



# Handelshøyskolen BI

## MAN 50541 Prestasjoner i organisasjoner

Term paper 60% - W

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	19-09-2022 09:00 CEST	<b>Termin:</b>	202310
<b>Sluttdato:</b>	15-05-2023 12:00 CEST	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	P		
<b>Flowkode:</b>	202310  10075  IN04  W  P		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

Navn:

Kathinka Louise Rinvik Bratberg

### Informasjon fra deltaker

<b>Tittel *:</b>	En sirkel av mening: – Motivasjon til forskningsformidling ved FFI		
<b>Navn på veileder *:</b>	Tord Fagerheim Mortensen		
<b>Inneholder besvarelsen konfidensielt materiale?:</b>	Nei	<b>Kan besvarelsen offentliggjøres?:</b>	Ja

### Gruppe

<b>Gruppenavn:</b>	(Anonymisert)
<b>Gruppenummer:</b>	4
<b>Andre medlemmer i gruppen:</b>	Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

Prosjektoppgave  
ved Handelshøyskolen BI

En sirkel av mening  
– Motivasjon til forskningsformidling ved FFI

**MAN50541 – Prestasjoner i organisasjoner**

Utleveringsdato:  
19.09.2022

Innleveringsdato:  
14.05.2023

Stuedsted:  
BI Oslo

# Innhold

<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>III</b>
<b>INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
<b>TEORETISK RAMMEVERK</b> .....	<b>3</b>
BEGREPSAVKLARING: MOTIVASJON OG FORSKNINGSFORMIDLING .....	4
<i>Hva er motivasjon?</i> .....	4
<i>Hva er forskningsformidling?</i> .....	4
HVA KJENNETEGNER FORSKERE SOM YRKESGRUPPE? .....	5
SELVBESTEMMELSESTEORI .....	6
<i>Autonom motivasjon</i> .....	6
<i>Kontrollert motivasjon</i> .....	6
PROSOSIAL MOTIVASJON .....	7
FAKTORER SOM KAN PÅVIRKE MOTIVASJON TIL FORSKNINGSFORMIDLING .....	8
<b>DESIGN OG METODE</b> .....	<b>9</b>
FORSKNINGSDESIGN: CASESTUDIE .....	9
PRESENTASJON AV CASET: HVA ER FORSVARETS FORSKNINGSINSTITUTT (FFI)?.....	9
INNHEMING AV DATA.....	11
<i>Forskningsmetode: Spørreundersøkelse</i> .....	11
<i>Forskningsmetode: semistrukturerte intervjuer</i> .....	12
<i>Utvelgelse av informanter</i> .....	13
<i>Gjennomføring av intervjuene og etterarbeid</i> .....	14
<b>FUNN OG ANALYSE</b> .....	<b>15</b>
HOVEDFUNN: EN SIRKEL AV MENING .....	15
KJERNEN I SIRKELEN: SAMFUNNSOPPDRAG OG IDENTITET .....	18
<i>Samfunnsoppdrag</i> .....	18
<i>Formidling er en plikt</i> .....	18
<i>Formidling er en ekstraaktivitet</i> .....	19
<i>Formidling stammer fra en taus avtale</i> .....	20
<i>Identitet</i> .....	21
<i>Formidling er del av FFIs formål</i> .....	22
<i>Ansiennitet forsterker identiteten</i> .....	23
EN SIRKEL AV MENING .....	27
<i>1. Formidling bekrefter forskningens verdi og mening</i> .....	27
<i>2. Formidling styrker rolleforståelse som fagperson</i> .....	28
<i>Anerkjennelse av rolle som fagperson</i> .....	28
<i>Anerkjennelse av kompetanse</i> .....	28
<i>3. Formidling styrker opplevelsen av å lære bort det man kan</i> .....	30
<i>Å lære bort er meningsfullt</i> .....	30

<i>Å opplyse er del av demokratiske prosesser</i> .....	31
<b>4. Formidling gir respons på forskningens verdi</b> .....	33
<i>Lite anerkjennelse fra kollegaer</i> .....	33
<i>Mye anerkjennelse fra publikum</i> .....	34
<b>5. Formidling fremmer mestringstro</b> .....	35
<b>6. Formidling trigger nye ideer til videre forskning</b> .....	37
HVORDAN MOTIVERE VITENSKAPELIG ANSATTE TIL FORSKNINGSFORMIDLING? .....	38
<i>Uklar status</i> .....	39
<i>Manglende prioritering og tilrettelegging</i> .....	41
FREMTIDIGE STUDIER .....	43
<b>KONKLUSJON</b> .....	<b>44</b>
<b>REFERANSER</b> .....	<b>45</b>
<b>VEDLEGG</b> .....	<b>I</b>
VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE .....	I
VEDLEGG 2: SPØRRESKJEMA PUBLISERT PÅ INTRANETT .....	III
VEDLEGG 3: TABELL 2. ANALYSESKJEMA MED HOVEDFUNN .....	VI

## Sammendrag

Forsvarsdepartementet har stilt krav til Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) om både å formidle de ansattes forskning, kompetanse og kunnskap, samt å være synlig i den offentlige debatten. Det sies imidlertid lite om hvordan denne formidlingen skal skje og hvilket omfang den skal ha sett opp mot instituttets hovedoppgaver; forskning og rådgivning.

Dette er en styrkebasert studie av hva som motiverer de vitenskapelig ansatte ved Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) til å drive allmennrettet forskningsformidling. Studien tar utgangspunkt i selvbestemmelsesteori og prososial motivasjon som teoretisk rammeverk og bygger i hovedsak på ti semistrukturerte dybdeintervjuer og en spørreundersøkelse som datagrunnlag.

Funnene i studien oppsummeres i modellen en sirkel av mening, som viser at selv om de vitenskapelig ansatte ved FFI er en svært heterogen gruppe, later det til at de deler samme drivkraft til formidling. Motivasjonen bunner i en opplevelse av at formidling er del av instituttets samfunnsoppdrag. Gjennom selve formidlingsaktiviteten opplever de også en serie bekreftelser på både forskningens og deres egen nytte og verdi som bidrar til at de opplever det som meningsfullt.

## Innledning

Når jeg først får en forespørsel om å stille opp på noe, så tenker jeg f\*\*\*... eller så tenker jeg, håper dette krasjer med ett eller annet så jeg kan takke nei. Men samtidig så bruker jeg kanskje 40 prosent av tiden min på formidling for tiden. Og når jeg står der, så gjør jeg det med glede. [...] Det handler om at vi har en kompetanse som er veldig etterspurt i landet og selv om mange av de som etterspør den ikke er våre primære kunder, så har vi en plikt overfor landet når vi først sitter på den kompetansen. (Intervju 2).

Den akademiske friheten gir formelt og via lov vitenskapelig ansatte i Norge en omfattende formell yringsfrihet. Informasjonsfriheten gir på sin side befolkningen rett til tilgang til blant annet forskningsbasert kunnskap. Forskernes frihet til å forske og formidle er således en viktig grunnstein ved demokratiet (Mangset et al. 2022). I tråd med dette ligger det et premiss om at forskningsformidling bør etterstrebes ved forskningsinstitusjoner. Både norsk og internasjonal forskningspolitikk har de siste tiårene gjennomgått gradvise endringer som har resultert i en ny relasjon mellom forskning og samfunn. Særlig to drivkrefter har bidratt til dette; En økt vektlegging av åpen forskning og oppmerksomhet mot en gjensidig påvirkning mellom samfunn og forskning (Leikanger, 2023). Resultatet er en større vektlegging av at forskningen skal være nyttig for samfunnet (ibid., s. 165).

For å nå dette målet blir bedre kommunikasjon i form av formidling – og særlig formidling til allmennheten – en stadig mer sentral del av forskningsaktivitetene. Dette gjenspeiles for eksempel i Norges forskningsråd sin policy for åpen forskning, som ble lansert i januar 2020 (NRF, 2020). I stadig flere tildelinger av forskningsmidler, for eksempel EU-midler, ligger det også et krav om å vise til en formidlingsplan i søknaden (Leikanger, 2023). En studie fra 2014 viser at norske forskere jevnt over er positive til disse endringene og det store flertallet har også et ønske om å kommunisere forskningen sin (Carlsen et al., 2014). Det er imidlertid grunn til å tro at særtrekk ved Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) som forskningsinstitusjon har gjort at dette ikke nødvendigvis er tilfellet der.

Ved FFI arbeider det drøyt 600 vitenskapelig ansatte.<sup>1</sup> Aktivitetene er hovedsakelig basert på oppdragsforskning fra Forsvarsdepartementet (FD), forsvarssektoren, totalforsvarsaktører og øvrige sivile aktører. Om lag 80 prosent av forskningen er gradert og det har i forlengelsen av det også vært et ønske og behov for å skjerme en del av de vitenskapelig ansatte med tanke på deres personlige sikkerhet. Det er med andre ord flere faktorer som legger begrensninger på muligheten til å formidle til offentligheten. Slik har det vært historisk, og særlig gjennom Den kalde krigen.

I nyere tid, og i takt med de forskningspolitiske endringene beskrevet over, er FFI imidlertid pålagt av FD å drive offentlig forskningsformidling. Det er de senere årene også innført et lønnsinsentiv for å oppmuntre til dette. Tall fra Retriever viser at FFI ble omtalt i 2734 oppslag i 2022, hvorav 57 prosent gjelder riksmidier (Retriever 2023). Et stort flertall av oppslagene kan knyttes til vitenskapelig ansatte som uttaler seg om sine fagområder. I 2021 ble FFI omtalt i 1307 oppslag og den kraftige økningen skyldes krigen i Ukraina, der enkelte vitenskapelig ansatte ved FFI har en sentral formidlingsrolle. Tallene illustrer at det finnes vitenskapelig ansatte ved FFI som innehar kunnskap som er etterspurt i det offentlige ordskiftet. I tillegg til siteringer i media, kommer alle foredrag, konferanser, svar på uformelle henvendelser, bidrag i FFIs egne kanaler, samt all forskningsformidling som foregår direkte til beslutningstakere og forskningsmiljøer.

Forskningsformidling krever imidlertid mye av de vitenskapelig ansatte. Det er ikke meritterende slik som vitenskapelige publiseringer og er ikke for alle en like naturlig del av forskertilværelsen. Likevel er det både et ønske og et krav om at det skal gjøres.

*I denne prosjektoppgaven ønsker jeg å finne svar på hva som motiverer de vitenskapelig ansatte ved FFI som ofte bidrar med forskningsformidling til allmennheten.*

---

<sup>1</sup> Da de vitenskapelig ansatte ved FFI består av både ingeniører og forskere med ulik bakgrunn og utdanningsnivå, så vil de i denne oppgaven omtales som «vitenskapelig ansatte» og ikke «forskere».

