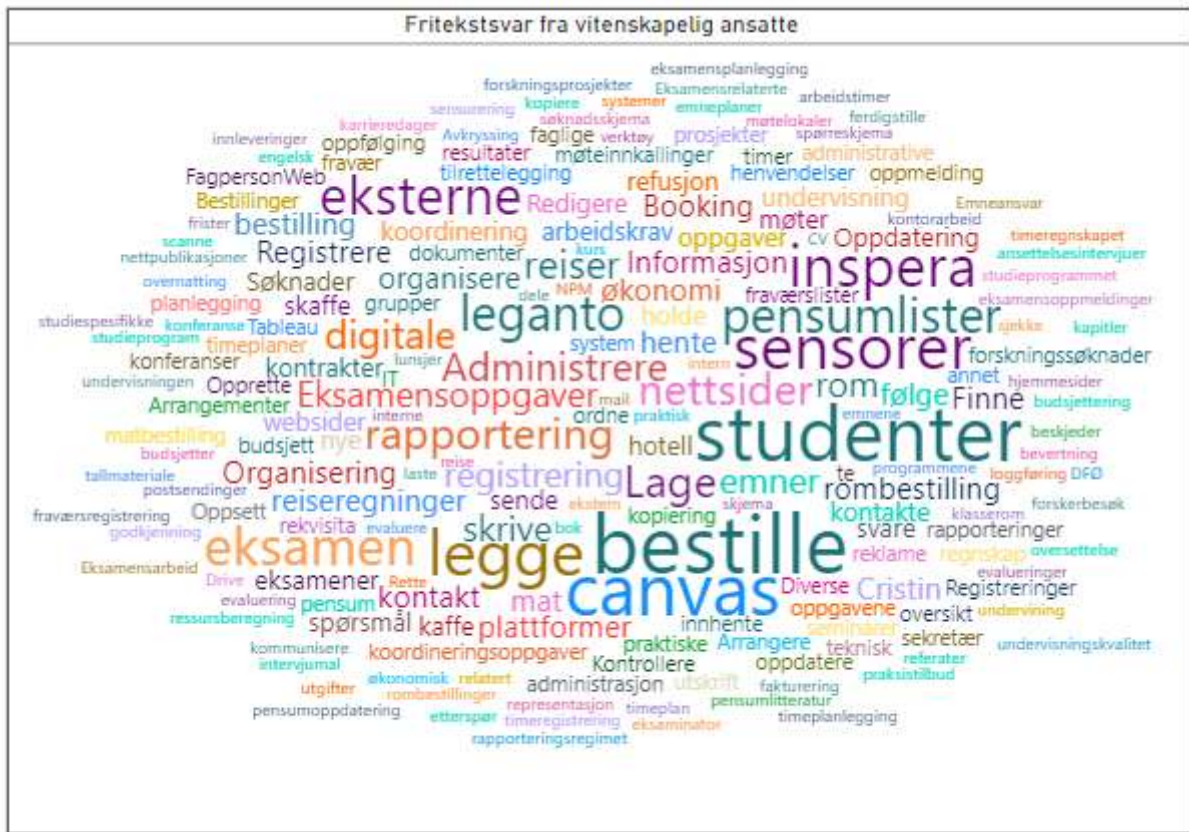
Disse fritekstsvarene er egnet til å gi en indikasjon på oppgaver som de respektive gruppene opplever å gjøre på vegne av andre, men det er viktig å presisere at denne informasjonen er gitt av respondentene uten at vi har hatt anledning til å stille oppfølgingsspørsmål eller på annen måte sikre at vi har en lik forståelse av begrepene som respondentene. Fritekstsvarene er visualisert med ordskyer lagd i Microsoft Power BI, hvor teksten er gjennomgått og korrigert for åpenbare skrivefeil og deretter rensket slik at kun ord og begreper som beskriver arbeidsoppgavene står igjen. Ordskyene er bygd opp slik at desto oftere et ord forekommer i teksten, desto større vil ordet fremstå i ordskyen. Det største ordet i figuren er dermed det ordet som forekommer mest i fritekstsvarene.



Figur 4-10 Visualisering av svar fra de administrative ansatte på spørsmål om de kan gi eksempler på oppgaver de utfører på vegne av vitenskapelig ansatte

Figur 4-10 er en visualisering av fritekstsvarene gitt av de administrative ansatte på oppgaver de mener burde vært utført av vitenskapelig ansatte. Svar fra administrative ledere er ikke inkludert i denne visualiseringen.

Foruten Canvas som forekommer mest i teksten, blir også Inspira, Cristin og Leganto nevnt som systemarbeid administrative ansatte mener de utfører på vegne av vitenskapelig ansatte. Ifølge flere av svarene blir de administrative ansatte bedt om å laste opp oppgaver, informasjonsmateriell og sensorveiledning i systemene. Figur 4-10 viser videre at mange av besvarelsene inneholder ord som beskriver manuelle oppgaver: booke (møterom), svare, skrive, trykke, finne, lese, distribuere, samt foreta utskrift. Noen oppga også at organisering av og kontakt med eksterne sensorer i forbindelse med eksamen var noe de mente burde utføres av vitenskapelig ansatte.



Figur 4-11 Visualisering av svar fra de vitenskapelig ansatte på spørsmål om de kan gi eksempler på oppgaver de utfører på vegne av administrativt ansatte

Figur 4-11 er en visualisering av fritekstsvarene gitt av de vitenskapelig ansatte på oppgaver de mener burde vært utført av administrativt ansatte. Svar fra vitenskapelige ledere er ikke inkludert i denne visualiseringen. Figuren viser at de vitenskapelige i stor grad snakker om de samme type arbeidsoppgavene som de administrativt ansatte svarte på sitt tilsvarende spørsmål, se figur 4-10.

Oppgaver i Canvas, Leganto, Inspera, Cristin, Tableau og Fagpersonweb blir nevnt som systemarbeid vitenskapelig ansatte synes burde vært utført av administrativt ansatte. Blant svarene ble det som eksempler nevnt å organisere gruppe- og romfordeling i Canvas, legge inn pensumlistene, arbeidskrav, samt eksamensoppgaver med tilhørende veiledning.

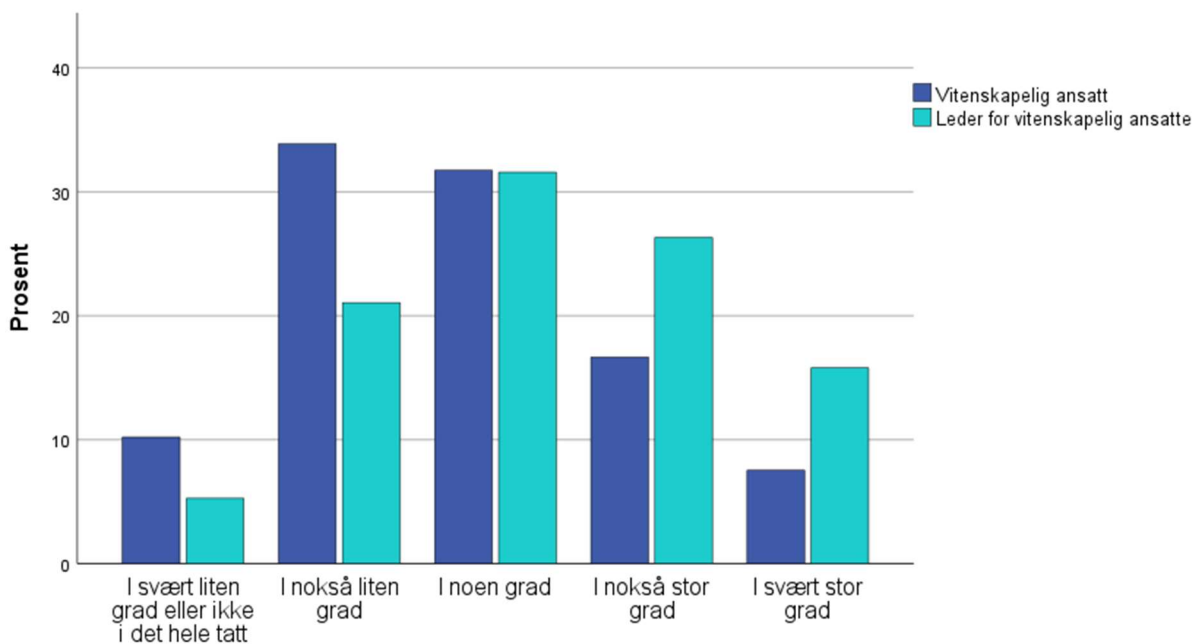
På samme måte som i figur 4-10, inneholder mange av svarene fra vitenskapelig ansatte også ord som beskriver manuelle oppgaver: opprette, bestille, skrive, ordne, hente, oppdatere, skaffe, registrere, sende, rette, foreta utskrift. Flere av besvarelsene nevnte booke møterom, ordne kaffe og te til møter, reiseregninger og bestille hotell i forbindelse med reiser som eksempler på arbeidsoppgaver de mener burde vært utført av administrativt ansatte.

Flere av de vitenskapelig ansatte oppga også at de har studentkontakt som gjelder rent studieadministrative eller praktiske spørsmål, som de mener burde utføres av administrativt ansatte.

Besvarelsene til lederne av begge gruppene viser at de også snakker om samme type oppgaver, som de mener tilhører den andre gruppen. Tre av lederne til de administrative ansatte oppga at de utfører det de beskriver som «HR-oppfølgning» av vitenskapelig ansatte. Dette ble eksemplifisert med å skrive utkast til innstillinger på vitenskapelig ansatte, mottak og oppfølging av nye vitenskapelig ansatte, samt håndtere oppsigelser, sykefraværsoppfølging og «vanskelige samtaler» med de vitenskapelig ansatte som vitenskapelig ledere synes er ubehagelige å gjennomføre. To av lederne oppga registrering i systemer som en oppgave de mener de utfører på vegne av de vitenskapelig ansatte, en av lederne eksemplifiserte det ved å registrere publikasjoner i Cristin. To av lederne svarte at slike oppgaver og hjelp går begge veier og at mange oppgaver bør gjøres i samarbeid.

Av de vitenskapelige lederne som ga svar i fritekstfeltet, var det to respondenter som skrev at referansesjekk i forbindelse med ansettelse er oppgaver de utfører på vegne av administrasjonen. Det er ikke presisert i svarene om respondentene i denne sammenheng mener de bistår ved ansettelse av administrative stillinger, eller om respondentene mener at administrasjonen skal gjøre referansesjekk ved ansettelse av vitenskapelige stillinger.

Åtte av de vitenskapelige lederne beskrev at administrative oppgaver som godkjenning av reiseregninger, studentkontakt, holde orden på kontorrekvisita, innkjøp og bestillinger, reservering av studierom, invitasjoner og innkallinger burde utføres av administrasjonen.



I hvilken grad trenger du bistand fra administrativt ansatte til oppgaver som organisasjonen forventer at du selv utfører?

Figur 4-12 Prosentvis fordeling av svar fra vitenskapelige ansatte på spørsmål om behov for administrativ bistand til arbeid organisasjonen forventer at de utfører

Figur 4-12 viser den prosentvise fordelingen av gruppene på spørsmål om i hvilken grad de trenger bistand fra administrativt ansatte til oppgaver som organisasjonen forventer at de selv utfører. Spørsmålet ble stilt kun til vitenskapelig ansatte og lederne for de vitenskapelig ansatte.