Jeg ønsker å identifisere hva som motiverer de som allerede formidler mye, for så å se om det finnes faktorer som kan forsterkes i de miljøene eller gruppene der det er lav andel vitenskapelig ansatte som driver forskningsformidling til allmennheten. Studien bygger hovedsakelig på to ulike datakilder; En spørreundersøkelse som gikk ut til samtlige ansatte og dybdeintervjuer med ti vitenskapelig ansatte som allerede formidler mye til allmennheten.

Funnene i denne studien kan oppsummeres i det jeg kaller *en sirkel av mening*. Kjernen er at de vitenskapelig ansatte ved FFI i aller størst grad drives av en prososial motivasjon fordi de opplever at formidling til allmennheten er et viktig samfunnsoppdrag. Det interessante er imidlertid at funnene tyder på at denne opplevelsen til en viss grad er selvkonstruert gjennom en overføring av FFIs prososiale rolle i samfunnet over til individnivå. Opplevelsen av forskningsformidling som en meningsfull aktivitet, underbygges så gjennom sirkelens seks steg. De forsterker opplevelsen av forskningens nytteverdi og samfunnsoppdrag, samt bidrar til identitetsforming.

I det påfølgende vil jeg først gjøre rede for selvbestemmelsesteori og prososial motivasjon som oppgavens teoretiske rammeverk. I metodedelene går jeg gjennom begrunnelsen for casestudie og semi-strukturelle intervjuer som forskningsdesign og presenterer FFI som case. Oppgavens hoveddel innbefatter presentasjon av *en sirkel av mening*, og en diskusjon av funnene i lys av det teoretiske rammeverket. I tillegg følger en vurdering av hvordan formidling til allmennheten kan stimuleres. I konklusjonen oppsummeres studiens hovedfunn.

### **Teoretisk rammeverk**

Hensikten med denne studien er å undersøke hva som motiverer de vitenskapelig ansatte ved FFI til å drive med forskningsformidling. I denne delen vil jeg derfor først definere både *motivasjon* og *forskningsformidling*. Videre forklarer jeg hvorfor særtrekk ved forskere som yrkesgruppe gjør det naturlig å bruke selvbestemmelsesteori og prososial motivasjon som teoretisk rammeverk.



## **Begrepsavklaring: motivasjon og forskningsformidling**

### *Hva er motivasjon?*

Motivasjon er en psykologisk prosess som bestemmer intensiteten, lengden og retningen på en handling (Jundal-Snape & Snape, 2006). Denne studien legger til grunn arbeidsmotivasjon som en kraft som springer ut av både individet og dets omgivelser for å aktivere, gi retning og opprettholde arbeidsrelaterte handlinger i ulik grad av intensitet (Latham & Pinder, 2005, s. 486). Dermed er motivasjon sammensatt av både bevisste og ubevisste faktorer som påvirker menneskelig atferd (Ganta, 2014, s. 221). Det er et personlig fenomen og grad av motivasjon kan derfor variere ut ifra hvordan et individ opplever en bestemt oppgave, aktivitet eller oppdrag (Katz, 2005). Grad av motivasjon antas videre å ha en direkte påvirkning på arbeidstakerens produktivitet (Ganta, 2014, s. 221) og det er derfor grunn til å tro at nøkkelen til å skape mer av en bestemt aktivitet, som forskningsformidling til allmennheten, ligger i å identifisere sentrale motivasjonsfaktorer for så å stimulere disse.

Det er i motivasjonslitteraturen vanlig å skille mellom indre og ytre motivasjon (Gagné & Deci, 2005). Førstnevnte referer til at atferd og deltakelse i en aktivitet skjer på bakgrunn av at vedkommende oppfatter glede, interesse eller spenning som følge av det. På den andre siden vil ytre motivasjon referere til faktorer som belønning, straff, eller andre former for insentiver (se for eksempel Gagné & Deci, 2005; Vallerand, 2000). Flere studier har vist at ansatte som drives av indre motivasjon har mer interesse, glede og selvtillit som videre gir høyere prestasjoner, utholdenhet og kreativitet (Ryan & Deci, 2000, s. 69-70). Ytre belønninger og straff kan på den andre siden undergrave den indre motivasjonen og dermed virke mot sin hensikt (ibid.).

### *Hva er forskningsformidling?*

Forskningsformidling er de aktiviteter der vitenskapelig ansatte formidler resultater, metodikk eller holdninger knyttet til sin forskning til personer utenfor feltet (Nylenna et al., 2004, s. 2008). Basert på dette kan vi skille mellom tre hovedtyper forskningsformidling basert på hvem mottakeren er:

- *Forskerrettet forskningsformidling* retter seg mot den tradisjonelle vitenskapelige publiseringen.

- *Brukerrettet forskningsformidling* retter seg mot de som kan benytte seg av forskningsresultatene.

- *Allmennrettet forskningsformidling* retter seg mot det bredere publikum, mot allmennheten.

I denne studien er det de vitenskapelig ansattes motivasjon til å drive *allmennrettet forskningsformidling* som undersøkes. Det kan innebære kronikker eller andre innlegg i ulike media, foredrag, intervjuer eller opptreden på TV, radio eller podkast, eller bidrag gjennom FFIs egne kanaler, der de forteller om sin forskning til offentligheten.

### **Hva kjennetegner forskere som yrkesgruppe?**

Flere forskere tar til orde for at en persons adferd vil være en kombinasjon av miljø og personlighet (se for eksempel Leonard, 1999, s. 973). Det har vært gjennomført relativt få studier på hva som motiverer forskere (Ryan, 2003), men psykologistudier knyttet til individuelle forskjeller har identifisert forskere som en særegen gruppe med karakteristika som skiller seg fra befolkningen for øvrig (Manso, 2011; Ryan, 2003). Flere studier peker på at forskere som yrkesgruppe har en høy grad av indre motivasjon som utgangspunkt (se for eksempel Jindal-Snape & Snape, 2006) og de fleste forskere velger sin karriere og forskningsområde basert på nysgjerrighet (Joynson & Leyser, 2015). Andre studier viser at faktorer som muligheten for å forbedre personlig kunnskap og ferdigheter, samt intellektuelt utfordrende arbeid er viktige drivkraft for forskere (Dhawan et al., 2002; Sauermann & Cohen, 2008; Shmatko & Volkova, 2017). De som blir forskere ønsker å bedre sin forståelse av verden, gjøre vitenskapelige fremskritt og bruke dem til å bedre samfunnet (Joynson & Leyser, 2015).

Med andre ord virker det som om forskere som gruppe ofte drives framover av selve forskningen. En psykologisk vinkling vil si at et veldig høyt nivå av indre motivasjon, kjennetegnes ved høy grad av interesse for og engasjement i jobben. Da oppstår en perfekt kobling mellom kompleksitet i arbeidsoppgaver og ferdigheter, som igjen gir en slags psykologisk flyt der de ansatte smelter sammen med oppgavene de utfører (Csikszentmihalyi, 1975). Badaway (1971) fant i sin studie at forskere ofte er mer motivert av faktorer som *autonomi i arbeidsprosessen og annerkjennelse*, men fant også at *muligheten til å gjøre*

*meningsfullt arbeid* var viktig. Som vi skal se underbygger dette hvorfor selvbestemmelsesteori er en nyttig teoretisk innfallsvinkel, men det åpner også opp for å introdusere prososial motivasjon som supplerende teoretisk rammeverk.

### **Selvbestemmelsesteori**

Selvbestemmelsesteori (self-determination theory) bygger videre på skillet mellom indre og ytre motivasjon og gjør et skille mellom autonom og kontrollert motivasjon (Deci & Ryan, 1985). Autonom motivasjon er handlinger som kommer fra en opplevelse av egen vilje og valg. Kontrollert motivasjon er på den andre siden handlinger som kommer fra en følelse av press til å utføre en handling (Gagné & Deci, 2005). Kjernen er med andre ord sammenhengen mellom selvbestemmelse og indre motivasjon.

### ***Autonom motivasjon***

Utgangspunktet i selvbestemmelsesteori er at mennesket har tre grunnleggende, medfødte psykologiske behov som må tilfredsstilles; opplevelse av *tilhørighet*, opplevelse av *kompetanse* og opplevelse av *autonomi* (Gagné & Deci, 2005). Når disse tre behovene er tilfredsstilt, vil det påvirke motivasjon positivt. *Tilhørighet* er betinget av positive sosiale relasjoner, tillitt, respekt og anerkjennelse. *Kompetanse* viser til behovet for tilstrekkelig kunnskap for å løse en oppgave for å føle mestring. Innholdet i oppgavene må gjerne gi utfordringer, men ikke mer enn at vedkommende er i stand til å løse den. I denne sammenhengen er støtte, anerkjennelse og tilbakemeldinger underveis og i etterkant av betydning for å øke selvtillit og energi til å fortsette arbeidet. *Selvbestemmelse* handler om behovet for å handle, tenke og bestemme selv med tanke på hvordan en oppgave skal løses. I tillegg må oppgaven oppleves som meningsfull (se for eksempel Ryan & Deci, 2000; Gagné & Deci, 2005). Basert på studiene av forskere som yrkesgruppe, er det naturlig å anta at deres motivasjon til formidling vil bli påvirket av i hvilken grad de opplever at disse tre behovene ivaretas.

### ***Kontrollert motivasjon***

Slik motivasjon blir definert hos Latham og Pinder (2005), vektlegges betydningen av kontekst for motivasjon i ulike settinger. Baumgartel (1956) argumenterte i sin studie for at lederstilen til forskernes nærmeste leder hadde stor betydning for forskernes motivasjon på jobb. Funnene støttes i flere nyere studier (Ryan, 2014, s. 356-357). Forhold ved forskerens arbeidssted kan også påvirke

ønsket om formidling, som hvilken status arbeidsplassen eller nærmeste gruppe eller miljø, knytter til forskningsformidling (Mangset et al., 2022). Flere studier underbygger dermed betydningen av faktorer utenfor forskeren selv eller vedkommendes arbeidsoppgaver. I tråd med kontrollert motivasjon, vil disse faktorene i all hovedsak kunne tilrettelegge for motivasjon eller legge begrensninger på denne (se for eksempel Dhawan et al., 2002; Jindal-Snape & Snape, 2006; Ryan & Deci, 2000). Fordi det er en hierarkisk struktur ved FFI, vil det være naturlig å tenke at hvorvidt det står noe om formidling i stillingsinstruksene eller oppfordringer om formidling fra enten toppledelsen eller lengre ned i linja, vil ha betydning. Videre vil det være naturlig å se på hvilken status formidling har ved FFI, hvor mye det snakkes om og prioriteres.

### **Prososial motivasjon**

Prososial motivasjon kan defineres som «ønsket om å ha en positiv påvirkning på andre mennesker og samfunnet» (Kjeldsen & Andersen, 2013, s. 153). Denne motivasjonen er situasjonsavhengig, men kjennetegnes av at tilfredsstillelse eller behovet for måloppnåelse er nært knyttet til følelsen av å utgjøre en forskjell (ibid.). Tanken om at prososial motivasjon er viktig i byråkratiet, har lange tradisjoner. For eksempel understreket både Weber (1922) og Durkheim (1956) at et effektivt byråkrati som leverer tjenester til borgerne, ikke ville kunne klare seg uten ansattes dedikasjon til å tjene offentligheten. Det har vært nærliggende å tenke at prososial motivasjon spiller en viktig rolle i både helse- og utdanningssektoren, men denne form for misjonsmotivasjon i offentlig forvaltning som sådan, kommer også frem i senere studier (se for eksempel Dur & Zoutenbier, 2014; 2015; Tirole, 1994; Wilson, 1989). Dette sammenfaller med det Weber (1922) kalte verdibasert motivasjon for handling.

Prososial motivasjon kan sees på som en del av profesjonaliseringen av offentlig forvaltning (Besley & Ghatak, 2018) og i denne sammenheng kan også FFI plasseres. FFI er, som offentlig etat, en del av offentlig sektor, men har også tett relasjon til Forsvaret og et viktig samfunnsansvar. I første linje kommer dette tydelig frem gjennom instituttets rolle for å sørge for et effektivt og relevant forsvar og sikkert samfunn. Det er derfor nærliggende å tro at de vitenskapelig ansatte som søker seg til FFI, i utgangspunktet drives av prososial motivasjon i sitt arbeid. I en tid med krig i Europa og mye debatt knyttet til norsk forsvarsevne og

totalforsvar, vil det være naturlig at samfunnsansvaret og bevisstheten omkring dette, forsterkes både personlig og på instituttnivå.

Motivasjon kan dermed også være en refleksjon av den sosiale identiteten som inntas av en ansatt i en bestemt del av offentlig sektor (Besley & Ghatak, 2018). Å være prososial i en bestemt kontekst kan med andre ord være del av en «FFI-forsker-identitet» som igjen påvirker handling. Dette vil være tilfelle der en ansatt personlig identifiserer seg med organisasjonens prososiale mål. I de tilfeller der organisasjonen promoterer et prososialt *ethos* til sine ansatte, vil ansatte innta en aktørholdning der de selv vil være villige til å gjennomføre handlinger som skaper en prososial identitet fordi de opplever at dette vil gjøre dem mer nyttige (Besley & Ghatak, 2018, s. 28).

### **Faktorer som kan påvirke motivasjon til forskningsformidling**

Det er mulig å hente ut et knippe faktorer som kan tenkes å påvirke de vitenskapelig ansattes motivasjon til forskningsformidling. Disse faktorene er oppsummert i Tabell 1.

Tabell 1: Faktorer som kan påvirke motivasjon

<b>Type faktor</b>	<b>Teoretisk forankring</b>	<b>Faktor</b>
Faktorer som kan tilrettelegge for motivasjon	Kontrollert motivasjon	Formelle krav
		Lønnsinsentiv
Faktorer som kan påvirke motivasjon positivt	Autonom motivasjon	Tilhørighet
		Kompetanse
		Autonomi
	Prososial motivasjon	Samfunnsansvar
		Oppløse/lære bort
		FFI-forsker-identitet

Tabell 1 gir en nyttig oversikt over ulike motivasjonsfaktorer når intervjuene skal analyseres. Det gir også et godt grunnlag for å undersøke om de vitenskapelig ansatte ved FFI er en like heterogen gruppe som deres bakgrunn og fagområder kan tilsi, eller om de tross alt beveges av den samme motivasjonen. Dette vil videre ha stor betydning for hvilke tiltak som kan bidra til å øke motivasjon til forskningsformidling.

## Design og metode

I denne delen av oppgaven vil jeg først gjøre rede for min begrunnelse av casestudiet som forskningsdesign, for så å gi en kort presentasjon av FFI. Til slutt går jeg gjennom innsamling av datamateriale, samt styrker og svakheter ved dette.

### **Forskningsdesign: casestudie**

I denne oppgaven er det FFI som er caset, mens de vitenskapelig ansatte er studieobjektene. Fortrinnet ved en casestudie anses her som muligheten for særlig fordypning og innsikt i fenomenet man er opptatt av (Gerring, 2007, s. 20). Yin (1994) vektlegger at casestudiet er en empirisk undersøkelse av et fenomen *i sin naturlige kontekst*, noe som muliggjør en parallell forståelse av fenomenet og konteksten det inngår i. Casestudie tillater dermed de institusjonelle særegenhetene ved FFI, samt rollen til de vitenskapelig ansatte, å gi den nødvendige konteksten til funnene. Det er liten grunn til å tro at resultater fra tilsvarende studier gjort ved andre forskningsinstitutt umiddelbart ville hatt gyldighet for overføring til de vitenskapelig ansatte ved FFI, gitt den særegne rollen FFI har som rådgiver for Forsvarsdepartementet, samt arbeid med gradert forskning og sikkerhetstiltak.

I denne studien er hensikten å identifisere hva som motiverer vitenskapelig ansatte til å drive forskningsformidling rettet mot allmennheten. Det er kun ti informanter i denne studien, men funnene peker på motivasjonsfaktorer som vil kunne ha gyldighet for øvrige vitenskapelig ansatte ved FFI. Deler av funnene vil også kunne ha overføringsverdi til forskere ved andre institusjoner.

### **Presentasjon av caset: Hva er Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)?**

FFI er et statlig forvaltningsorgan underlagt Forsvarsdepartementet. Det er ikke en del av Forsvaret, men er forsvarssektorens egen forskningsinstitusjon. Dermed samarbeider FFI tett med Forsvaret, Forsvarsdepartementet, andre departement og etater, forsvarsindustrien og andre forskningsinstitusjoner i inn- og utland. FFI er et tverrfaglig forskningsinstitutt og skal tilføre hele sektoren kunnskapen den behøver for å møte nåværende og framtidige utfordringer under visjonen «Vi gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar». FFI er i hovedsak lokalisert på Kjeller, mens undervannsmiljøet holder til i Horten. Ved utgangen av 2022 var det 612 vitenskapelig ansatte og 201 administrativt ansatte. Om lag 80 prosent av

forskningen som utføres ved FFI er gradert og gjøres kun tilgjengelig for oppdragsgiver og relevante aktører eller etater. Det varierer mellom de ulike miljøene hvor mye forskningsarbeid som er gradert.

Til tross for strenge sikkerhetstiltak og fokus på skjerming og gradering, er FFI som offentlig etat iht. offentlighetsloven §2 pliktig til å gjøre ugraderte forskningsresultater tilgjengelige. Det innebærer i første instans at *samtlig*e ugraderte forskningsrapporter publiseres på FFIs nettside. Kommunikasjonsenheten ved FFI har som oppdrag å gjøre FFIs forskning og kunnskap bedre tilgjengelig for statsforvaltningen, aktørene i totalforsvaret, næringslivet og befolkningen, samt bidra til å styrke nasjonal sikkerhet gjennom kunnskapsheving. Videre har Forsvarsdepartementet stilt krav til FFI om både å formidle de ansattes forskning, kompetanse og kunnskap, samt å være synlig i den offentlige debatten. Som en konsekvens av dette ble FFIs vedtekter oppdatert i 2021, med et eget punkt som sier at FFI skal formidle forskningsbasert kunnskap. Det sies imidlertid lite om hvordan denne formidlingen skal skje og hvilket omfang den skal ha sett opp mot instituttets hovedoppgaver; forskning og rådgivning.

Forskning er den viktigste oppgaven til de vitenskapelig ansatte og er en forutsetning for blant annet kvalifisering til opprykk. I stillingsbeskrivelsene til forskningsdirektørene står det at de har ansvar for avdelingens formidling av forskning og utvikling og andre resultater. Dette er ikke presisert på lavere nivå, som for eksempel forskningsledere. Inntil nylig fantes det få incitamenter eller konkretiserte forpliktelser til å drive formidlingsarbeid. I lønnspolitikken har det de siste årene blitt presisert at alle vitenskapelig ansatte vurderes på forskningsformidling. Det står at den enkeltes forskningsformidling vurderes på undervisning og veiledning, arbeid for å synliggjøre FFIs kompetansenivå mot eksterne fagmiljøer og «annen omdømmebygging for FFI, inklusive populærvitenskapelige publikasjoner, intervjuer, mediaevents, rekrutteringstiltak og lignende». Det er med andre ord et tydelig krav og ønske at de vitenskapelig ansatte også skal drive forskningsformidling. Det er derfor all grunn til å betegne formidling som en *prestasjon* ved instituttet.

## **Innhenting av data**

Denne studien bygger på flere datakilder. I all hovedsak kommer data fra en spørreundersøkelse sendt til alle vitenskapelig ansatte og ti dybdeintervju. I tillegg har statistikk fra medieovervåkingstjenesten Retriever og observasjoner underveis i intervjuene bidratt med supplerende informasjon.

### ***Forskningsmetode: Spørreundersøkelse***

Spørreundersøkelser er ifølge Kraemer (1991) brukt for å kvantitativt beskrive bestemte særtrekk ved en populasjon og fordi det tar utgangspunkt i en del av en større populasjon, er funnene særlig godt egnet til senere å generaliseres tilbake til populasjonen. Videre sier Isaac og Michael (1997) at spørreundersøkelser kan brukes for å etablere et nullpunkt som senere funn kan måles mot, for å beskrive hva som allerede eksisterer, i hvilket omfang og i hvilken kontekst. Til tross for at denne spørreundersøkelsen ikke vil være av et stort nok omfang til å kunne generalisere ut ifra, vil den kunne være svært nyttig for å få et overblikk over de vitenskapelig ansattes opplevelse av forskningsformidling som aktivitet.

Spørreundersøkelsen (se vedlegg 2) var tilgjengelig i perioden 6. desember 2022 til 31. januar 2023 og 79 vitenskapelig ansatte besvarte hele. Svarene ble gjennomgått og analysert basert på variablene som kunne si noe interessant om «det store bildet», som kjønn, forskningsavdeling og ansiennitet. I tillegg ble svarene klassifisert ut fra syn på forskningsformidling, hvilken status dette har og egen oppfatning om motivasjon til forskningsformidling. Hensikten med spørreundersøkelsen var å få nok data til å danne et bilde av generelle trekk ved forskningsformidlingen ved FFI. Den var både anonym og frivillig, noe som minsker sannsynligheten for feilrapportering. Respondentene bestod av 54 menn, 23 kvinner og to som ikke oppga kjønn. De fordelte seg jevnt over de ulike alderskategoriene, med et lite flertall i gruppen 40-49 år. Alle de fem forskningsavdelingene var representert blant respondentene, uten noen skjevfordeling verdt å merke seg. Det var også en jevn fordelingen mellom de som jobbet *mest ugradert*, *mest gradet* eller *en god blanding*. Den ga med andre ord et representativt bilde av de vitenskapelig ansatte som gruppe. Jeg vil derfor argumentere for at svakheter som ofte trekkes frem i forbindelse med bruk av spørreundersøkelser, (se for eksempel Glasow, 2005) ikke er av betydning i denne studien.