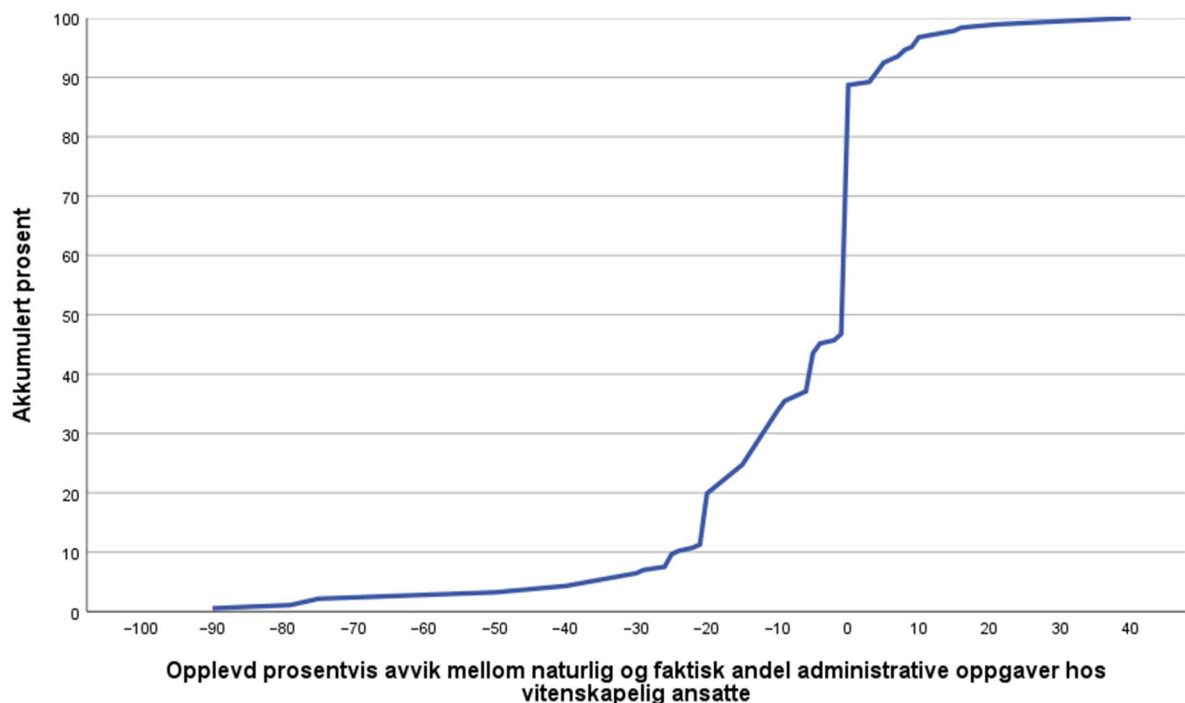
32 prosent av de vitenskapelige ansatte og 32 prosent av de vitenskapelige lederne svarte at de i noen grad trenger bistand fra administrativt ansatte til oppgaver som organisasjonen forventer at de selv utfører.

Vi ser av svarene at 24 prosent av de vitenskapelig ansatte mener at de i nokså stor eller i svært stor grad trenger bistand fra administrativt ansatte til slike oppgaver. Det samme svarte 42 prosent av lederne til de vitenskapelig ansatte. 44 prosent av de vitenskapelig ansatte og 26 prosent av deres ledere svarte at de i nokså liten grad, i svært liten grad eller ikke i det hele tatt trenger bistand fra administrativt ansatte til slike oppgaver.

Fordelingen av svarene viser at det er de vitenskapelige lederne som i størst grad svarer at de trenger bistand fra administrativt ansatte til oppgaver som organisasjonen forventer at de selv utfører.

De vitenskapelig ansatte og deres ledere ble også spurt om hva de anser som en naturlig prosentandel administrative oppgaver i sin stilling, og hvor stor prosentandel administrative oppgaver de har i sin stilling i dag. Disse to spørsmålene valgte vi å slå sammen for å om respondentene opplever et avvik mellom det de opplever som en naturlig andel administrative oppgaver og den andelen de oppgir å ha i arbeidshverdagen.

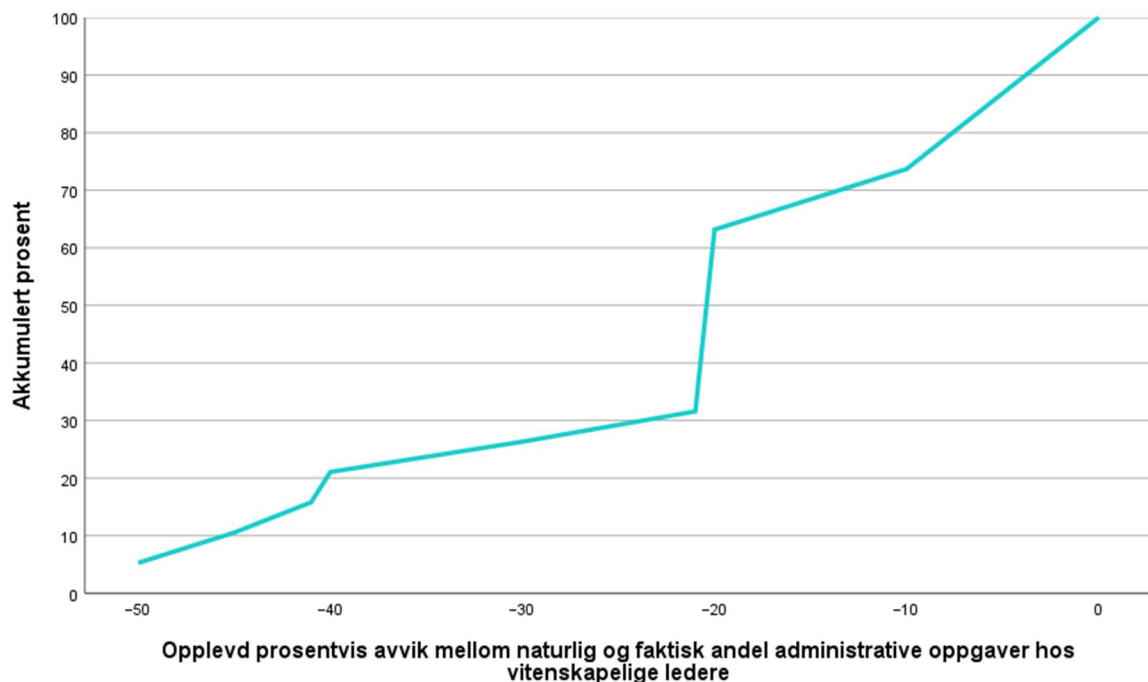
I de to følgende figurene betyr et positivt avvik at respondentene ser på den naturlige prosentandelen administrative oppgaver som høyere enn hva de faktisk har i dag, mens et negativt avvik betyr at respondentene mener de har en høyere prosentandel administrative oppgaver enn de ser på som naturlig. Figuren fremstiller respondentenes svar som akkumulert prosent, hvor avviket mellom den naturlige andelen og faktisk administrativ andel ligger på X-aksen og den akkumulerte prosentandelen av besvarelser ligger på Y-aksen. Denne fremstillingen forteller oss hvor stor prosentvis økning i avlagte svar vi får ved å bevege oss bortover X-aksen. Det totale gjennomsnittlige avviket for vitenskapelige ansatte og vitenskapelige ledere var på 8,46 prosent med et standardavvik på 16,66.



Figur 4-13 Opplevd avvik mellom naturlig og faktisk andel administrative oppgaver hos vitenskapelig ansatte

Figur 4-13 viser fordelingen av svar fra vitenskapelig ansatte på hvor stort avvik i prosent de opplever mellom det de anser som en naturlig andel administrative oppgaver i sin

arbeidshverdag og hvor stor andel administrative oppgaver de oppgir å faktisk ha i sin arbeidshverdag. Ytterpunktene i besvarelsen er 90 prosent negativt avvik (én besvarelse) og 40 prosent positivt avvik (én besvarelse). Figuren viser oss at 20 prosent av respondentene opplever at de har 20 prosent eller mer administrative oppgaver i sin arbeidshverdag enn de burde ha. 42 prosent av de vitenskapelig ansatte oppga at de ikke opplevde avvik mellom den naturlige andelen administrativt oppgaver i deres stilling og den faktiske andelen administrative oppgaver de har i dag. 11 prosent av de vitenskapelige ansatte hadde et positivt avvik, hvilket betød at de i ulik grad opplevde den naturlige andelen administrative oppgaver som høyere enn hva de har i dag.

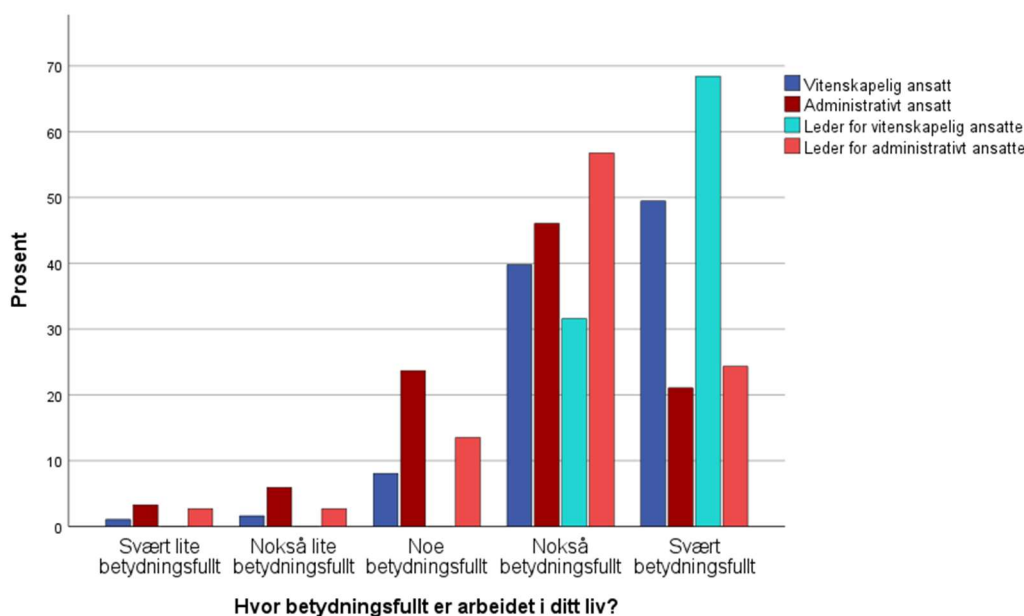


Figur 4-14 Opplevd avvik mellom naturlig og faktisk andel administrative oppgaver hos vitenskapelige ledere

Figur 4-14 viser fordelingen av svar fra vitenskapelige ledere på hvor stort avvik i prosent de opplever mellom det de anser som en naturlig andel administrative oppgaver i sin arbeidshverdag og hvor stor andel administrative oppgaver de oppgir å faktisk ha i sin arbeidshverdag. I motsetning til de vitenskapelig ansatte, er det ingen av de vitenskapelige lederne som opplever at de har mindre administrative oppgaver enn hva som er naturlig i deres stilling. Ytterkantene er -50 prosent (én respondent) og 0 prosent (fem respondenter). Der hvor 20 prosent av de vitenskapelige ansatte opplevde at de arbeidet 20 prosent eller mer

med administrative oppgaver enn hva som er naturlig i deres stilling, er det over 60 prosent av de vitenskapelige lederne som svarer det samme. Samtidig viser figuren også at det er over 20 prosent av de vitenskapelige lederne som oppgir at de har 40 prosent eller mer administrative arbeidsoppgaver enn hva som er naturlig i deres stilling. 26 prosent av de vitenskapelige lederne oppga at de ikke opplevde avvik mellom den naturlige andelen administrativt oppgaver i deres stilling og den faktiske andelen administrative oppgaver de har i dag. Figur 4-14 er fremstilt på bakgrunn av 19 respondenter, det er derfor viktig å presisere at det som kan fremstå som store prosentutslag er et resultat av et fåtall respondenter.

4.3 Jobbtilfredshet

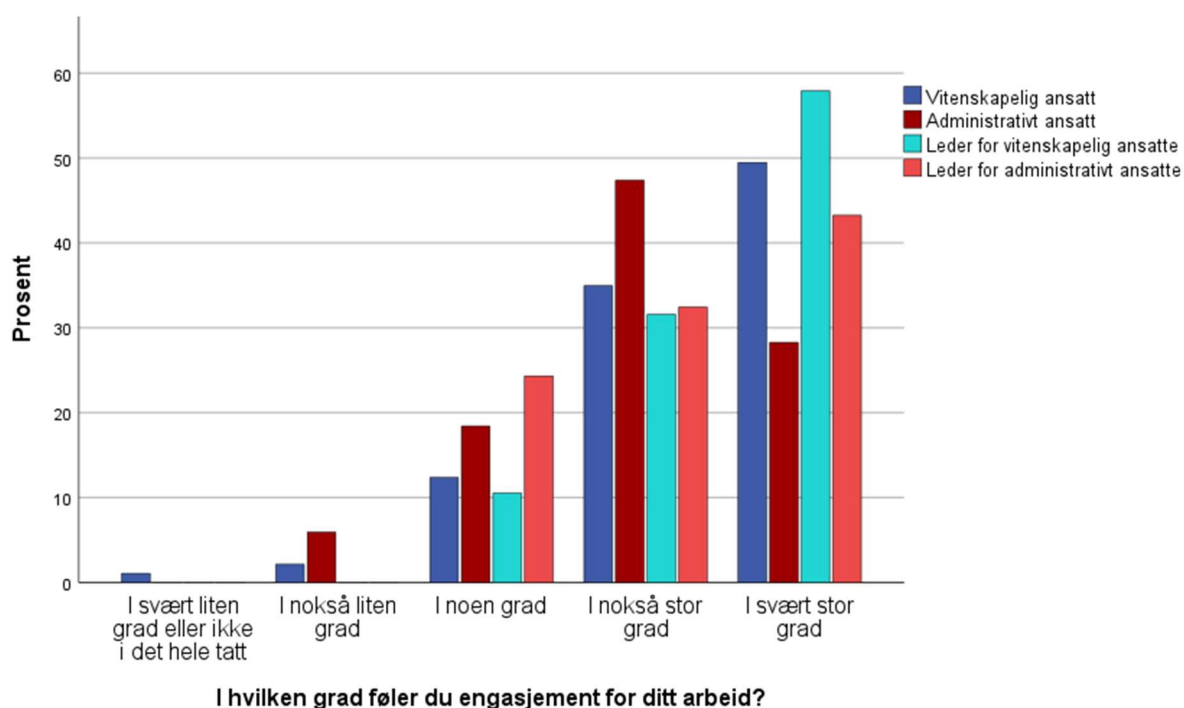


Figur 4-15 Prosentvis fordeling av svar fra gruppene på spørsmål om hvor betydningsfullt arbeidet er i deres liv

Figur 4-15 viser den prosentvise fordelingen av svarene i hver gruppe på spørsmålet om hvor betydningsfullt arbeidet er i respondentenes liv. Fordelingen av svarene viser oss at de vitenskapelige ansatte og deres ledere i større grad opplever arbeidet som betydningsfullt i deres liv, enn hva administrativt ansatte og deres ledere opplever i sitt liv. Figuren viser at 89 prosent av de vitenskapelige ansatte svarte at arbeidet enten er nokså betydningsfullt eller svært betydningsfullt i deres liv, mens 67 prosent av de administrativt ansatte svarte det samme.

Samtidig ser vi at 9 prosent av de administrativt ansatte og 5 prosent av de administrative lederne svarte at arbeidet er nokså lite eller svært lite betydningsfullt i deres liv, mens kun 3 prosent av de vitenskapelig ansatte svarte det samme. 24 prosent av de administrativt ansatte og 14 prosent av de administrative lederne svarte at arbeidet var noe betydningsfullt, mens kun 8 prosent av de vitenskapelig ansatte mente det samme.

Samtlige av lederne til de vitenskapelige ansatte svarte at arbeidet enten er nokså eller svært betydningsfullt i deres liv, mens 81 prosent av lederne til de administrativt ansatte svarte det samme.



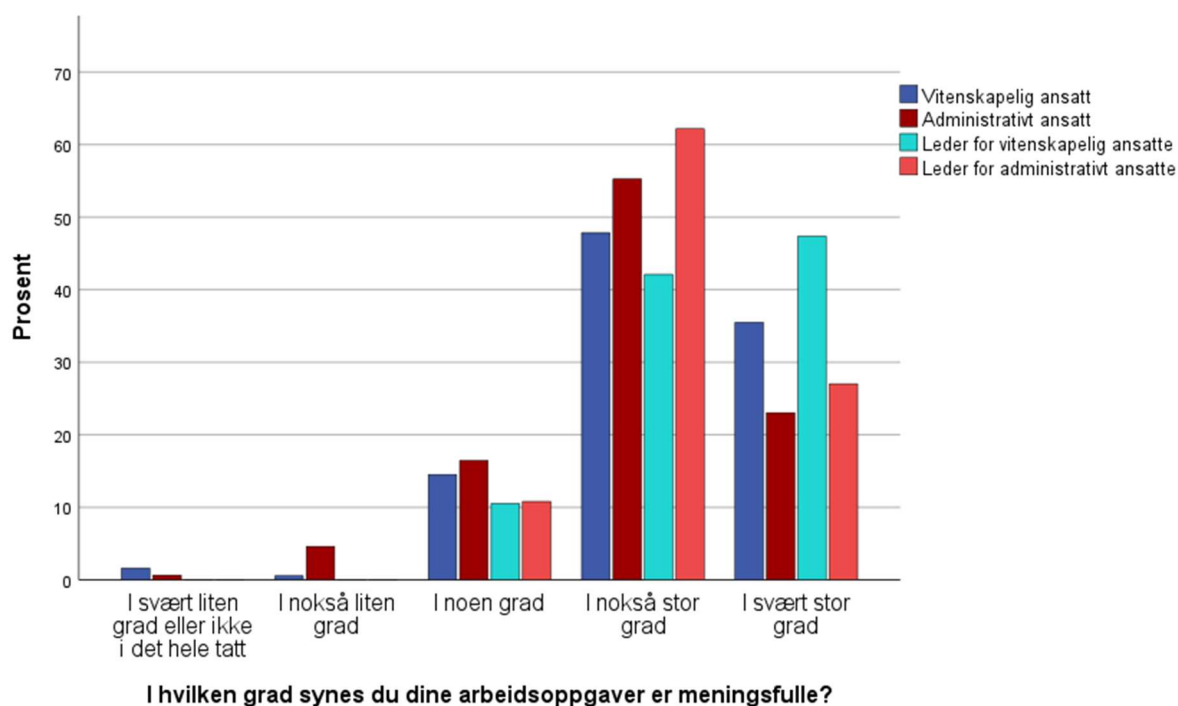
Figur 4-16 Prosentvis fordeling av svar fra gruppene på spørsmål om i hvilken grad de føler engasjement for arbeidet sitt

Figur 4-16 viser den prosentvise fordelingen av gruppenes svar på spørsmål om i hvilken grad de føler engasjement for sitt arbeid.

6 prosent av de administrativt ansatte oppga at de i nokså liten grad føler engasjement for sitt arbeid, mens 2 prosent av de vitenskapelig ansatte oppga det samme. 1 prosent av de vitenskapelig ansatte oppga at de i svært liten grad eller ikke i det hele tatt føler engasjement for sitt arbeid.

18 prosent av de administrativt ansatte og 12 prosent av de vitenskapelig ansatte oppga at de i noen grad føler engasjement for sitt arbeid, det oppga også 24 prosent av de administrative lederne og 11 prosent av de vitenskapelige lederne.

84 prosent av de vitenskapelig ansatte oppga at de i nokså stor eller i svært stor grad føler engasjement for sitt arbeid, mens 77 prosent av de administrativt ansatte oppga det samme. Tilsvarende oppga 89 prosent av de vitenskapelige lederne og 76 prosent av de administrative lederne at de også i nokså stor eller svært stor grad føler engasjement for sitt arbeid. Figuren viser i sum at det er vitenskapelige ansatte med deres ledere som i størst grad oppga at de føler engasjement for sitt arbeid.



Figur 4-17 Prosentvis fordeling av svar fra gruppene på spørsmål om i hvilken grad de synes sine arbeidsoppgaver er meningsfulle

Figur 4-17 viser den prosentvise fordelingen av gruppenes svar på spørsmål om i hvilken grad de opplever arbeidsoppgavene sine som meningsfulle.

83 prosent av de vitenskapelig ansatte opplever sine arbeidsoppgaver i nokså stor eller i svært stor grad som meningsfulle, mens 78 prosent av de administrativt ansatte opplever det samme. Tilsvarende viser figuren at det er like stor andel av vitenskapelige og administrative ledere som svarte at de opplever sine arbeidsoppgaver meningsfulle i nokså stor eller i svært

stor grad. Figuren viser allikevel at det er flest administrativt ansatte med ledere som har svart i nokså stor grad, mens det er flest vitenskapelig ansatte med ledere som har svart i svært stor grad.

Figuren viser samtidig 15 prosent av de vitenskapelig ansatte opplever sine arbeidsoppgaver som meningsfulle i noen grad, det samme gjelder for 11 prosent av de vitenskapelige lederne. Tilsvarende svarte 16 prosent av de administrativt ansatte og 11 prosent av de vitenskapelig ansatte at de opplever sine arbeidsoppgaver som meningsfulle i noen grad. Det er ifølge figuren svært få respondenter som ikke opplever arbeidsoppgavene sine som meningsfulle. Totalt 5 prosent av de administrative har svart at de enten i nokså liten grad, i svært liten grad eller ikke i det hele tatt synes arbeidsoppgavene er meningsfulle, mens tilsvarende tall for de vitenskapelig ansatte er 2 prosent.

5 Analyse

Dette kapitlet omhandler videre analyse av våre funn fra undersøkelsen. I dette kapitlet gjør vi rede for gjennomføringen av faktoranalyser før vi presenterer resultatene av korrelasjonsanalyse ved hjelp av Pearsons r .

5.1 Faktoranalyse

Faktoranalyse er gjennomført på samtlige av våre variabler samarbeid, arbeidsdeling og jobbtilfredshet. Først gjennomførte vi konvergente faktoranalyser for hver av de tre variablene våre, for å se hvor godt spørsmålene tilhørende variablene var egnet til å måle begrepene. Målet med dette er at variablene oppnår konvergent validitet. Deretter gjennomførte vi en divergent faktoranalyse for å sikre at det ikke forelå krysslading mellom variablene som kunne få betydning i videre analyse, slik at divergent validitet var oppfylt.

I faktoranalysen ble Maximum likelihood benyttet slik at både felles og unik varians ble hensyntatt, mens dataene ble rotert med direct oblimum-rotasjon for å lettere kunne tolke resultatet (Oppen et al., 2020, s. 323). Antall faktorer i den divergente faktoranalysen ble bestemt ut fra egenverdi større enn 1, altså at kun faktorer med varians større enn 1 skal inkluderes (Oppen et al., 2020, s. 325). I outputen fra den konvergente faktoranalysen så vi på Component Matrix og i outputen fra den divergente faktoranalysen så vi på Pattern Matrix.

Ved gjennomføring av faktoranalyse bør faktorladningene være på minimum 0,3, men helst 0,5 for at spørsmålene skal kunne representere og beskrive begrepet. Dersom begrepet lader under 0,3 forkastes vanligvis spørsmålet før det gjennomføres en indeksering. Man ser bort i fra fortegnet til tallet i analysen, ved vurderingen om spørsmålene korrelerer (Reker og Cousins, 1979, sitert i Oppen et al., 2020, s. 317). I våre faktoranalyser la vi til grunn at spørsmålene skal lade 0,5 eller høyere.

5.1.1 Konvergent faktoranalyse

Konvergent faktoranalyse ble gjennomført på den avhengige variabelen samarbeid, og de uavhengige variablene arbeidsdeling og jobbtilfredshet.

For den avhengige variabelen samarbeid ble konvergent faktoranalyse gjennomført på følgende tre spørsmål som vi knyttet til begrepet:

- I hvilken grad føler du deg som en del av et faglig fellesskap på din arbeidsplass?
- I hvilken grad føler du deg som en del av et sosialt fellesskap på din arbeidsplass?
- I hvilken grad kan du fritt uttrykke dine meninger på arbeidsplassen?

Alle spørsmålene lader tilfredsstillende mellom 0,541-0,960 og synes å representere og beskrive begrepet godt.

For den uavhengige variabelen arbeidsdeling ble konvergent faktoranalyse gjennomført på følgende tre spørsmål som vi knyttet til begrepet:

- I hvilken grad opplever du fordelingen av arbeidsoppgaver mellom vitenskapelig og administrativt ansatte som hensiktsmessig?
- I hvilken grad synes du den administrative støtten som gis til undervisnings-, eksamens- eller forskningsarbeidet er tilstrekkelig?
- Utfører du oppgaver som du mener burde gjøres av de andre?
(Sammenslått og reversert, hhv. vitenskapelig eller administrativt ansatte)

Det siste spørsmålet er et produkt av to spørsmål som er sammenslått, slik det ble forklart til figur 4-9 i kapittel 4.2. Alle spørsmålene lader tilfredsstillende mellom 0,636-0,825 og synes å representere og beskrive begrepet godt.

For den uavhengige variabelen jobbtfredshet ble konvergent faktoranalyse gjennomført på følgende tre spørsmål som vi knyttet til begrepet:

- I hvilken grad synes du dine arbeidsoppgaver er meningsfulle?
- I hvilken grad føler du engasjement for ditt arbeid?
- Hvor betydningsfullt er arbeidet i ditt liv?