Bruk av spørreundersøkelse ga et annet utilsiktet bidrag til studien. Fordi det allerede var kommet inn om lag 60 besvarelser da det første intervjuet ble gjennomført, var det mulig å trekke inn noen kommentarer og foreløpige indikasjoner fra undersøkelsen inn i intervjuene. På den måten bidro den til å gjøre meg oppmerksom på blindsoner og eventuelle problemstillinger jeg ikke hadde reflektert over på forhånd og lot meg justere intervjuguiden.

### ***Forskningsmetode: semistrukturerte intervjuer***

Jeg gjennomførte ti dybdeintervjuer, der halvparten av respondentene var personer som allerede presterer svært høyt når det gjelder forskningsformidling til allmennhetene. Den andre halvparten var personer som også driver med forskningsformidling, men som fortsatt har et potensial for å gjøre enda mer. Intervjuene ble gjennomført i perioden 20. desember 2022 til 30. januar 2023. De aller fleste ble gjennomført fysisk, mens et par måtte gjøres via Teams av praktiske årsaker. Alle intervjuer ble tatt opp og transkribert med informantenes samtykke.

Intervjuer er en egnet tilgang til innsikt i kompliserte begivenheter fordi det gir mulighet for å spørre om motiver, tanker og refleksjoner knyttet til fenomenet som studeres (Aberbach & Rockman, 2002, s. 673). I denne studien ble informantene bedt om å fortelle om egne opplevelser og tanker, noe som reduserer sannsynligheten for at minner endres eller forhold glemmes (Fujii, 2010; Wedeen, 2010). Videre er det ikke hver enkelt informants bidrag som alene utgjør resultatene, men tendensene som de ti informantene sammenlagt tegner av fenomenet forskningsformidling. Dette bidrar også til å minimere alvorlighetsgraden av at noen kan gi ukorrekt informasjon i noen av intervjuene. I tillegg snakket de om et tema som ligger dem nært, i en terminologi de er vant med. Å intervju akademikere gjør det også enklere å bruke abstrakt terminologi i dialog med intervjuobjektene. Dermed vil det også være mindre risiko for feilslutninger i analysedelen (Andersen, 2006).

Det finnes både fordeler og ulemper ved å intervju ansatte ved egen arbeidsplass (se diskusjon i Andersen, 2006, s. 286-9). I denne studien vil jeg argumentere for at det er uproblematisk å intervju kollegaer. Først og fremst fordi FFI er såpass stort at jeg ikke jobber tett med noen av informantene. Selv om jeg har bistått flere

av dem i kommunikasjonsarbeid, omgås vi ikke i det daglige. Jeg vil også mene at ved en arbeidsplass som vektlegger sikkerhet, vil de fleste ha lettere for å åpne seg for en som kjenner arbeidsplassen og dens særegenheter, samt er sikkerhetsklarert og autorisert. Samtlige som ble spurt om å stille til intervju takket ja og var positive. Flere svarte uoppfordret i variasjoner av «selvfølgelig, det skulle bare mangle» og «klart vi må hjelpe hverandre». Min oppfatning er at de var mer positive til å stille opp nettopp fordi vi jobber ved samme institusjon.

### *Utvelgelse av informanter*

Å velge informanter på bakgrunn av hva de vet, hjelper til med å bekrefte antakelser eller gi nye innsikter (Aberbach & Rockman, 2002, s. 673; Gerring, 2007, s. 86-90; King et al., 1994, s. 124-125; Levy, 2008, s. 8). I denne studien er det plukket ut ti informanter basert på hvor de plasserer seg på den avhengige variabelen. Fordi vi kan anta at de har svært god innsikt i tema for denne studien, er de det Andersen (2006, s. 279) kaller nøkkelinformanter. Ved å snakke med de som allerede presterer godt på det jeg ønsker å undersøke, velger jeg en styrkebasert tilnærming i studien. Dette er en systematisk arbeidsmåte for å undersøke hva som gir liv til organisasjoner når de fungerer på sitt beste, for så å lære av egen praksis på en anerkjennende måte (se for eksempel Cooperrider & Whitney, 2005; Ludema et al., 2001).

Jeg ønsker å identifisere det som fungerer, for så å se om dette er faktorer som kan forsterkes i de miljøene eller gruppene der det er lav andel vitenskapelig ansatte som driver forskningsformidling til allmennhetene. Begrunnelsen for ikke utelukkende å snakke med de som antas å prestere svært høyt, er ønsket om å sikre variasjon på avhengig variabel. Dette gir et mer representativt utvalg av informanter, og gir bedre grunnlag for å mene at motivasjonsfaktorene ikke bare er gjeldene for de som formidler mye (Geddes, 1990). Utvelgelsen er gjort på bakgrunn av hvilke navn jeg som ansatt i Kommunikasjonsenheten ser ofte dukker opp i media, samt en liten diskusjon med kollegaer.

Bruken av få enheter øker problemet med lav ekstern validitet og det er ingen garanti for at funnene her vil kunne brukes til å generalisere. Det de imidlertid gjør, er å illustrere sentrale trekk ved motivasjon til forskningsformidling blant de vitenskapelig ansatte som jobber ved FFI. Selv om dette er en gruppe med ulik

faglig og personlig bakgrunn, har de alle valgt å jobbe ved FFI med alt det innebærer. For å øke potensiale for å generalisere til øvrige vitenskapelig ansatte ved FFI er det informanter med fem ulike stillingstitler, kjønn, alder og ansiennitet. I tillegg er alle fem forskningsavdelinger representert blant informantene og det er variasjon på hvor mye gradert forskning de holder på med.

### ***Gjennomføring av intervjuene og etterarbeid***

I denne studien ble det brukt semistrukturerte intervjuer med åpne spørsmål. I tråd med Andersens (2006) anbefaling om å innta en aktiv rolle i møte med høyt utdannede, ressurssterke nøkkelinformanter, ble intervjuene lagt opp med en god blanding av åpne og direkte spørsmål. Jeg brukte flere taktikker som både å «spille dum» for å få dem til å forklare forhold fra sitt synspunkt, samt å aktivt bruke den kjennskapen jeg har til forhold ved FFI for å utfordret informantenes utsagn.

Dybdeintervjuene ble gjennomført med utgangspunkt i en styrkebasert intervjuguide (se vedlegg 1) der informantene ble oppmuntret til å fortelle om en valgfri formidlingssituasjon. Gjennom å stille i hovedsak positivt ladede oppfølgingsspørsmål, om når informantene har det gøy i en formidlingssituasjon, hvordan den ideelle formidlingssituasjonen er, når de opplever mestring osv., bekreftet jeg tidligere og nåværende styrker, suksesser og potensial. Dette gjør det lettere å finne de sterke sidene og bruke disse styrkene til å omforme praksisen på en måte som gjør at man kontinuerlig får frem det beste hos medarbeiderne (Ludema et al., 2001). Intervjuguiden ble revidert etter hvert intervju, noe ble strøket og annet lagt til, ettersom jeg opplevde hva som fungerte godt og mindre godt. Jeg lot også det være åpent å forfølge informantenes tankerekker og samtalene tok noen ganger veier som ikke var relevant å følge opp med andre.

De transkriberte intervjuene ble så skrevet ut i ensidig utskrift i to eksemplarer. De overordnede teoretiske bidragene, selvbestemmelsesteoriens tre behov og prososial motivasjon, ble tilordnet hver sin farge og passasjer ble markert etter hvor de passet inn. Alle arkene ble lagt utover gulvet og ved et enkelt blick var det mulig å plukke opp den dominerende trenden i intervjuene. Det ble så gjennomført flere runder med lesninger der passasjene ble analysert videre for å gå dypere ned i motivasjon og sammenhenger.

## Funn og analyse

Den største kilden til motivasjon for de vitenskapelig ansatte ved FFI, er å finne i en oppfatning av at formidling til allmennheten er et viktig samfunnsoppdrag. Denne opplevelsen kommer imidlertid ikke fra formelle krav eller gjennom en vektlegging av dette i deres miljø eller avdeling. Funnene viser at de som formidler mye til allmennheten, overfører institusjonens prososiale identitet til seg selv. Dette oppnås gjennom det jeg kaller *en sirkel av mening*, hvor formidlingsaktiviteten forsterker forskningens praktiske nytte, hever anerkjennelsen av de vitenskapelig ansattes ekspertise, øker mestringsfølelsen og beriker den faglige forståelsen. Samtidig er det identitetsformende gjennom å sikre en kontinuerlig opplevelse av å ivareta samfunnsoppdraget.