Alle spørsmålene lader tilfredsstillende mellom 0,669-0,967 og synes å representere og beskrive begrepet godt.

5.1.2 Divergent faktoranalyse

Pattern Matrix^a			
	Faktor		
	1	2	3
I hvilken grad kan du fritt uttrykke dine meninger på arbeidsplassen?	,500		
I hvilken grad føler du deg som en del av et sosialt fellesskap på din arbeidsplass?	1,052		
I hvilken grad føler du deg som en del av et faglig fellesskap på din arbeidsplass?	,569	,244	
I hvilken grad opplever du fordelingen av arbeidsoppgaver mellom vitenskapelig og administrativt ansatte som hensiktsmessig?			,792
I hvilken grad synes du den administrative støtten som gis til undervisnings-, eksamens- eller forskningsarbeidet er tilstrekkelig?			,711
Utfører du oppgaver som du mener bør gjøres av de andre? (sammenslått av to spm)			,664
I hvilken grad synes du dine arbeidsoppgaver er meningsfulle?		,784	
I hvilken grad føler du engasjement for ditt arbeid?		,897	
Hvor betydningsfullt er arbeidet i ditt liv?		,719	
Extraction Method: Maximum Likelihood. Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.			

Figur 5-1 Resultat fra divergent faktoranalyse

Figur 5-1 viser resultatet fra den divergente faktoranalysen på spørsmålene knyttet til de tre variablene i modellen. I den divergente faktoranalysen ble verdier lavere enn 0,2 ekskludert for å skape en ryddigere figur. Den divergente faktoranalysen viser at det ikke er krysslading av betydning mellom variablene i modellen vår. Spørsmålet «I hvilken grad føler du deg som en del av et faglig fellesskap på din arbeidsplass» lader 0,244 på samme faktor som jobbtilfredshet, men dette er under minimumsgrensen på 0,3 og anses ikke som problematisk for videre analyse. De øvrige spørsmålene har ikke krysslading i figuren.

5.1.3 Reliabilitetsanalyse

I reliabilitetsanalyse oppnådde de tre variablene følgende Cronbachs alfa:

- Samarbeid – 0,738
- Arbeidsdeling – 0,763
- Jobbtilfredshet – 0,836

Samtlige variabler oppfylte kravet på 0,7 og begrepsvaliditeten er dermed ivaretatt.

5.2 Korrelasjonsanalyse

I korrelasjonsanalysen har vi valgt å splitte gruppene slik at vi kan se om de administrativt og vitenskapelig ansatte har lik eller ulik samvariasjon mellom variablene i modellen vår.

		Samarbeid	Jobbtilfredshet	Arbeidsdeling
Samarbeid	Pearson Correlation	1	,514**	,015
	Sig. (2-tailed)		<,001	,865
	N	152	152	138
Jobbtilfredshet	Pearson Correlation	,514**	1	,125
	Sig. (2-tailed)	<,001		,145
	N	152	152	138
Arbeidsdeling	Pearson Correlation	,015	,125	1
	Sig. (2-tailed)	,865	,145	
	N	138	138	138

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Er du ansatt i virksomheten som? = Administrativt ansatt

Figur 5-2 Korrelasjonsanalyse med Pearsons r for de administrativt ansatte

Figur 5-2 viser en utført korrelasjonsanalyse i SPSS for de administrativt ansatte, ved bruk av Pearsons r som mål på samvariasjon. Korrelasjonsanalysen for de administrativt ansatte viser at det er en korrelasjonskoeffisient på 0,015 mellom den uavhengige variabelen arbeidsdeling og den avhengige variabelen samarbeid. Dette forteller oss at det nesten ikke er samvariasjon mellom variablene. Denne samvariasjonen har også en sig.-verdi på 0,865 og skal derfor forkastes.

Figuren viser samtidig korrelasjonskoeffisienten mellom den uavhengige variabelen jobbtilfredshet og den avhengige variabelen samarbeid er på 0,514 og derfor kan tolkes som en sterk samvariasjon (Oppen et al., 2020, s. 193). Samvariasjonen har en sig.-verdi på

< 0,001 som er innenfor p-kravet på 0,95. Dette forteller oss at vi med 95 prosent sikkerhet kan si at samvariasjonen er statistisk signifikant. Korrelasjonskoeffisienten mellom jobbtilfredshet og samarbeid er positiv. Det vil si at en økning i den uavhengige variabelen jobbtilfredshet samvarierer med en økning i den avhengige variabelen samarbeid.

Korrelasjonsanalysen for de administrativt ansatte viser dermed følgende:

- For de administrativt ansatte er det ikke samvariasjon mellom den uavhengige variabelen arbeidsdeling og den avhengige variabelen samarbeid som er statistisk signifikant.
- For de administrativt ansatte er det en sterk positiv samvariasjon mellom den uavhengige variabelen jobbtilfredshet og den avhengige variabelen samarbeid.

Correlations^a

		Samarbeid	Jobbtilfredshet	Arbeidsdeling
Samarbeid	Pearson Correlation	1	,429**	,323**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	186	186	180
Jobbtilfredshet	Pearson Correlation	,429**	1	,264**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	186	186	180
Arbeidsdeling	Pearson Correlation	,323**	,264**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	180	180	180

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Er du ansatt i virksomheten som? = Vitenskapelig ansatt

Figur 5-3 Korrelasjonsanalyse med Pearsons r for de vitenskapelig ansatte

Figur 5-3 viser en utført korrelasjonsanalyse i SPSS for de vitenskapelig ansatte, ved bruk av Pearsons r som mål på samvariasjon. Figuren viser at det er en annen samvariasjon mellom variablene for de vitenskapelig ansatte enn det er for de administrativt ansatte.

Korrelasjonsanalysen for de vitenskapelig ansatte viser at det er en korrelasjonskoeffisient på 0,323 mellom den uavhengige variabelen arbeidsdeling og den avhengige variabelen samarbeid. Også denne samvariasjonen har en sig-verdi på < 0,001 og anses med 95 prosent sikkerhet som statistisk signifikant.

Korrelasjonskoeffisienten mellom den uavhengige variabelen jobbtilfredshet og den avhengige variabelen samarbeid er på 0,429 i korrelasjonsanalysen som ble gjennomført for de vitenskapelig ansatte. Samvariasjonen har en sig-verdi på $< 0,001$ og vi kan derfor si med 95 prosent sikkerhet at samvariasjonen er statistisk signifikant.

Begge samvariasjonene mellom de uavhengige variablene arbeidsdeling og jobbtilfredshet, samt den avhengige variabelen samarbeid kan tolkes som moderate (Oppen et al., 2020, s. 193).

Begge våre korrelasjonskoeffisienter er med positivt fortegn, det vil si at en økning i de to uavhengige variablene arbeidsdeling og jobbtilfredshet samvarierer med en økning i den avhengige variabelen samarbeid.

Korrelasjonsanalysen for de vitenskapelig ansatte viser dermed følgende:

- For de vitenskapelig ansatte er det en moderat positiv samvariasjon mellom den uavhengige variabelen arbeidsdeling og den avhengige variabelen samarbeid.
- For de vitenskapelig ansatte er det en moderat positiv samvariasjon mellom den uavhengige variabelen jobbtilfredshet og den avhengige variabelen samarbeid.

I korrelasjonsanalysen for de administrative lederne var det ingen samvariasjon mellom de uavhengige og den avhengige variabelen som var statistisk signifikante. I

korrelasjonsanalysen for de vitenskapelige lederne var det en moderat samvariasjon mellom den uavhengige variabelen arbeidsdeling og den avhengige variabelen samarbeid på 0,475 med sig-verdi på 0,04. Samvariasjonen anses derfor med 95 prosent sikkerhet som statistisk signifikant.

Korrelasjonsanalysen for de administrative og vitenskapelige lederne bygger på henholdsvis 37 og 19 respondenter. Dette er et lavt antall respondenter og gjør at analysen blir sårbar for enkeltbesvarelser. Disse funnene bør derfor tolkes med forsiktighet.

6 Drøfting

Dette kapittelet tar for seg funnene i vår analyse og drøfter dette opp mot teori. Vi knytter drøftelsen opp mot de ulike hypotesene for å støtte opp under vår problemstilling.

6.1 Samarbeid

Samarbeid er et komplekst begrep, kanskje mer en metafor, slik Andersen og Pors (2014, s. 12) antyder. Å samarbeide innebærer ofte noe veldig konkret, samtidig som det kan være vanskelig å benevne akkurat hva som skjer i den sosiale interaksjonen når noen samarbeider. Vi har operasjonalisert begrepet i følgende tre spørsmål:

- I hvilken grad kan du fritt uttrykke dine meninger på arbeidsplassen?
- I hvilken grad føler du deg som en del av et sosialt fellesskap på din arbeidsplass?
- I hvilken grad føler du deg som en del av et faglig fellesskap på din arbeidsplass?

Det er mange flere elementer som kunne vært inkludert. Vi legger imidlertid mikroblikket til grunn. Breit og Andreassen (2021, s. 10) forklarer mikroblikket med at det er individenes roller og handlinger som studeres, basert på en forståelse av at samarbeid utføres og påvirkes av individer. Breit og Andreassen (ibid.) legger også til grunn at ulike profesjonstilknytninger og opptatthet av å ivareta egen profesjonsidentitet kan påvirke samarbeidet.

I den sammenheng er det interessant å se nærmere på hva de vitenskapelig og administrativt ansatte, samt deres ledere, svarte på spørsmålet om de føler seg som en del av et faglig fellesskap. Funnene våre viser en forskjell mellom gruppene, selv om de fleste oppgir at de føler seg som en del av et faglig fellesskap på arbeidsplassen. Det er særlig gruppen av administrativt ansatte som skårer lavere enn de andre tre gruppene. De administrativt ansatte ligger på et gjennomsnitt på 3,48. De vitenskapelig har et gjennomsnitt på 3,77, de vitenskapelige ledere på 4 og de administrative ledere på 4,03.

Følelsen av faglig fellesskap kan henge sammen med spørsmålet om identifisering med organisasjon eller profesjon. Det er sannsynlig at de administrativt ansatte har en lavere profesjonstilhørighet enn de vitenskapelig ansatte og av den grunn har en sterkere organisasjonsidentitet. Vi finner støtte for et slikt syn i begrepsparet autoteliske og heteroteliske verdier, hvor autoteliske verdier henger sammen med en sterkere

profesjonsidentitet og verdier som begrunner seg selv, mens heteroteliske verdier knytter seg til midler for å nå et mål (Berg, 1987, sitert i Hernes, 2002, s. 38).

På spørsmålet om de føler seg som en del av et sosialt fellesskap er bildet litt annerledes. Her er det de administrativt ansatte og deres ledere som skårer høyest. Gjennomsnittet er hhv. 3,73 for de vitenskapelig ansatte, 4,11 for vitenskapelige ledere, 4,27 for administrativt ansatte og 4,32 for deres ledere. Blant de vitenskapelig ansatte er det særlig stillingene som førsteamanuensis og 3-årig stipendiat som drar gjennomsnittet ned. Vi finner det interessant at førsteamanuensisene og de 3-årige stipendiatene ikke kjenner på det samme sosiale fellesskapet som de øvrige vitenskapelige ansatte. Nylehn (2002, s. 58) viser til at spesialisering ofte letter intern kommunikasjon ved at enhetene utvikler sin egen terminologi og får en felles forståelse av oppgaver. Dette kan skape avstand til kolleger som jobber med andre oppgaver eller annet fagfelt. Det er vanskelig å vite nøyaktig hvorfor førsteamanuensisene og stipendiatene skårer lavere uten å kunne stille oppfølgende spørsmål. En mulig årsak kan allikevel være at de ikke har oppnådd samme grad av profesjonalisering som sine nærmeste kolleger, og derfor deler den samme terminologien, erfaringene som bidrar til et sosialt fellesskap.

Spørsmålet om man fritt kan uttrykke sine meninger på arbeidsplassen ligger veldig jevnt mellom gruppene. Det totale gjennomsnittet er på 4,08. Det laveste gjennomsnittet finner vi hos de vitenskapelig ansatte på 3,99 og det høyeste hos de vitenskapelige lederne på 4,21. Vi ser at de aller fleste respondentene opplever at de kan fritt uttrykke sine meninger på arbeidsplassen. Dette er noe vi ser som en grunnleggende forutsetning for å samarbeide godt på arbeidsplassen.