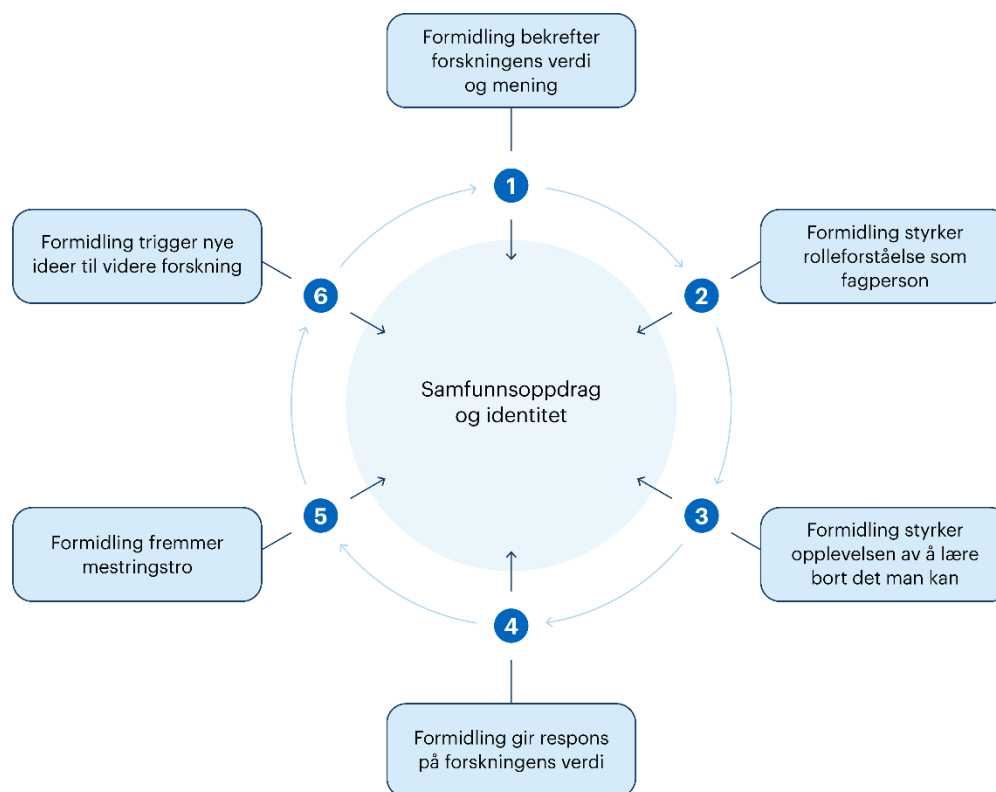
Den påfølgende empiriske analysen har fire deler. Først presenteres *en sirkel av mening* som studiens hovedfunn. Videre viser jeg hvordan samfunnsoppdraget og en selvpåført prososial identitet er kjernen i denne sirkelen. I den tredje delen viser jeg hvordan hvert av de seks punktene under *en sirkel av mening* bidrar til å forsterke opplevelsen av at formidling er et viktig samfunnsoppdrag. I del fire diskuterer jeg hvordan forhold ved FFI kan være med på å tilrettelegge for forskningsformidling og hvilke grep som basert på studiens funn vil være hensiktsmessige dersom man ønsker å motivere til denne aktiviteten. Avslutningsvis peker jeg på mulighet for fremtidige studier. Studiens hovedfunn oppsummeres i tabell 2 (vedlegg 3).

### **Hovedfunn: *en sirkel av mening***

I dybdeintervjuene går ordene *nytte*, *mening* eller *meningsfull* ofte igjen. Motivasjonen til formidling grunner for de fleste vitenskapelig ansatte ved FFI i en opplevelse av at dette er en meningsfull aktivitet. Dette sammenfaller med både prososial motivasjon og det selvbestemmelsesteori refererer til som *autonomi*, som viser til betydningen av meningsfulle oppgaver eller det å føle at man har en verdi. Sammenhengen mellom prososial motivasjon og formidling er viktig fordi det indikerer at motivasjon øker dersom individet får anledning til å utmerke seg på det området (Kjeldsberg & Andersen, 2013). Det blir det jeg i denne studien vil kalle *en sirkel av mening*; En serie hendelser som forsterker opplevelsen av å ha verdi, mening og nytte. Disse opplevelsene blir en gjensidig forsterkende prosess

som gir en opplevelse av at formidling bidrar til FFIs samfunnsoppdrag, i tillegg til å være identitetsformende for de vitenskapelig ansatte (se figur 1).

Figur 1: En sirkel av mening



*En sirkel av mening* har seks steg. 1) Når vitenskapelig ansatte inviteres til å drive forskningsformidling, enten det er i form av et intervju, bakgrunnsinformasjon, foredrag, podkast, deltakelse i radio- eller TV-programmer, så forsterker det en opplevelse av at forskningen deres har en verdi. 2) Formidlingen oppfyller videre et behov for anerkjennelse og bekrefter deres kompetanse og rolle som fagperson. 3) Ved at de opplyser allmenheten og bidrar til sentrale demokratiske prosesser, forsterkes opplevelsen av at forskningen deres er meningsfull og har en nytteverdi. 4) Videre får de positive tilbakemeldinger og anerkjennelse av dem selv og forskningen underveis og i etterkant av formidlingsaktiviteten. 5) De opplever mestringfølelse enten gjennom at deres kompetanse settes på prøve eller gjennom en opplevelse av å være dyktige formidlere. 6) Til slutt opplever de å reflektere over egen forskning på en måte som kan gi nye perspektiver og faglig utvikling. Dette leder videre til ny input til forskningen og en opplevelse av at dette er nyttig og meningsfullt, samt at det bidrar til FFIs samfunnsoppdrag.

Funnene i *en sirkel av mening*, viser at de vitenskapelig ansatte ved FFI har et behov for både å forbedre personlig kunnskap og ferdigheter, men ikke minst også å bruke dette for å gjøre vitenskapelige fremskritt eller bedre samfunnet. De har behov for å oppleve at forskningen har mening og at den *betyr noe for noen* og for å føle at deres forskning er nyttig. «Det er jo en grunn til at man jobber med det man gjør og det er jo at det er godt for noe.» (Intervju 1) var svaret da en informant skulle forklare hva som gjorde jobben meningsfull. Motivasjonen skyldes en opplevelse av tilfredsstillelse gjennom selve oppgaven de utfører. Belønningen er med andre ord å finne i selve aktiviteten. Fordi forskningen er en så stor del av de vitenskapelig ansattes identitet, på norsk er subjekt og verb til og med nærmest identisk, blir det at arbeidsoppgaven er meningsfull nærmest ensbetydende med at de som individ har verdi. En av informantene oppsummerte det på denne måten:

Jeg hadde tidligere en sjef som ga uttrykk for at det var vanskelig å finne arbeidsoppgaver til meg. Og en sånn beskjed gjør at du føler deg ekstremt verdiløs og da trives man ikke... Det var noen tunge år der, der jeg hele tiden følte at jeg måtte kjempe og kjempe for å få anerkjent min kompetanse. At den betydde noe. At jeg var betydningsfull. At jeg hadde noe å bidra med inn i ulike tematikker. Det å få anerkjent kompetansen sin. Å få lov til å gjøre noe meningsfylt... (Intervju 8).

Vitenskapelig ansatte vier ofte hele sine yrkesliv (og ofte privatliv) til å forske på et konkret tema eller et lite underområde. De er på mange måter mindre allsidige enn mange andre yrkesgrupper. Deres kompetanse er ofte knyttet til snevre felt og slik informanten over gir uttrykk for, blir veien derfor kort fra å anerkjenne kompetansen deres til å anerkjenne dem som individer. Når forskningen oppleves som nyttig gir det ikke bare arbeidshverdagen mening, men styrker også oppfatningen av at de selv har en verdi.

Dette behovet for nyttig eller meningsfull forskning blir naturlig nok forsterket ved en arbeidsplass som eksisterer for å bidra til Norges sikkerhet. Forskning som ikke kan bidra til FFIs formål blir per definisjon unyttig og «meningsløs». Det blir dermed også tydelig at de vitenskapelig ansatte også drives av prososial motivasjon. De drives av ønsket om at forskningen deres skal utgjøre en forskjell.

## **Kjernen i sirkelen: Samfunnsoppdrag og identitet**

Kjernen i *en sirkel av mening* er todelt. For det første viser funnene at hovedmotivasjonen til formidling i all hovedsak stammer fra en opplevelse av at dette bidrar til institusjonens viktige samfunnsoppdrag. For det andre er det tydelig at denne opplevelsen stammer fra en selvpåført overføring av institusjonens prososiale eksistens til individnivå.

### ***Samfunnsoppdrag***

Gjennom dybdeintervjuene trekker samtlige informanter gjentatte ganger frem opplevelsen av at formidling til allmennheten er et viktig samfunnsoppdrag og forteller uoppfordret at dette er en hovedkilde til motivasjon.

### ***Formidling er en plikt***

Det er interessant å merke seg at de fleste informantene brukte ord som *plikt* og *ansvar*. Det ligger ofte en form for motvillighet i historiene deres om konkrete formidlingsoppdrag. Flere av beretningene begynner med at de egentlig ikke hadde lyst til å stille opp, men likevel gjorde det fordi de opplevde at de har en plikt. Dette illustreres godt da en informant som formidler veldig mye, ble bedt om å fortelle hvor motivasjonen kommer fra:

Jeg tenker først og fremst at jeg har en plikt til å gjøre det. Og en god illustrasjon på det var jo at jeg barberte av meg alt håret her i oktober og jeg så jo ikke ut! På vei ut... og jeg tenkte at... å herregud, jeg skulle aldri ha hørt på hun barbereren som foreslo det og sa det kom til å bli såååå kult liksom... men det så jo virkelig ikke ut! Så jeg tenkte at jaja *f\*\*k it*, det vokser jo ut igjen. Men på trappen på vei ut igjen fra barbereren så ringer [den kjente programlederen] og spør om jeg kan komme på [debattprogrammet] med én million direkte seere liksom to dager senere. Da tenkte jeg at *f\*\*\** nå må jeg på TV og se ut som helt noldus... og da hadde jeg et lite blaff av at jeg har virkelig ikke lyst til å være på TV og se helt idiot ut. Men jeg kan jo ikke si nei til noe så viktig bare fordi jeg er teit på håret. (Intervju 4).

Denne plikten kommer tydelig frem i flere av intervjuene, og er helt tydelig en sterk drivkraft. Den trumfer forfengelighet eller eventuelt ubehag ved det å skulle være den som uttaler seg:

Så ville de jo snakke om [fagfelt] og det er jo... vi er jo de eneste i Norge som ser på det da. Og jeg var sånn... kan ikke noen kollegaer gjøre det... og så var det jo på en måte mest logisk at det var jeg som gjorde det. [...] og jeg skjønnte at jeg måtte stille opp. Så her var det bare å kvinne seg opp og dra til NRK. (Intervju 5).

Det er interessant å merke seg at selv om forskningen ved FFI utføres på oppdrag fra Forsvaret, departement eller andre aktører og ulike etater, viser samtlige informanter til at plikten til å formidle handler om et ansvar overfor befolkningen, uavhengig av hva oppdragsgiver måtte be om: «Men [ansvaret til å formidle til allmennheten] er jo en funksjon av demokratiet! I og med at det er basert på folkestyre, og skal folket være med å styre så bør de være rimelig opplyst.» (Intervju 2). De trekker med andre ord denne plikten videre, til å se seg selv som del av sentrale demokratiske prinsipper, der folkeopplysning er en hjørnestein i folkestyret:

Jeg mener jo helt klart at som Norges største tverrfaglige forskningsinstitutt med den nisjen vi har, åpenbart bør ta et stort ansvar for å drive folkeopplysning på det området vi kan. Uavhengig av om oppdragsgiver har bedt oss om det eller ikke. Dersom vi mener at dette er viktig for nasjonal sikkerhet så er det et ansvar vi bør ta. [...] Jeg tenker at det skulle vel bare mangle. Dersom vi virkelig skal være Norges fremste kompetansemiljø på noe som har allmenn interesse og er viktig for nasjonal sikkerhet, så har vi en plikt til å bidra med det vi kan. (Intervju 4).