Kversøy og Hartviksen (2018, s. 30) har sammenlignet samarbeid med en fotballkamp ved å hevde at «Det gode spillet er ikke grenseløst og tilfeldig, men ledet, velordnet og strukturert». Dette finner vi også støtte for hos Nylehn (2002, s. 55–56) som mener at strukturer er viktig for samarbeid. Strukturene skaper et stabilt samspill, og tvinger deltakere til å samarbeide. Samtidig påpeker Nylehn at de samme strukturene kan bidra til å skape skillelinjer ved å sette deltakerne i forhold til hverandre (ibid.). Figur 4-3 i kapittel 4.1 viser at det er en ulik oppfatning mellom faggruppene om hva de vitenskapelig ansatte kan be administrasjonen om hjelp eller støtte til. Dette kan være et resultat av strukturene i organisasjonen.

På direkte spørsmål om hvordan respondentene oppfatter samarbeidet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte, hadde de administrativt ansatte en mer positiv oppfatning av samarbeidet enn de vitenskapelig ansatte, se figur 4-1. Samtidig mente de administrativt ansatte i større grad enn vitenskapelige ansatte at samarbeid mellom gruppene er noe det arbeides aktivt med på arbeidsplassen, se figur 4-2. I divergent faktoranalyse ladet spørsmålet om oppfattelsen av samarbeidet mellom administrativt ansatte og vitenskapelig ansatte høyere på variabelen arbeidsdeling enn på samarbeid, hvilket kan tyde på at respondentene opplever samarbeidet og arbeidsdeling mellom gruppene til dels som to sider av samme sak.

Tidligere studier utført av Gornitzka et al. viser at sammensetning av kompetanse i administrasjonen er betydelig endret gjennom årene. Gornitzka et al. (2009, s. 40) mente at de så sterkere konturer av en administrativ profesjon. Dette har betydning for samarbeidet med de vitenskapelig ansatte. Administrasjonen har gått fra å være en støttefunksjon til å være et eget fagfelt, med egne mål. Gornitzka et al. påpekte i samme studie at administrasjonen nå har en betydelig andel høyere grad av formell kompetanse sammenlignet med tidligere, hvilket også påvirker kommunikasjonen mellom faggruppene. I følge Nylehn (2002, s. 55) vil dette påvirke den aktive deltakelsen i samarbeidet.

6.2 Arbeidsdeling

Hypotese 1: Arbeidsdeling samvarierer med samarbeid.

Både Abbot (1988, s. 91) og Nylehn (2002, s. 59) snakket om kampen om jurisdiksjon opp mot profesjoner. Våre funn indikerer at de vitenskapeliges domene blir utfordret ved at de blir pålagt arbeidsoppgaver de mener administrasjonen burde gjøre. Figur 4-11 indikerer at oppgavene som de vitenskapelig ansatte mener burde gjøres av administrasjonen ikke er nyoppståtte arbeidsoppgaver, men at det i stor grad er en type arbeidsoppgaver som historisk har blitt utført av administrativt ansatte. Tilsvarende kan våre funn fra administrativt ansatte i figur 4-10 være en indikasjon på at domenet til de administrativt ansatte også endrer seg. I dette ligger det at arbeidsoppgaver som historisk har blitt utført av administrasjonen og som de mener bør utføres av vitenskapelig ansatte, nå er i ferd med å defineres ut av administrasjonens domene. Funnene i figur 4-10 og 4-11 viser at de administrativt og vitenskapelig ansatte i vår undersøkelse til dels mangler en felles forståelse av hvilke oppgaver som ligger innenfor deres ansvarsområde i organisasjonen. Funnene i

fritekstsvarene viser at mye av arbeidsdelingen foregår rundt IKT-systemer slik som Canvas, Leganto og Inspira. Disse funnene er i samsvar med empiriske studier om bruk av IKT i høyere utdanning (Stensaker, Bjørn et al., 2007, s. 420).

Figur 4-7 viser at det er avvikende oppfatning mellom gruppene på om dagens arbeidsdeling er hensiktsmessig. De administrativt ansatte virker mer fornøyd med dagens arbeidsdeling enn de vitenskapelige. Våre funn viser også at det er en uklar oppfatning mellom gruppene på hva de vitenskapelige kan be om støtte eller hjelp til, hvor det ser ut til at vitenskapelige ansatte synes dette er mer uklart enn administrativt ansatte. Som nevnt i kapittel 2.2 mener Nylehn (2002, s. 56) at organiseringen kan skape skillelinjer ved at den setter deltakerne i forhold til hverandre. Den uklare oppfatningen mellom gruppene på hva hvor grensene går for støtte og hjelp bør sees opp mot dette organisatoriske skillet, ved at de er to forskjellige organisatoriske enheter med hver sine kommunikasjonslinjer og styringsparametere. Som beskrevet i kapittel 2.5, har UH-sektoren gjennom årene vært gjenstand for reformer og endringer hvor hovedmålet har vært effektivisering. Dette har skapt nye administrative oppgaver og det er grunnlag for å si at vi begynner å få en administrativ profesjon (Gornitzka et al., 2009, s. 40).

Nylehn (2002, s. 59) mente at det kan utviklet seg onde sirkler ved spesialisering og kamp om domener. Han mente at spesialister som holder sammen, kommuniserer mest med sine egne og vinner forståelse blant dem. Den gode kommunikasjonen internt mellom fagfellene kan derfor gå på bekostning av forholdet til de utenfor, forholdende for andre grupper anses som mindre interessante, den spesialiserte enheten fokuserer mest på seg selv (Nylehn, 2002, s. 60).

Korrelasjonsanalysen viser det er en moderat samvariasjon mellom den uavhengige variabelen arbeidsdeling og den avhengige variabelen samarbeid for de vitenskapelig ansatte. En moderat samvariasjon mellom disse to variablene finner vi også hos de vitenskapelige lederne. Vi finner ingen statistisk signifikant samvariasjon mellom variablene arbeidsdeling og samarbeid hos hverken de administrativt ansatte eller de administrative lederne. Det er interessant å se at arbeidsdeling samvarierer med samarbeid blant de vitenskapelige ansatte, mens vi ikke ser tilsvarende samvariasjon hos de administrativt ansatte.

Våre funn viser at det er delvis støtte for hypotese 1, om at det er samvariasjon mellom den uavhengige variabelen arbeidsdeling og den avhengige variabelen samarbeid.

På bakgrunn av oppmerksomhet om arbeidsdelingen i Khrono og våre innledende undersøkelser i forbindelse med masteroppgaven, forventet vi å se en sterkere samvariasjon mellom den uavhengige variabelen arbeidsdeling og den avhengige variabelen samarbeid i modellen. Den nokså svake samvariasjonen kan muligens forklare at variabelen samarbeid i større grad måler grunnleggende forutsetninger for samarbeid enn selve interaksjonen mellom de administrativt og vitenskapelig ansatte.

6.3 Jobbtilfredshet

Hypotese 2: Jobbtilfredshet samvarierer med samarbeid.

Christensen et al. snakket om at mennesker påvirker organisasjoner og organisasjoner påvirker mennesker. Mennesket påvirker organisasjonene ved å bringe med seg ulik atferd, holdninger, identitet, erfaring, sosial bakgrunn, utdanning og kjønn, med begrensninger på det individuelle handlingsrommet (T. Christensen et al., 2021, s. 12–14).

Reformbølgen NPM har ført til økt rapportering og kvalitetssikring ved doktrinene mål- og resultatstyring, samt strukturell fristilling. Dette med hensikt om økt fokus på effektivisering, til nytte for fellesskapet ved å bedre tjenester for brukerne (T. Christensen et al., 2015, s. 160). Reformene kan skape utfordringer med tanke på jobbtilfredshet blant ansatte, dette være seg pålegg om nye arbeidsoppgaver som ansatte ikke har kompetanse til å utføre, ikke har interesse for, eller ikke har kapasitet og ressurser til å utføre. Mikroblikket retter oppmerksomheten mot individene som samarbeider, og hvilken rolle og handlinger individene tar og har mulighet til å inneha i organisasjonen.

Våre funn indikerer at de vitenskapelig ansatte og deres ledere uttrykker at det er ulik oppfatning av hvem som skal gjøre hva. Dette kan skape frustrasjon hos de ansatte og med dette påvirke jobbtilfredshet på grunn av manglende felles forståelse. Dette er problematikk som kan føre til at jobbtilfredsheten utfordres.

Ulik forskning viser til at de som er mest fornøyd med sitt arbeide får utøve kreativitet, være innovative, samt initiere banebrytende løsninger i forskning og prosjekter. Ansatte som var misfornøyd med sin arbeidssituasjon var irriterte og anspente, som fører til ineffektivitet og har negativ innvirkning på den didaktiske prosessen (Szromek & Wolniak, 2020, s. 10). Szromek & Wolniak viser også til forskning hvor man ikke finner sammenheng mellom tilfredshetsnivået og den totale tiden avsatt til didaktisk arbeid (Szromek & Wolniak, 2020, s. 11).

Tidligere i oppgaven viser vi til den mest aksepterte definisjonen på jobbtilfredshet, som i korte trekk handler om positive emosjonelle følelser basert på bedømmelse og erfaringer med og i jobben. Nyere forskning på jobbtilfredshet blant polske vitenskapelig ansatte viser til at institusjonenes identifisering av suksess og fiasko kan måles ved de ansattes jobbtilfredshet, som fører til effektive og lojale ansatte (Szromek & Wolniak, 2020, s. 10). Vi finner ingen lignende forskning blant de administrativt ansatte, men vi mener at forskningen som foreligger er overførbar til de administrativt ansatte.

Hovedtyngden av respondentene besvarte at de i nokså stor grad eller i svært stor grad mener arbeidsoppgavene er meningsfulle. Tilfredshet med arbeidet er behagelig og fører til en positiv følelsesmessig tilstand på grunn av vurderinger av egne prestasjoner i arbeidet. Dette gir en indikasjon på hvordan man oppfatter sitt eget arbeid, og hvordan man jobber fornuftig, effektivt og får utnyttet sine evner (Szromek & Wolniak, 2020, s. 1–2). Vitenskapelig ansatte har et arbeid som ofte har en direkte innvirkning på utviklingsnivået i samfunnet. Arbeidet består gjerne av prosesser som har foregått over lengre perioder før man kan se resultater av det. Det er svært viktig at man opprettholder god jobbtilfredshet over tid slik at det legges til rette for denne utviklingen. Forskning lar seg gjerne ikke gjennomføre uten oppfølging og tilrettelegging på arbeidsplassen. Psykologisk stabilitet hos ansatte reflekterer positivt på effektivitet i arbeidet og mulighet for psykologisk, sosial og profesjonell balanse i samarbeidet mellom ansatte med ulike roller ved institusjonen (Szromek & Wolniak, 2020, s. 10). Av respondentenes svar ser vi at det er relativt høy tilfredshet blant begge faggruppene.

Tilfredse mennesker burde kunne samarbeide, og teorien antyder at jobbtilfredshet kan føre til bedre samarbeid mellom mennesker. Kaufmann & Kaufmann viser til en arbeidsmiljøundersøkelse gjennomført ved Universitetet i Bergen i 1992 som viser at økt tilfredshet og trivsel i jobben kan være et bidrag til bedre helse, yteevne, stabilitet, livskvalitet

og sannsynligvis bedre samarbeidsevne hos enkelte (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s. 239).

På spørsmål om i hvilken grad de føler et engasjement for arbeidet, svarer de aller fleste av respondentene at de i nokså stor grad til i svært stor grad er engasjert i arbeidet sitt. Vi ser at det er noe mer spredning i svarene til spørsmålet angående engasjement, enn det er til de to andre spørsmålene som måler begrepet jobbtilfredshet. Våre respondenter opplever i høy grad trivsel og engasjement i arbeidet, slik vi forventet av teorien. Når ansatte trives vil dette kunne føre til at man beholder kompetente medarbeidere i organisasjonene. Våre data viser at det er høy kompetanse blant våre respondenter.

De vitenskapelige ansatte svarer at de i større grad enn de administrativt ansatte opplever mer engasjement for sitt arbeide. Dette støttes også av tidligere forskning gjennomført blant ansatte ved universitetet i Poznań University of Economics and Business i Polen. Flertallet av vitenskapelig ansatte har lidenskap til sitt arbeid og yrke (Rybińska et al., 2013, sitert i Szromek & Wolniak, 2020, s. 31–32).