#### *Formidling er en ekstraaktivitet*

Dybdeintervjuene viser at de færreste kan peke til at formidling faktisk er en del av deres formelle arbeidsoppgaver. Når informantene blir spurt om formidling er en del av deres stilling, ved at det for eksempel inngår i deres stillingsbeskrivelse, er svarene variasjoner over samme tema: «Det står jo noe om... ehm... ja, eller det vil jeg jo tro at det gjør... eller?» (Intervju 10). Ingen av informantene vet hva som står i stillingsbeskrivelsen sin, eller om det står noe om formidling som sådan, eller formidling til allmennheten der. Tvert imot kommer det frem at informantene egentlig opplever formidling som en ekstraaktivitet, og ikke del av den «faktiske jobben». Det beskrives som en litt artig ting som gjøres ved siden av alt det andre og som ledelsen ikke gir så mye rom eller tid for at de skal drive med. For noen gjør dette til og med at formidlingen indirekte omtales i en negativ undertone, som en belastning:

For alt dette har jo bare kommet på toppen av alt det vi har fra før... så det fører jo bare til økt arbeidsbelastning... Vi kan jo ikke bare la være å opprettholde leveranser til andre oppdragsgivere eller sånt fordi media ringer. (Intervju 5).

Det er derfor påfallende at informantene har en så kraftig opplevelsen av at selve *formidlingen*, og ikke bare forskningen som sådan, er et samfunnsoppdrag. Som vi



så i teoridelen er motivasjon kontekstuel, og flere studier har pekt på ytre faktorer som formelle strukturer og organisasjonskultur som motivasjonsskapene (Ryan, 2014). I spørreundersøkelsen forteller respondentene at forskningsformidling ikke snakkes noe særlig om i deres nærmeste miljø eller gruppe. Over 50 prosent av respondentene oppgir likevel at deres motivasjon til formidling blant annet skyldes at forskningsformidling er *en del av jobben*. Funnene fra dybdeintervjuene viser imidlertid at selv blant de som formidler mest ved instituttet, oppleves formidlingen som en ekstraaktivitet.

#### *Formidling stammer fra en taus avtale*

Det er mulig å tenke seg at opplevelsen av formidling som et viktig samfunnsoppdrag stammer fra at denne aktiviteten har høy status. En viktig indikator på verdien forskningsformidling har, er hvorvidt det snakkes om i de ulike miljøene rundt om på instituttet. Man skulle tro at de som driver mye med formidling også snakker mye om det. Overraskende nok, oppgir imidlertid åtte av ti informanter at forskningsformidling *ikke* er noe som diskuteres på generelt nivå i deres respektive miljø:

Nei, ingenting. Ingen mål... men jeg mistenker jo at [forskningsdirektøren] har en plan i hodet sitt om hvor det er viktig at vi er tilstede...eller en følelse av det da. Men det er ingen struktur på det. (Intervju 6).

Gjennom dybdeintervjuene forteller informantene videre at de heller ikke i for eksempel medarbeidersamtaler har snakket direkte med leder om hvordan de skal formidle forskningen sin. Enkelte informanter påpeker at de oppfordres til å delta på fagkonferanser eller presentere til oppdragsgiver, men aldri til allmennheten:

Jeg har ikke noe systematisk forhold til hvordan jeg burde formidle [...] og så har jeg ikke noen erfaring med at jeg har noen rundt meg ved FFI som sier at dette bør jeg formidle. (Intervju 9).

Samtidig nyanseres dette bildet noe. Selv om det ikke snakkes så mye om formidling som aktivitet, forteller flere informanter at det ofte omtales positivt når noen ved FFI har deltatt på en offentlig formidlingsaktivitet. På den måten forteller de om en positiv kommunikasjon rundt det å formidle når dette kan knyttes til konkrete kollegaers opptredener:

Jeg satt og spiste lunsj i kantinen her om dagen og da var det en av mine kollegaer som fortalte en annen kollega... ja, det hadde vært intervju med NN og det hadde vært så bra og hen var så stolt av å kjenne hen og at hen kunne skryte av hen. Jeg

syntes det var så deilig at hen var så åpen og ærlig om det da. At hen syntes NN var litt kjendis og kul som formidlet liksom. (Intervju 8).

I tråd med eksisterende teori, blir det gjennom analyse av både spørreundersøkelse og dybdeintervjuene tydelig at motivasjon er et komplekst fenomen med flere drivkrefter. Likevel er det én tydelig trend. I spørreundersøkelsen sier et flertall (N=48) at *forskningsformidling i høy grad bør være en del av FFIs samfunnsoppdrag*. Ingen respondenter mener det motsatte. Likevel mente også et klart flertall av respondentene (N=60) at forskningsformidling kun har *lav* eller *middels* status ved instituttet. Til tross for at samtlige respondenter benyttet seg av muligheten til å krysse av for flere motivasjonsfaktorer, mente også et flertall (N=49) at deres motivasjon var knyttet til samfunnsoppdraget. Funnene fra dybdeintervjuene får også støtte fra spørreundersøkelsen, der et knapt flertall (N=41) svarer at forskningsformidling til allmennheten *ikke* er noe det snakkes om i deres nærmeste miljø. I fritekstfeltene er det flere kommentarer av typen: «Det hender det kommer opp, men vi snakker ikke mye om det.», «Det handler mest om å oppfylle prosjektavtalen og levere til oppdragsgiver.», og «Jeg ønsker at ledere er mer støttende til denne oppgaven, både ved at de foreslår muligheter og at de bidrar i forberedelser.».

Funnene i denne studien viser dermed at de vitenskapelig ansatte ved FFI kjennetegnes ved de samme trekkene som studiene av forskere som yrkesgruppe presentert i teoridelen (se for eksempel Joynson & Leyser, 2015; Ryan, 2014; Shmatko & Volkova, 2017). Deres motivasjon sammenfaller med det selvbestemmelsesteori kategoriserer som *autonomi*, at oppgaven må oppleves som meningsfull (Ryan & Deci, 2000). Videre er det tydelig at opplevelsen av formidling som en plikt, kommer fra en prososial motivasjon av å bidra med kunnskap og fakta i sentrale demokratiske prosesser. Dette er i tråd med studier av prososial motivasjon, der tilfredsstillelse eller behovet for måloppnåelse er nært knyttet til en følelse av å utgjøre en forskjell (Kjeldsen & Andersen, 2013, s. 153).

### ***Identitet***

Funnene i studien viser at både respondentene og informantene har en tydelig opplevelse av å bli motivert til formidling til allmennheten fordi det er et viktig samfunnsoppdrag. Likevel er det få indikatorer på *hvor* denne oppfatningen kommer fra. Samtlige respondenter som krysset av for at motivasjon til formidling

lå i at det var *en del av jobben*, krysset også av for at det er *et viktig samfunnsoppdrag*. Til tross for at jeg ikke finner noen åpenbar sammenheng mellom disse to i analysen, verken formelt eller gjennom kultur, er det andre funn som likevel kan tyde på en *opplevelse* av kobling her. Det bunner i en forståelse av at ens egen rolle (jobben) også er å imøtekomme et kollektivt samfunnsoppdrag.

#### *Formidling er del av FFIs formål*

De to vitenskapelig ansatte som formidler mest, viser til en konkret instruks om aktivt å formidle i en bestemt periode, med begrunnelse i FFIs samfunnsoppdrag, når de forteller om hvorfor formidling til allmennheten er viktig:

Det [forskningsdirektøren] sa var at hen mente vi satt på en kompetanse som er veldig etterspurt i landet og selv om mange av de som vil etterspørre den ikke er våre primære kunder, så har vi en plikt overfor landet når vi først sitter på den kompetansen. (Intervju 2).

Dybdeintervjuene viser at de øvrige informantene ikke har fått samme instruks, men likevel ser ut til å trekke denne slutning selv. Når informantene blir bedt om å utdype hvor oppfatningen av formidling som samfunnsoppdrag kommer fra, viser samtlige til en oppfatning av hva FFIs rolle i samfunnet er: «Det ligger i hele formålet til FFI. At vi skal være der og bidra med kunnskap til hele samfunnet, ikke bare beslutningstakere.» (Intervju 3). De understreker at de ikke skal drive forskning for sin egen del, men å bidra tilbake til samfunnet. Og i det tolker de også inn formidling. Denne slutningen trekker de i stor grad selv.

Det er interessant å se at samtlige informanter viser til FFIs prososiale rolle i samfunnet for å forklare hvorfor formidling til allmennheten også er et samfunnsoppdrag. Kan spor av denne prososiale identitetsoverføringen også finnes i de vitenskapelig ansattes oppfattelse av hvilken rolle de selv opplever at de har når de formidler? I forbindelse med Fritt Ords monitorprosjekt om status for ytringsfriheten i Norge, ble det gjennomført en studie av ytringsfrihet i akademia. De fant at syv av ti norske forskere mener de skal kunne uttale seg fritt om politiske spørsmål (Mangset et al., 2021, s. 7). Dette står i sterk kontrast til funnene fra dybdeintervjuene i denne studien, der samtlige vektlegger at de ønsker å holde seg unna normative diskusjoner. Som begrunnelse viser de til variasjoner over at det ikke er FFIs rolle:

Jeg prøver å være streng med meg selv når jeg kjenner at jeg har noe på hjertet som kommer fra verdiene mine eller mine politiske synspunkter mer enn at det kommer fra kjølige tekniske, vitenskapelige betraktninger [...] Det er en del ting jeg nok har mer kunnskap om enn andre, men at jeg tenker at det nok ikke er min rolle eller FFI sin rolle å mene noe om det. (Intervju 3).

Selv de gangene de vitenskapelig ansatte opplever å bli spurt om hva de mener og tror, forteller de at de er veldig opptatt av å understreke at de kun vil uttale seg om det de har forsket konkret på. Som begrunnelse er de alle innom variasjoner av at de ikke uttaler seg som forskere, men *FFI*-forskere. De er svært bevisst denne koblingen og at de opptrer og uttaler seg på vegne av FFI. I forlengelsen av dette viser de til at deres rolle når de formidler ikke er å gi uttrykk for personlige synspunkter eller vurderinger, med mindre de gjør det tydelig at de inntar en annen rolle:

Jeg blir jo stadig spurt om hva jeg mener og tror og sånt og da er jeg bevisst på å si at nå forlater jeg det jeg har forsket på og kan si med sikkerhet at dette fant vi, og går over i en sånn basert på... men da setter jeg den rammen. (Intervju 4).

Dette viser at de vitenskapelig ansatte ved FFI opplever en sterk kobling til instituttet. De er ikke bare forskere, men *FFI*-forskere, og dette legger tydelige rammer for dem når de formidler. Dette er også en nøkkel i det å overføre instituttets prososiale rolle i samfunnet, over til individnivå.