Vi ser at hovedtyngden av våre respondenter svarer at de i nokså stor grad, til i svært stor grad har betydningsfullt arbeid. Det er størst andel vitenskapelig ansatte som ser på sitt arbeid som svært betydningsfullt, mens det blant de administrative ansatte er det nokså betydningsfullt som vektet høyest. Fordelingen av svarene viser oss at de vitenskapelig ansatte og deres ledere i større grad opplever arbeidet som betydningsfullt i deres liv, enn hva administrativt ansatte og deres ledere opplever i sitt liv. Figur 4-15 viser at 89 prosent av de vitenskapelige ansatte svarte at arbeidet enten er nokså betydningsfullt eller svært betydningsfullt i deres liv, mens 67 prosent av de administrativt ansatte svarte det samme.

Funnene i vår undersøkelse understøttes av Szromek & Wolniak, som finner en positiv sammenheng mellom de vitenskapelig ansattes jobbtilfredshet ved mulighet for didaktisk og akademisk arbeid, kontakt med studenter og medarbeidere, mens det har en negativ sammenheng med nødvendigheten av å utføre administrativt arbeid (Szromek & Wolniak, 2020, s. 32). Av teorien kommer det frem at anerkjennelse i arbeidet spiller en stor rolle (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s. 238–239). Vi kan tenke oss at det er enklere for de vitenskapelig ansatte å føle på anerkjennelse, fordi arbeidet deres i hovedsak består av å produsere forskning og videreformidle resultater, herunder undervisning. Vitenskapelig ansatte kan ha lettere for å identifisere seg med sitt arbeid fordi det påvirker utviklingsnivået i

samfunnet, mens administrativt ansatte kan ha mer fokus på å identifisere seg og finne sin relasjon med organisasjonen slik Breit og Andreassen er inne på.

Vi ønsket å se om det er en forskjell i opplevelsen mellom faggruppene og gjennomførte derfor en korrelasjonsanalyse på jobbtilfredshet og samarbeid. Vi finner ingen statistisk signifikant samvariasjon mellom variablene jobbtilfredshet og samarbeid hos de administrative lederne eller hos de vitenskapelige lederne. Våre funn viser at administrativt ansatte opplever en sterk samvariasjon mellom jobbtilfredshet og samarbeid i sin arbeidshverdag (0,514), mens de vitenskapelig ansatte opplever en moderat samvariasjon mellom jobbtilfredshet og samarbeid (0,429). Vi antar at dette kan komme av at de vitenskapelig ansatte opplever at de administrative oppgavene går ut over tid til forskning og undervisning. Vi finner derfor støtte for hypotese 2, om at det er samvariasjon mellom jobbtilfredshet og samarbeid.

7 Konklusjon og videre forskning

7.1 Konklusjon

I denne oppgaven ønsket vi å se på samarbeidet mellom vitenskapelige og administrativt ansatte i UH-sektoren i dag, med følgende problemstilling:

Hvordan opplever administrativt og vitenskapelig ansatte i UH-sektoren samarbeidet faggruppene imellom, og er det en forskjell i opplevelsen?

Med denne problemstillingen har vi henvendt oss til tre statlige institusjoner i UH-sektoren og innhentet data ved bruk av en spørreundersøkelse. På bakgrunn av en litteraturgjennomgang valgte vi å formulere to hypoteser som er utviklet for å svare ut vår problemstilling.

H1: Arbeidsdeling samvarierer med samarbeid

Vår hypotese er at det er samvariasjon mellom den uavhengige variabelen arbeidsdeling og den avhengige variabelen samarbeid. Vi antar at tilfredshet med arbeidsdeling mellom vitenskapelig og administrativt ansatte samvarierer med godt samarbeid. Tilsvarende antar vi at misnøye med arbeidsdelingen samvarierer med dårlig samarbeid.

H2: Jobbtilfredshet samvarierer med samarbeid

Vår hypotese er at det er samvariasjon mellom den uavhengige variabelen jobbtilfredshet og den avhengige variabelen samarbeid. Vi antar at jobbtilfredshet samvarierer med godt samarbeid. Tilsvarende antar vi at jobbmistrivsel samvarierer med dårlig samarbeid.

H1: Vi finner en indikasjon på at arbeidsdeling samvarierer med samarbeid i vår konseptuelle modell. Våre funn viser samtidig at det er en forskjell mellom faggruppene.

Korrelasjonsanalysen vår viser at de vitenskapelig ansatte og deres ledere opplever en moderat samvariasjon mellom arbeidsdeling og samarbeid, mens det blant de administrativt ansatte og deres ledere ikke ble funnet noen signifikant samvariasjon. Vi finner derfor delvis støtte for hypotese 1.

H2: Vi finner også en indikasjon på at jobbtilfredshet samvarierer med samarbeid i vår konseptuelle modell. Funnene våre viser samtidig at det også i denne hypotesen er en forskjell mellom faggruppene. Korrelasjonsanalysen vår viser at de vitenskapelige ansatte opplever en moderat samvariasjon mellom jobbtilfredshet og samarbeid. Analysen viser videre at de administrativt ansatte opplever en sterk samvariasjon mellom jobbtilfredshet og samarbeid. Vi fant ingen signifikant samvariasjon mellom jobbtilfredshet og samarbeid hos hverken de administrative eller vitenskapelige lederne. Vi finner derfor støtte for hypotese 2.

Samarbeid er et komplekst begrep og med dette er det flere «faktorer» som påvirker hvordan vi oppfatter begrepet om hva hver enkelt person legger i begrepet og hva som kreves i en arbeidssituasjon. Vi ser at arbeidsdeling og jobbtilfredshet er noen begreper som berører samarbeid. Vi ser at jobbtilfredshet er en basal «faktor» som bør være til stede for at samarbeidet skal fungere godt. Når man har forståelse for arbeidet og føler mestring og engasjement i eget arbeide er det mulig å oppnå jobbtilfredshet.

Våre funn viser at det er en forskjell i hvordan de administrativt og vitenskapelig ansatte opplever å være en del av et faglig fellesskap. De vitenskapelig ansatte føler et sterkere faglig fellesskap enn de administrativt ansatte, mens de administrativt ansatte føler et sterkere sosialt fellesskap.

Det er flere av de administrativt ansatte som føler at de i noe større grad kan uttrykke sine meninger fritt, sammenlignet med de vitenskapelig ansatte. Våre funn viser at det er ulik oppfatning mellom faggruppene om hva de vitenskapelig ansatte kan be administrasjonen om hjelp eller støtte til. De administrativt ansatte mener at dette er nokså tydelig, mens mange av de vitenskapelig ansatte oppfatter dette er mindre tydelig.

Våre funn indikerer samtidig at det er arbeidsoppgaver som flytter seg horisontalt i organisasjonene mellom faggruppene, vi ser derfor at domenene til faggruppene er i endring. Funnene viser at ansvaret for flere arbeidsoppgaver som historisk har tilhørt administrasjonen, nå ser ut til å være overført til de vitenskapelig ansatte. Samtidig ser vi at det ikke eksisterer en felles forståelse mellom faggruppene for arbeidsdelingen. Dette kan sees i sammenheng med at det er ulik forståelse mellom faggruppene på om den administrative støtten som gis til undervisnings-, eksamens-, og forskningsarbeid er tilstrekkelig, men også ulik forståelse for om det er tydelig hva administrasjonen skal bistå

vitenskapelig ansatte med. I likhet med studien til Stensaker et al. (2007, s. 420) ser også vi at mye av samarbeidet skjer i forbindelse med IKT-systemer.

Våre funn indikerer at det er en forskjell mellom faggruppene angående jobbtilfredshet. Basert på de spørsmålene vi har stilt om jobbtilfredshet, finner vi at de vitenskapelig ansatte ser ut til å ha en høyere jobbtilfredshet enn de administrativt ansatte. Begge faggruppene opplever jobbtilfredshet, men vi ser at det er et gjennomgående trekk at det er de vitenskapelig ansatte som svarer mest positivt på spørsmålene. Reformene kan skape utfordringer med jobbtilfredsheten hos ansatte. Våre funn indikerer imidlertid at våre respondenter viser høy grad av jobbtilfredshet på de spørsmålene vi har stilt.

Slik vi redegjorde for i kapittel 3.4.4, har vi en overrepresentasjon av administrativt ansatte i vår undersøkelse, sett opp mot størrelsesforholdet mellom gruppene på nasjonalt nivå. I vår undersøkelse tilhører 48 prosent av respondentene den administrative faggruppen, mens de på nasjonalt nivå utgjør 28 prosent av årsverkene.

Samtidig ser vi at fordelingen innad i faggruppene i vår undersøkelse fremstår tilfredsstillende på kjønnsbalanse sammenlignet med kjønnsbalansen i faggruppene nasjonalt. For administrasjonen har vi valgt å sammenligne fordelingen av stillingskoder blant respondentene våre, dette samsvarer godt med hvordan fordelingen av stillingskoder er på nasjonalt nivå.

Det er allikevel viktig å presisere usikkerheten knyttet til størrelsen og sammensetningen av vårt bruttoutvalg, som nevnt i samme kapittel. Utvalget vårt fremstår som godt og representativt, selv om vi ikke kan konkludere med det. Vi kan derfor ikke bruke vårt nettoutvalg til å trekke konklusjoner til populasjonen, men vi mener at vår undersøkelse allikevel belyser noen interessante funn og sammenhenger som kan ha en overføringsverdi til andre institusjoner i UH-sektoren.

7.2 Videre forskning

I vår oppgave har vi sett på samarbeid opp mot arbeidsdeling og jobbtilfredshet, og om faggruppene opplever samarbeidet forskjellig. Vi ser at samarbeid er et begrep som det er lite forsket på og at mye av eksisterende forskning går ut på konkret tverrfaglig og interorganisatorisk samarbeid. Det kan se ut til at det fortsatt er behov for en teoretisk studie som fører til begrepsutvikling av samarbeid.

I vår undersøkelse valgte vi å legge Breit og Andreassens mikroblikk til grunn i vår samarbeidsvariabel, og har målt samvariasjon med arbeidsdeling og jobbtilfredshet. Vi fant i vår undersøkelse ut at de vitenskapelige og ansatte har ulik oppfatning om dagens arbeidsdeling. Vi mener det vil være interessant i videre studier å operasjonalisere samhandlingen mellom faggruppene slik at man kan måle hvilke konsekvenser dagens syn på arbeidsdeling kan ha for selve interaksjonen mellom gruppene.

I denne oppgaven har vi ikke sett på turnover i UH-sektoren, men vi ser at det kan være en interessant innfallsvinkel for videre forskning. Våre funn viser at det virker å være en manglende felles forståelse av ansvar og arbeidsdeling mellom de vitenskapelige og administrativt ansatte. Vi ser samtidig at våre respondenter i den administrative faggruppen innehar høy grad av formell kompetanse, en interessant tematikk for videre forskning vil være om de administrativt ansatte opplever å bli tilstrekkelig faglig utfordret og hvordan dette kan påvirke turnover hos institusjonene.

Vi har sett på samarbeidet mellom to faggrupper i UH-sektoren, hvor den ene gruppen omtales som profesjonelle og den andre gruppen ligger i grenseland mellom spesialister og profesjonelle. Tilsvarende grupper finnes også i andre sektorer, deriblant helsesektoren. Det kan være interessant å se om de sektorene gir tilsvarende funn, blant annet i forskyvning av arbeidsoppgaver.

I korrelasjonsanalysen fant vi en samvariasjon mellom jobbtilfredshet og arbeidsdeling hos de vitenskapelig ansatte. Denne samvariasjonen var svak, men statistisk signifikant. Hos de administrativt ansatte fant vi ikke en statistisk signifikant samvariasjon mellom disse to variablene. Det kan være interessant å gjennomføre videre studier med utgangspunkt i denne sammenhengen mellom arbeidsdeling og jobbtilfredshet blant de vitenskapelig ansatte, og hvorfor denne skiller seg fra de administrativt ansatte.

Litteraturliste

- Abbott, A. D. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. University of Chicago Press.
- Andersen, N. Å., & Pors, J. G. (2014). *Velfærdsledelse: Mellem styring og potensialisering*. Hans Reitzels Forlag.
- Ashforth, B. E., Gioia, D. A., Robinson, S. L., & Treviño, L. K. (2008). Re-Viewing Organizational Corruption. *Academy of Management Review*, 33(3), 670–684. <https://doi.org/10.5465/AMR.2008.32465714>
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77–86.
- Bjørkquist, C., & Fineide, M. J. (2019). *Organisasjonsperspektiv på samordning av helse- og velferdstjenester*. Cappelen Damm Akademisk/NOASP. <https://doi.org/10.23865/noasp.66>
- Breit, E., & Andreassen, T. A. (2021). Organisatoriske blikk på samarbeid i velferdstjenester. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 24(1), 7–20. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2021-01-02>
- Bryman, A., Clark, T., Foster, L., & Sloan, L. (2021). *Bryman's social research methods* (Sixth edition). Oxford University Press.
- Braathen, E., & Stokstad, S. (2018). «Et spørsmål om universitetsdemokrati» – Evaluering av ordningen med fakultetsråd ved OsloMet—Storbyuniversitetet (Nr. 20; s. 1–129). By- og regionforskningsinstituttet NIBR, OsloMet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/1268>
- Christensen, M., Aronsson, G., Borg, V., Clausen, T., Guthenberg, J., Hakanen, J., Lundberg, U., & Straume, L. V. (2012). *Building engagement and healthy organisations* (The third report from the Nordic project). Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/TN2012-549>
- Christensen, T., Egeberg, M., Lægreid, P., Roness, P. G., & Røvik, K. A. (2015). *Organisasjonsteori for offentlig sektor* (3. utg.). Universitetsforlaget.
- Christensen, T., Lægreid, P., & Røvik, K. A. (2021). *Organisasjonsteori for offentlig sektor* (4. utg.). Universitetsforlaget.
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2023a, 16. april). *Om DBH*. Database for statistikk om høyere utdanning. (2023a). <https://dbh.hkdir.no/about>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2023b, 29. mars). *Årsverk tilsatte*. Database for statistikk om høyere utdanning. https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/tilsatte/statistikk-side/11.1/param?visningId=21&visKode=false&admdebug=false&columns=arstall&hier=insttype%219%21instkode%219%21fakkode%219%21ufakkode%219%21st_kod

e&formel=329&index=1&sti=¶m=arstall%3D2022%218%212021%218%212020%218%212019%218%212018%219%21dep_id%3D1&binInst=1101

- Det Norske Akademi for Språk og Litteratur. (2023, 4. april). *Profesjon*. Det Norske Akademis ordbok. <https://naob.no/ordbok/profesjon>
- Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (2023a, 3. april). *Virksomheter i 2022*. Statsregnskapet. Hentet 3. april 2023 fra <https://statsregnskapet.dfo.no/virksomheter>
- Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (2023b, 3. april). *Nettobudsjetterte virksomheter*. Statsregnskapet. Hentet 3. april 2023 fra <https://statsregnskapet.dfo.no/historier/2018/nettobudsjetterte-virksomheter>
- Finansdepartementet. (2023, 21. februar). *Bevilgningsreglementet*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/tema/okonomi-og-budsjett/statlig-okonomistyring/bevilgningsreglementet/id439274/>
- Fjeld, A. (2021, 11. mars). *Adam Smith*. Store norske leksikon. https://snl.no/Adam_Smith
- From, J., & Sitter, N. (2002). Hva er Governance? *Plan*, 34(6), 22–25. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3045-2002-06-04>
- Gornitzka, Å., Kyvik, S., & Larsen, I. M. (1996). *Byråkratisering av universitetene? Dokumentasjon og analyse av administrativ endring*. NIFU, Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Gornitzka, Å., Larsen, I. M., & Gunnes, H. (2009). *Universitetsadministrasjon i kvalitetsreformens tiår*. NIFU STEP.
- Grønmo, S. (2015). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg). Fagbokforlaget.
- Hernes, H. (2002). Perspektiver på profesjoner. I A. M. Støkken & B. Nyhlen (Red.), *De profesjonelle* (s. 38–51). Universitetsforlaget.
- Holtermann, H., Korseberg, L., Eide, T., & Elken, M. (2022). *Evaluering av matriseorganiseringen ved Det helsevitenskapelige fakultet ved Universitetet i Stavanger* (2022:19). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).
- Hood, C. (1991). A PUBLIC MANAGEMENT FOR ALL SEASONS? *Public Administration*, 69(1), 3–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- Hope, K. L., Ringkjøb, H.-E., & Rykkja, L. H. (2008). *Evaluering av styring og ledelse ved NTNU* (2008:4). Rokkansenteret. <https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmloi/handle/11250/2628291>
- Johannessen, A. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt forlag.
- Kaufmann, A., & Kaufmann, G. (1998). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (2. utgave). Fagbokforlaget.

- Kunnskapsdepartementet. (2017, 1. januar). *Universiteter og høyskoler*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dep/kd/org/etater-og-virksomheter/underliggende-etater/statlige-universiteter-og-hoyskoler/id434505/>
- Kunnskapsdepartementet. (2021, 21. desember). *Tildelingsbrev til universiteter og høyskoler 2022*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/tildelingsbrev-til-universiteter-og-hoyskoler-2022/id2892154/>
- Kversøy, K. S., & Hartviksen, M. (2018). *Samarbeid og konflikt to sider av samme sak: SØT-modellen* (2. utg). Fagbokforlaget.
- Kyvik, S. (2014). Utviklingen av universitets- og høyskolesystemet i et europeisk perspektiv. I L. I. Terum, N. Frølich, & E. Hovdhaugen (Red.), *Kvalitet, kapasitet og relevans: Utviklingstrekk i norsk høyere utdanning*. Cappelen Damm akademisk.
- Larsen, A. K. (2017). Samarbeid mellom masterstudenter i yrkespedagogikk og deres kolleger på egen arbeidsplass. *Skandinavisk tidsskrift for yrker og profesjoner i utvikling*, (2). <https://doi.org/10.7577/sjvd.2011>
- Lyby, L., Huisman, J., Blaker, S., Danielsen, Å., & Waaler, J. (2020). *Styring av universiteter og høyskoler i Norge: En undersøkelse av styringsinstrumenter og styringsaktører i UH-sektoren*. (2020:25). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2683464>
- McLaughlin, K., Osborne, S. P., & Ferlie, E. (2002). *New Public Management: Current trends and future prospects*. Routledge.
- NOU 2000: 14. (2000). *Frihet med ansvar — Om høgre utdanning og forskning i Norge*. Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2000-14/id142780/>
- NOU 2003: 25. (2003). *Ny lov om universiteter og høyskoler*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2003-25/id148008/>
- NOU 2003: 34. (2003). *Mellom stat og marked— Selvstendige organisasjonsformer i staten*. Kommunal- og distriktsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2003-34/id383216/>
- NOU 2020: 3. (2020). *Ny lov om universiteter og høyskoler*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2020-3/id2690294/>
- Nylehn, B. (2002). Kan profesjonelle samarbeide? I A. M. Støkken & B. Nylehn (Red.), *De profesjonelle* (s. 52–68). Universitetsforlaget.
- Oppen, M., Mørk, B. E., & Haus, E. (2020). *Kvantitative og kvalitative metoder i merkantile fag—En introduksjon*. Cappelen Damm Akademisk.
- Rustad, E. (2020, 22. januar). Fra sekretær til seniorrådgiver: En endret universitetsadministrasjon. *Khrono*. <https://khrono.no/fra-sekretaer-til-seniorradgiver-en-endret-universitetsadministrasjon/435626>
- Schulze, H. (1865). *Fra Lofoten og Solør*. Cappelen.

- Sikt. (2022, 15. desember). *Meldeskjema for personopplysninger i forskning*. Hentet 15. desember 2022 fra <https://sikt.no/fylle-ut-meldeskjema-personopplysninger>
- Smeby, J.-C., & Gundersen, T. (2021, 8. november). *Profesjon*. Store norske leksikon. <https://snl.no/profesjon>
- Stensaker, B., Massen, P., Borgan, M., Oftebro, M., & Karseth, B. (2007). Use, Updating and Integration of ICT in Higher Education: Linking Purpose, People and Pedagogy. *Higher Education*, 54(3), 417–433. <https://www.jstor.org/stable/29735119>
- Støren, L. A. (2014). Fører «mastersyke» til overutdanning? Om overgang fra studier til arbeidsliv. I L. I. Terum, N. Frølich, & E. Hovdhaugen (Red.), *Kvalitet, kapasitet og relevans: Utviklingstrekk i norsk høyere utdanning*. Cappelen Damm akademisk.
- Svendsen, N. V., & Schei, A. (2023, 18. januar). Universitetene krever master til kontorjobber der videregående hadde vært nok. *Khrono*. <https://khrono.no/universitetene-krever-master-i-hva-som-helst-til-kontorjobbene/750239>
- Szromek, A. R., & Wolniak, R. (2020). Job Satisfaction and Problems among Academic Staff in Higher Education. *Sustainability*, 12(12), 4865. <https://doi.org/10.3390/su12124865>
- Terum, L. I., Frølich, N., & Hovdhaugen, E. (Red.). (2014). *Kvalitet, kapasitet og relevans: Utviklingstrekk i norsk høyere utdanning*. Cappelen Damm akademisk.
- Universitetet i Oslo. (2022, 1. desember). *Nettskjema*. Nettskjema. <https://nettskjema.no/>
- Universitets- og høyskoleloven. (2005). *Lov om universiteter og høyskoler (LOV-2005-04-01-15)*. Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2005-04-01-15>



Spørreundersøkelse om samarbeid mellom vitenskapelig og administrativt ansatte

Denne spørreundersøkelsen er en del av en masteroppgave ved Høgskolen i Innlandet hvor vi ønsker å se på samarbeidet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte ved høyskoler og universiteter. Har du spørsmål til undersøkelsen kan du kontakte Elisabeth Bjarkø (244266@stud.inn.no), Beatrice Lüttichau (245698@stud.inn.no) eller Knut Bekkedal (033059@stud.inn.no).

Deltakelse i spørreundersøkelsen er frivillig og anonym. Dersom du svarer, har du gitt samtykke til å delta. Dersom du ikke vil delta, kan du la være å svare. Dersom du ombestemmer deg underveis i utspørringen, lar du være å levere inn skjemaet. Etter at skjemaet er levert, kan svarene ikke trekkes tilbake fordi de er levert anonymt og kan ikke spores tilbake til deg, heller ikke via indirekte opplysninger eller skjulte elektroniske spor som IP-adresse.

Svarfrist er 23. februar 2023.

Takk for at du deltar i denne undersøkelsen!

Kjønn

- Kvinne
- Mann
- Annet

Hva er din alder?

- Under 30 år
- 30 - 39 år
- 40 - 49 år
- 50 - 59 år
- 60 år eller eldre

Hvor mange år har du totalt vært ansatt ved høyere utdanningsinstitusjoner?

- 0 - 5 år
- 6 - 10 år
- 11 - 20 år
- 21 - 30 år
- 31 - 40 år
- Over 40 år

Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- Grunnskole
- Videregående skole, yrkesfaglig
- Videregående skole, allmennfaglig / studiespesialisering
- Fagskoleutdanning
- Universitet/høyskole inntil tre år
- Universitet/høyskole mer enn tre år

Er du ansatt i virksomheten som?

- Vitenskapelig ansatt
- Administrativt ansatt
- Leder for vitenskapelig ansatte
- Leder for administrativt ansatte

Hva er din stillingstittel?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Administrativt ansatt» er valgt i spørsmålet «Er du ansatt i virksomheten som?»

- Sekretær / førstesekretær
- Førstekonsulent
- Seniorkonsulent
- Rådgiver
- Seniorrådgiver
- Annet

Hva er din stillingstittel?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Vitenskapelig ansatt» er valgt i spørsmålet «Er du ansatt i virksomheten som?»

- Høyskolelektor / Universitetslektor
- Dosent
- Førstelektor
- Postdoktor
- Førsteamanuensis
- Professor
- Forsker 1
- Forsker 2
- Forsker 3
- Seniorforsker
- Stipendiat (3 år)
- Stipendiat (4 år)
- Annet

Samarbeid og administrativ støtte

Samarbeider du med eller bistår du vitenskapelig ansatte?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Administrativt ansatt eller Leder for administrativt ansatte» er valgt i spørsmålet «Er du ansatt i virksomheten som?»

- Ja
- Nei

Hvordan opplever du samarbeidet mellom de administrativt og vitenskapelig ansatte på din arbeidsplass?

- Svært dårlig eller ikke i det hele tatt
- Nokså dårlig
- Verken eller
- Nokså godt

Svært godt

I hvilken grad mener du høyere utdanning blant administrativt ansatte er viktig for samarbeidet med de vitenskapelig ansatte?