#### *Ansiennitet forsterker identiteten*

Som vi så over, opplever de vitenskapelig ansatte at det ikke snakkes mye om forskningsformidling til allmennheten eller at dette oppfordres til eller prioriteres. Dersom de vitenskapelig ansatte motiveres til forskningsformidling til allmennheten som en indirekte konsekvens av at *FFI*s prososiale rolle overføres til individnivå, er det derfor likevel naturlig å spørre seg om hvorfor ikke alle formidler masse? Funnene i dybdeintervjuene viser at et svar kan ligge i at det tar tid å overføre denne prososiale identiteten og at ansiennitet derfor har en positiv innvirkning på formidling.

De fem informantene som har potensial til å formidle enda mer, har kortere ansiennitet enn de fem andre. At de ikke driver mer omfattende formidling begrunnes av flere med at de ikke er trygge nok på egen kompetanse eller at de ikke opplever at det er deres «rolle» å formidle:

Det er jo alltid folk som er flinkere og folk som kan mer enn deg og... da er det jo spørsmål om i hvilken grad du er den rette personen til å skrive denne kronikken da. [...] Når du står frem så stiller kanskje andre seg spørsmål om hvorfor er det hen som gjør det og ikke jeg. (Intervju 10).

Tryggheten i rollen som FFI-forsker og hva det innebærer i en formidlingssituasjon, henger naturlig nok sammen med ansiennitet.

Dybdeintervjuene viste imidlertid også at de som har kortere ansiennitet, også oftere støtter seg på den manglende instruksjonen fra nærmeste leder når de begrunner hvorfor de ikke formidler mer:

Dersom min leder hadde sagt at jeg vil gjerne at du skal være mer synlig i debatten, nå kommer det en slik hendelse og det vil få mye oppmerksomhet, prøv å vær litt synlig, skriv en kronikk eller ... ja... Det er jo mye fordi jeg vet at jeg selv kan velge bort disse tingene og da prioriteres det ned i en hektisk hverdag. [...] Men det hadde jo ikke vært noe problem å legge om hverdagen litt for å få til mer av det dersom det hadde vært et eksplisitt ønske eller prioritering eller mål. (Intervju 9).

Dette viser at fordi formidling til allmennheten er noe det snakkes såpass lite om, er denne aktiviteten helt avhengig av at de vitenskapelig ansatte selv overfører FFIs prososiale rolle til individnivå og tolker inn formidling som del av samfunnsoppdraget.

De vitenskapelig ansattes opplevelse av forholdet mellom formidling og FFIs samfunnsoppdrag, ble tydelig da de ble spurt om hvordan de ville reagert dersom de fikk beskjed om at de ikke lenger fikk lov til å formidle til allmenheten. Samtlige reagerte negativt, men for de med lengst fartstid ved instituttet ble det som eneste tilfelle under intervjuene også en fysisk reaksjon. De ble lidenskapelig engasjert, snakket fortere og høyere og setningene ble tidvis mer usammenhengende:

Da ville jeg... det ville jeg ha fightet! Ikke for min del. Det er ikke viktig for meg å være eksponert og drive formidling. Selv om jeg synes det er gøy å formidle. Men det ville vært helt idiotisk om FFI skulle innta en slik policy. Av de grunnene vi har snakket om med det kunnskapsmiljøet som tross alt er her og det følger et samfunnsansvar med... det er tross alt skattebetalernes penger vi bruker! Og da er det... selv om det er oppdragsgivere... Vi har alt å vinne på å drive med forskningsformidling og være synlige! (Intervju 4).

Det ville vært helt uhørt! Det er et samfunnsansvar vi har... jeg mener... jeg ville ikke forstått det... da måtte det vært veldig godt begrunnet at vi ikke skulle drive med det. Og jeg kan ikke se hva slags begrunnelse det kunne vært for at jeg skulle forstått det. Jeg ville ikke akseptert det! Jeg ville tenkt at da ville jeg sluttet, eller det er jo ikke så lett å finne ny jobb... men jeg ville bekjempet det. Jeg ville ikke bare sagt ok og så vært misfornøyd med det. Jeg ville vært ganske verbal med motstand og avkrevd virkelig gode forklaringer. (Intervju 8).

Informantene begrunner begge at formidling til allmennheten er viktig med at dette er FFIs samfunnsansvar. Og selv om det i dette hypotetiske eksemplet var et pålegg fra instituttledelsen om ikke lenger å formidle, ville de ikke funnet seg i det fordi FFI som institusjon har en så dypt forankret prososial rolle som legger seg over enkeltindividene. Også her spilte ansiennitet inn på informantenes reaksjoner. Mens de to sitatene over kommer fra vitenskapelig ansatte med lang ansiennitet, og dermed en antatt høy grad av samsvar mellom egen prososial identitet og FFIs rolle, kommer de neste fra vitenskapelig ansatte med kortere fartstid:

Det hørtes litt drastisk ut. Jeg er for så vidt enig i at det jo er forskning som er hovedmandatet vårt [...] men vi er jo statlig ansatt og en del er jo å dele den ekspertisen med de som trenger den. (Intervju 10).

Jeg ville jo tenkt at det var veldig sært og synd og jeg ville nok utfordret det litt. Men jeg ville nok hørt på det og ikke laget bråk over det. [...] Om jeg måtte *choose your battles* så ville jeg jo valgt å få lov til å forske på det jeg brenner for. Og ble det begrensninger så får det være sånn. (Intervju 9).

Også de med kortere fartstid ville altså vært negativ til en beskjed om at de ikke fikk formidle, men de hadde ikke samme verbale eller fysiske reaksjon på spørsmålet som de med lengre fartstid. Dette er med på å underbygge påstanden om at det tar tid å bygge denne koblingen mellom FFIs prososiale identitet og overføringen til de ansatte. Samtidig er det også med på å underbygge betydningen av denne identitetsoverføringen for motivasjonen til forskningsformidling, ettersom de med kortest fartstid også er de som har potensial til å formidle mer.

Analysen av dybdeintervjuene støttes i funnene fra spørreundersøkelsen, der det er en tydelig sammenheng mellom ansiennitet og opplevelse av forskningsformidling som et samfunnsoppdrag. Det er kun en liten andel (N=22) av

respondentene som oppgir at de *ikke* har drevet forskningsformidling til allmennheten det siste året. Alle aldre og avdelinger er representert i dette utvalget, men flertallet av dem har ikke vært ansatt lengre enn et par år.

Prososial motivasjon slik det ble beskrevet i teoridelen kan sees på som en egen form for indre motivasjon, der aktørene utfører prososiale handlinger for deres egen skyld eller basert på en oppfattelse av moralsk plikt (Leonard et al., 1999). I teoridelen så vi også hvordan flere studier har vist at offentlig ansatte kan overføre arbeidsplassens prososiale mål til sin egen identitet (se for eksempel Besley & Ghatak, 2018; Katz & Kahn, 1978). Dette er for eksempel tilfellet for militært personell, som forsvarer sitt land til det punkt der de er villig til å gi sitt eget liv for Forsvarets verdier (Leonard et al., 1999, s. 971). FFI er ikke en del av Forsvaret, men av norsk forsvarssektor. Referansen til hvordan militært personell inkorporerer organisasjonens verdisystem på individnivå er derfor interessant i denne sammenheng. Basert på dette vil det å være prososial i en bestemt kontekst med andre ord være del av en «FFI-forsker-identitet», som igjen påvirker handling. Dette finner vi tydelig igjen i funnene fra dybdeintervjuene.

I de tilfeller der organisasjonen promoterer et prososialt *ethos* til sine ansatte, vil ansatte innta en aktørholdning der de selv vil være villige til å gjennomføre handlinger som skaper en prososial identitet fordi de opplever at dette vil gjøre dem mer nyttige (Besley & Ghatak, 2018, s. 28). Dette finner vi også igjen fra dybdeintervjuene, der de vitenskapelig ansatte helt tydelig viser til FFIs prososiale rolle når de begrunner hvorfor formidling til allmennheten er viktig. I fritekstfeltet på spørreundersøkelsen er det et par kommentarer av typen «Det er viktig at FFI er gode på forskningsformidling for å være relevante og utfylle sitt samfunnsoppdrag». Dette underbygger indikasjon på at en slik kobling mellom FFIs samfunnsoppdrag og opplevelsen av formidling som en aktivitet som oppfyller dette. Likevel er det verdt å merke seg at det ikke ser ut til å være en så sterk sammenheng mellom ansiennitet og formidling at det i seg selv er nok å ha vært ansatt lenge ved FFI for å formidle masse til allmennheten. Som vi skal se i *en sirkel av mening*, viser funnene at meningsskapingen skjer gjennom flere sekvenser av selve aktiviteten.

## **En sirkel av mening**

Som vist over, tyder analysen av datakildene på at de vitenskapelig ansatte i all hovedsak motiveres av opplevelsen av formidling som et viktig samfunnsoppdrag. I det følgende skal vi se nærmere på *en sirkel av mening* og hvordan de seks ulike stegene i formidlingsaktiviteten forsterker denne opplevelsen og bidrar til å gi forskningen en ekstra nytteverdi. Det er også en identitetsskapende prosess, der erfaringene fra formidlingsaktiviteten gir de vitenskapelig ansatte rom for å forme egen prososiale identitet.

### ***1. Formidling bekrefter forskningens verdi og mening***

Forskningsformidling ved FFI er i stor grad en reaktiv aktivitet, i den forstand at det trigges av en forespørsel av en eller annen sort. Det første steget i *en sirkel av mening* er derfor selve forespørselen om å formidle. Dybdeintervjuene viser at informantene opplever det å bli spurt om å bidra med kunnskap rettet mot allmennheten som en bekreftelse på at deres forskning har verdi og er meningsfull:

Det er jo motiverende at noen vil høre om det vi driver med og at det oppleves viktig. Ja, vi har jo ledd av det før, at hahaha hvem er det som bryr seg om dette egentlig. Men når man sitter og ser på sånne helt utrolig nørdete ting og så plutselig er det noe folk ringer fra x antall aviser og TV og sånt for å høre om det... (Intervju 5).

Det har lite å si for dem om henvendelsen om å formidle kommer fra nærmeste leder, eller fra en journalist utenfra. Flere av informantene snakker i begge tilfeller om at de opplever en henvendelse om å formidle som en anerkjennelse av de kan noe, og at det de holder på med er viktig. Men denne bekreftelsen handler ikke bare om at forskningen deres er viktig, «Av alle de kunne spurt, så spurte de meg» (Intervju 4), fortalte en informant. Det handler dermed ikke utelukkende om selve forskningen, men også en bekreftelse av dem som fagpersoner.