- I svært liten grad eller ikke i det hele tatt
- I nokså liten grad
- I noen grad
- I nokså stor grad
- I svært stor grad

I hvilken grad erfarer du at kompetansen du har utviklet gjennom din utdanning påvirker ditt faglige samarbeid med kolleger?

- I svært liten grad eller ikke i det hele tatt
- I nokså liten grad
- I noen grad
- I nokså stor grad
- I svært stor grad

Samarbeid og administrativ støtte forts.

I hvilken grad forholder du deg til administrativt ansatte i undervisnings-, eksamens- eller forskningsarbeid?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Vitenskapelig ansatt eller Leder for vitenskapelig ansatte» er valgt i spørsmålet «Er du ansatt i virksomheten som?»

- I svært liten grad eller ikke i det hele tatt
- I nokså liten grad
- I noen grad
- I nokså stor grad
- I svært stor grad

I hvilken grad opplever du fordelingen av arbeidsoppgaver mellom vitenskapelig og administrativt ansatte som hensiktsmessig?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Vitenskapelig ansatt eller Administrativt ansatt eller Leder for vitenskapelig ansatte eller Leder for administrativt ansatte» er valgt i spørsmålet «Er du ansatt i virksomheten som?»

- I svært liten grad eller ikke i det hele tatt
- I nokså liten grad
- I noen grad
- I nokså stor grad
- I svært stor grad

I hvilken grad trenger du bistand fra administrativt ansatte til oppgaver som organisasjonen forventer at du selv utfører?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Vitenskapelig ansatt eller Leder for vitenskapelig ansatte» er valgt i spørsmålet «Er du ansatt i virksomheten som?»

- I svært liten grad eller ikke i det hele tatt
- I nokså liten grad
- I noen grad

I nokså stor grad

I svært stor grad

Dersom du trenger bistand fra administrasjonen, er det tydelig hvilke administrativt ansatte du kan spørre om hva?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Vitenskapelig ansatt eller Leder for vitenskapelig ansatte» er valgt i spørsmålet «Er du ansatt i virksomheten som?»

I svært liten grad eller ikke i det hele tatt

I nokså liten grad

I noen grad

I nokså stor grad

I svært stor grad

Er det tydelig for deg hva de vitenskapelig ansatte kan be om støtte eller hjelp til?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Administrativt ansatt eller Leder for administrativt ansatte» er valgt i spørsmålet «Er du ansatt i virksomheten som?»

I svært liten grad eller ikke i det hele tatt

I nokså liten grad

I noen grad

I nokså stor grad

I svært stor grad

I hvilken grad opplever du administrative oppgaver som en naturlig del av din stilling?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Vitenskapelig ansatt eller Leder for vitenskapelig ansatte» er valgt i spørsmålet «Er du ansatt i virksomheten som?»

I svært liten grad eller ikke i det hele tatt

I nokså liten grad

I noen grad

I nokså stor grad

I svært stor grad

Hvor stor prosentandel administrative oppgaver er det i din stilling i dag?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Vitenskapelig ansatt eller Leder for vitenskapelig ansatte» er valgt i spørsmålet «Er du ansatt i virksomheten som?»

Hva anser du som en naturlig prosentandel administrative oppgaver i din stilling?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Vitenskapelig ansatt eller Leder for vitenskapelig ansatte» er valgt i spørsmålet «Er du ansatt i virksomheten som?»

I hvilken grad synes du den administrative støtten som gis til undervisnings-, eksamens- eller forskningsarbeidet er tilstrekkelig?

I svært liten grad eller ikke i det hele tatt

I nokså liten grad

I noen grad

I nokså stor grad

I svært stor grad

Vet ikke / ikke aktuelt

I hvilken grad arbeides det aktivt med å styrke samarbeidet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte hos dere?

- I svært liten grad eller ikke i det hele tatt
- I nokså liten grad
- I noen grad
- I nokså stor grad
- I svært stor grad
- Vet ikke

Om krav til arbeidet ditt**Hvordan vil du karakterisere arbeidsoppgavene dine i forhold til nivået på din utdanning?**

- Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning på samme nivå
- Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning, men på et høyere nivå
- Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning, men på et lavere nivå
- Arbeidsoppgavene krever ikke høyere utdanning, men det er en fordel å ha det
- Det er helt uten betydning om man har høyere utdanning

Utfører du oppgaver som du mener burde gjøres av vitenskapelig ansatte?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Administrativt ansatt eller Leder for administrativt ansatte» er valgt i spørsmålet «Er du ansatt i virksomheten som?»

- Svært sjeldent eller ikke i det hele tatt
- Nokså sjeldent
- Av og til
- Nokså ofte
- Svært ofte

Utfører du oppgaver som du mener burde gjøres av administrativt ansatte?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Vitenskapelig ansatt eller Leder for vitenskapelig ansatte» er valgt i spørsmålet «Er du ansatt i virksomheten som?»

- Svært sjeldent eller ikke i det hele tatt
- Nokså sjeldent
- Av og til
- Nokså ofte
- Svært ofte

Hvis du utfører slike oppgaver, kan du gi eksempler?**Får du oppgaver uten tilstrekkelig ressurser til å utføre dem?**

- Svært sjeldent eller ikke i det hele tatt
- Nokså sjeldent
- Av og til
- Nokså ofte
- Svært ofte

Stilles det motstridende krav til deg fra to eller flere personer?

Svært sjeldent eller ikke i det hele tatt
Nokså sjeldent
Av og til
Nokså ofte
Svært ofte

Om anerkjennelse av arbeidet ditt

I hvilken grad er det lett for deg å se de positive effektene av arbeidet ditt?

I svært liten grad eller ikke i det hele tatt
I nokså liten grad
I noen grad
I nokså stor grad
I svært stor grad

I hvilken grad opplever du at din leder verdsetter arbeidet ditt?

I svært liten grad eller ikke i det hele tatt
I nokså liten grad
I noen grad
I nokså stor grad
I svært stor grad

I hvilken grad kan du fritt uttrykke dine meninger på arbeidsplassen?

I svært liten grad eller ikke i det hele tatt
I nokså liten grad
I noen grad
I nokså stor grad
I svært stor grad

Om tilhørighet på arbeidsplassen

I hvilken grad føler du deg som en del av et sosialt fellesskap på din arbeidsplass?

I svært liten grad eller ikke i det hele tatt
I nokså liten grad
I noen grad
I nokså stor grad
I svært stor grad

I hvilken grad føler du deg som en del av et faglig fellesskap på din arbeidsplass?

I svært liten grad eller ikke i det hele tatt
I nokså liten grad
I noen grad
I nokså stor grad
I svært stor grad

Om meningsfullhet på jobben**I hvilken grad synes du dine arbeidsoppgaver er meningsfulle?**

- I svært liten grad eller ikke i det hele tatt
- I nokså liten grad
- I noen grad
- I nokså stor grad
- I svært stor grad

I hvilken grad føler du engasjement for ditt arbeid?

- I svært liten grad eller ikke i det hele tatt
- I nokså liten grad
- I noen grad
- I nokså stor grad
- I svært stor grad

Hvor betydningsfullt er arbeidet i ditt liv?

- Svært lite betydningsfullt
- Nokså lite betydningsfullt
- Noe betydningsfullt
- Nokså betydningsfullt
- Svært betydningsfullt

Vedlegg 2: Flytskjema til spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelse om samarbeid mellom vitenskapelig og administrativt ansatte	
Spørsmål til alle	
Spørsmål til administrativt ansatte og deres ledere	Spørsmål til vitenskapelig ansatte og deres ledere
Kjønn?	
Hva er din alder?	
Hvor mange år har du totalt vært ansatt ved høyere utdanningsinstitusjoner?	
Hva er din høyeste fullførte utdanning?	
Er du ansatt i virksomheten som?	
Hva er din stillingstittel? *	
Samarbeider du med eller bistår du vitenskapelig ansatte?	
Hvordan opplever du samarbeidet mellom de administrativt og vitenskapelig ansatte på din arbeidsplass?	
I hvilken grad mener du høyere utdanning blant administrativt ansatte er viktig for samarbeidet med de vitenskapelig ansatte?	
I hvilken grad erfarer du at kompetansen du har utviklet gjennom din utdanning påvirker ditt faglige samarbeid med kolleger?	
I hvilken grad forholder du deg til administrativt ansatte i undervisnings-, eksamens- eller forskningsarbeid?	
I hvilken grad opplever du fordelingen av arbeidsoppgaver mellom vitenskapelig og administrativt ansatte som hensiktsmessig?	
I hvilken grad trenger du bistand fra administrativt ansatte til oppgaver som organisasjonen forventer at du selv utfører?	
I hvilken grad opplever du fordelingen av arbeidsoppgaver mellom vitenskapelig og administrativt ansatte som hensiktsmessig?	
Er det tydelig for deg hva de vitenskapelig ansatte kan be om støtte eller hjelp til?	I hvilken grad trenger du bistand fra administrativt ansatte til oppgaver som organisasjonen forventer at du selv utfører?
Dersom du trenger bistand fra administrasjonen, er det tydelig hvilke administrativt ansatte du kan spørre om hva?	
I hvilken grad opplever du administrative oppgaver som en naturlig del av din stilling?	
Hvor stor prosentandel administrative oppgaver er det i din stilling i dag?	
Hva anser du som en naturlig prosentandel administrative oppgaver i din stilling?	
I hvilken grad synes du den administrative støtten som gis til undervisnings-, eksamens- eller forskningsarbeidet er tilstrekkelig?	
I hvilken grad arbeides det aktivt med å styrke samarbeidet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte hos dere?	
Hvordan vil du karakterisere arbeidsoppgavene dine i forhold til nivået på din utdanning?	
Utfører du oppgaver som du mener burde gjøres av vitenskapelig ansatte?	Utfører du oppgaver som du mener burde gjøres av administrativt ansatte?
Hvis du utfører slike oppgaver, kan du gi eksempler?	
Får du oppgaver uten tilstrekkelig ressurser til å utføre dem?	
Stilles det motstridende krav til deg fra to eller flere personer?	
I hvilken grad er det lett for deg å se de positive effektene av arbeidet ditt?	
I hvilken grad opplever du at din leder verdsetter arbeidet ditt?	
I hvilken grad kan du fritt uttrykke dine meninger på arbeidsplassen?	
I hvilken grad føler du deg som en del av et sosialt fellesskap på din arbeidsplass?	
I hvilken grad føler du deg som en del av et faglig fellesskap på din arbeidsplass?	
I hvilken grad synes du dine arbeidsoppgaver er meningsfulle?	
I hvilken grad føler du engasjement for ditt arbeid?	
Hvor betydningsfullt er arbeidet i ditt liv?	

* Spørsmålet er ikke stilt til ledere

Vedlegg 3: Utsendt e-post

Emne: Samarbeidet mellom de vitenskapelig og administrativt ansatte – en masterstudie

Denne eposten sendes til instituttledere og vi håper du kan distribuere den videre til dine ansatte. Tilsvarende epost sendes også til administrative ledere.

Kjære ansatt!

Khrono har den siste tiden publisert flere kronikker om samarbeidet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte i høyere utdanningsinstitusjoner.

Vi er tre MPA-studenter fra Høgskolen Innlandet som vil se nærmere på dette samarbeidet og betydningen av utdanningsnivå blant de administrativt ansatte. Vi trenger din hjelp til å belyse dette temaet, vil du hjelpe oss i vår undersøkelse?

I vår studie vil vi se på dette samarbeidet ved tre utvalgte høyskoler/universitet.

Undersøkelsen tar omtrent fem minutter å gjennomføre. Klikk på denne lenken for å komme til spørreskjemaet: <https://nettskiema.no/a/315750>

Svarfrist er 23. februar 2023.

Deltakelse i spørreundersøkelsen er frivillig og anonym. Dersom du svarer, har du gitt samtykke til å delta. Dersom du ikke vil delta, kan du la være å svare. Dersom du ombestemmer deg underveis i utspørringen, lar du være å levere inn skjemaet. Etter at skjemaet er levert, kan svarene ikke trekkes tilbake fordi de er levert anonymt og kan ikke spores tilbake til deg, heller ikke via indirekte opplysninger eller skjulte elektroniske spor som IP-adresse.

Dersom du har spørsmål vedrørende undersøkelsen, er du hjertelig velkommen til å kontakte en av oss.



Med vennlig hilsen

Knut Bekkedal (e-post: 033059@stud.inn.no)

Beatrice Lüttichau (e-post: 245698@stud.inn.no)

Elisabeth Bjarkø (e-post: 244266@stud.inn.no)