Å bli bedt om å formidle oppleves med andre ord som en bekreftelse på at forskningen de vitenskapelig ansatte har viet sitt yrkesliv til, har en verdi. Det å bli kontaktet for å formidle, enten det er av nærmeste leder eller en ekstern aktør, bidrar også til at de vitenskapelig ansatte knytter aktiviteten til samfunnsoppdraget. De kalles bokstavelig talt til dyst og representerer FFI. Dette er i tråd med det Carlsen et al. (2014, s. 110) kaller *et positivt drama*, som her aktiveres av forespørselen om å formidle. Dette forsterker identitetsformingen gjennom at de



opplever at deres forskning utgjør en forskjell, og gjør at de i enda større grad relaterer seg til institusjonen de representerer. Som en informant sa: «Noen egner seg jo bedre enn andre, og det er greit nok. Så da var det jo hyggelig at hun tenkte at jeg egnet meg til å representere FFI i en sånn situasjon.» (Intervju 10). Når den vitenskapelig ansatte blir bedt om å bidra til en sak som er løftet frem av media, vil det også være med på gi aktiviteten en sterk meningsbærende kraft som styrker både opplevelsen av samfunnsoppdrag, og deres prososiale identitet.

## ***2. Formidling styrker rolleforståelse som fagperson***

### *Anerkjennelse av rolle som fagperson*

I steg to i sirkelen ser vi at formidlingssituasjoner gir en viktig mulighet for å bli anerkjent som fagperson:

Det er viktig for meg å bli anerkjent som forsker. Og det er noe jeg kjenner mye på. Og det å holde foredrag og kunne vise til skriftlige leveranser, som en kronikk eller bok eller hva det nå enn er, så er det jo formidling. Og des mer du har av det... ikke at det er mer anerkjennende, men des mindre kritikk kan du få av at du ikke har en verdi da. (Intervju 8).

Det handler ikke utelukkende om at formidlingen som aktivitet er anerkjennende, men vel så mye om at det knyttes en direkte linje mellom det å oppleve at forskningen har verdi, til at vedkommende som forsker har en verdi. Formidlingen er et bevis på at du holder på med forskning som er viktig og nyttig, og at du selv i forlengelsen av det også har verdi som fagperson. I dypdeintervjuene kommer det også frem at de vitenskapelig ansatte er bevisst at formidling både kan styrke deres rolle som fagpersoner, og svekke den:

Og så er jeg veldig redd for de gangene det [formidling] kan svekke min troverdighet som forsker. Jeg tenker vel mer på det enn at det kan styrke troverdigheten min. Nå har jeg jo spesialisert meg på dette feltet og da vil jeg gjerne ha ballast på dette feltet og det innebærer jo også å være synlig. Å være relevant der det er relevant. (Intervju 9).

### *Anerkjennelse av kompetanse*

Formidlingen bekrefter også de vitenskapelig ansattes kompetanse. Dette kommer tydelig frem når de vitenskapelig ansatte forteller om hva som ligger bak de gangene de takker nei til å formidle til allmennheten:

Det er en bekymring for min egen eller folks oppfatning av min faglige integritet hvis jeg går ut og synes om ting jeg kanskje ikke har forsket så konkret på, selv om jeg kanskje kan mer enn nok om det til å si noe fornuftig. [...] Jeg vil at folk skal ha en oppfatning av meg om at når jeg først uttaler meg så er det fordi det er jeg som kan det best og ikke fordi 8-10 andre kunne sagt det like godt eller bedre. Da ville jeg spilt den ballen videre. (Intervju 3).

«Dersom du ikke har noe kunnskap på det Dagsrevyen spør deg om, da sier du nei! Du drar ikke dit på grunn av statusen liksom!» (Intervju 9), fortalte en informant. Når de vitenskapelig ansatte blir bedt om å stille opp i aviser, TV eller radio er det ofte som «eksperter», og for mange vil kanskje denne betegnelsen være ensbetydende med bekreftelse på prestisje eller kompetanse. Gjennom samtlige dybdeintervju kommer det imidlertid tydelig frem at prestisje som sådan *ikke* er en sterk motivasjonskraft. Ingen av informantene er heller komfortable med ekspert-betegnelsen: «Det er litt ubehagelig da... jeg føler liksom ekspert... hva kvalifiserer til å være ekspert? Jeg vil heller bli omtalt med stillingstittel.» (Intervju 5). Dette gjelder ikke bare de yngre, også de mest erfarne forskningsformidlerne misliker betegnelsen:

Jeg har ingen draging mot å bli kjendis [...] nei, de ekspertgreiene er noe media har funnet på. Jeg har aldri kalt meg ekspert og ville aldri kalt meg ekspert. Og jeg synes det er ubehagelig egentlig å bli kalt det. Intervju 4).

Dette underbygger at det er faget og fagområdet som er av betydning for de vitenskapelig ansatte. De vil gjerne ha troverdighet som fagpersoner og at deres kompetanse anerkjennes, og det skjer gjennom innholdet i det de formidler, ikke type fora eller merkelappen de får fra omverdenen. Funnene støttes i spørreundersøkelsen, der kun et par svarte at *prestisje* var deres motivasjon til å drive formidling. Dette kan nok henge sammen med at det ikke oppleves at denne typen aktivitet har spesielt høy status ved FFI. Likevel viser dybdeintervjuene at formidling bekrefter både de vitenskapelig ansattes rolle som fagpersoner og deres kompetanse. Det bidrar også til en opplevelse av at akkurat de har en viktig funksjon i det å formidle viktig forskning og at de bidrar til FFIs samfunnsoppdrag. Dette er kjernen i sirkelen, men går også til selve kjernen av det som i teoridelen ble beskrevet som kjennetegn ved denne yrkesgruppen. Dette får enda større betydning i det vi går videre til selve formidlingssituasjonen.

### **3. Formidling styrker opplevelsen av å lære bort det man kan**

#### *Å lære bort er meningsfullt*

Ved FFI drives det anvendt forskning, og det understrekes gjerne at forskningen ikke er ferdig før noen har tatt den i bruk. Dette gjør seg også gjeldende gjennom formidlingssituasjoner der de vitenskapelig ansatte opplever at de lærer tilhørerne noe nytt. Samtlige informanter snakker om at forskningen deres får en ekstra verdi ved at den bidrar til å opplyse andre, noe som igjen forsterker opplevelsen av formidling som et viktig samfunnsoppdrag:

Men det er viktig for meg at det jeg driver med skal ha en mening. Særlig det ansvaret med at jeg ønsker at forskningen min skal bety noe. Det trenger ikke være nobelprisforskningsnivå. Men det skal bety noe for noen. Det har noe å si. At det gir innsikt eller får de til å stille nye spørsmål eller ett eller annet... det må bety noe... ellers er det meningsløst. (Intervju 8).

For informantene er opplevelsen av formidling som noe meningsfullt, også kjernen i hva som gjør formidlingssituasjoner gøy:

Jeg synes det er gøy når kronikker blir akseptert... eller altså hvor gøy er det... jeg synes det er meningsfylt da, for å si det sånn. [...] Jeg føler det er viktig og jeg føler det er tilfredsstillende selv å vite at jeg har brakt noe ut der. (Intervju 3).

Dette blir enda tydeligere i de formidlingssituasjonene der den vitenskapelig ansatte formidler til et publikum som kan gi respons enten underveis eller i etterkant:

Jeg synes det er gøy å forklare noe som er komplisert på en måte som gjør at folk skjønner det [...] for nesten hver gang jeg har holdt et foredrag så kommer det bort noen til meg og ikke bare takker for et kjempebra foredrag, men bare oh shit dette her er jo helt crazy, og bare vil snakke mer. Så har jeg trigget dem. Og det synes jeg er utrolig gøy for da har jeg ikke kastet bort tiden deres, men gitt dem noe av verdi. (Intervju 4).

Dette blir også tydelig i det at samtlige informanter beskriver den ideelle formidlingssituasjon som en foredragssetting der det er satt av god tid til spørsmål. En av informantene satte dette på spissen da han fortalte om et formidlingsoppdrag som bestod utelukkende av spørsmål fra salen som noe av det morsomste han hadde vært med på. For de fleste informantene handler denne opplevelsen av formidling som noe *gøy* og *meningsfullt* nemlig sammen med ønsket om å opplyse eller å lære bort:

Jeg er så heldig at jeg får jobbe med ting jeg helt genuint synes er veldig interessant... Ting det er dumt bare jeg vet om som det helt sikkert sitter andre der ute og ville likt å lese om og synes det var lærerrikt og interessant. Det [som motiverer] er jo forventningen om at noen kan ha glede av den kunnskapen jeg formidler. (Intervju 3).

Jeg tror det jevnt over er reaksjon fra de jeg presenterer til. Det å se at du har nådd frem med noe eller sagt noe som hadde en mening eller betydde noe. Så det gøyeste er jo når du får spørsmål, ikke sant, for da har de jo hørt etter. (Intervju 6).

At det å lære bort og å opplyse allmennheten er en viktig drivkraft, kommer også veldig tydelig frem når informantene snakker om forberedelser før en formidlingssituasjon:

Når folk bruker ti minutter eller en halvtime eller hva det er av sine liv på å høre på meg, hva er det jeg ønsker at de skal sitte igjen med? Jeg prøver å vinkle det, på hva er det som er relevant for dem ut i fra hvilken jobb de har, hvilken stilling, hvilken sektor [...] Jeg prøver å sette meg inn i hvem de er og hva de driver med og hvordan jeg kan gjøre dette relevant for dem i deres hverdag og virke. (Intervju 4)

Her forteller informanten om all innsatsen som legges ned i det å forstå mottakeren av informasjonen, for dermed å kunne tilpasse foredraget slik at de vil ha mest mulig nytte av innholdet. Det handler i det store om denne nyttiggjøringen av forskningen. At de gjennom formidlingssituasjonen gir forskningen et videre, meningsfylt liv. Gjennom å sette seg inn i mottakerens behov øker også aktivitetens meningsbærende kraft, noe som i enda større grad er med på den identitetsskapende prosessen.

#### *Å opplyse er del av demokratiske prosesser*

Det kan tenkes at oppdragsforskningens dominans over grunnforskning ved FFI, bidrar til at de vitenskapelig ansatte opplever at forskningens resultater kommer frem dit den skal og at ytterligere formidling til allmennheten ikke er nødvendig. I møte med denne påstanden, blir imidlertid formidlingens funksjon i demokratiet tydeliggjort flere ganger. Informantene er helt tydelige på at oppdragsforskning alene ikke er nok for å fullbyrde FFIs samfunnsoppdrag:

Altså for min del, om jeg ikke fikk lov til å formidle noen detaljer om [detaljer ved fagfeltet] til offentligheten, så ja, det ville ikke vært så skadelig. [...] men om terrormiljøet eller Ukraina-forskerne eller CBRNE, eller de ikke fikk si noe til

allmennheten så ville det være synd for Norge! Det er jo flere enn bare oppdragsgivere som har nytte av denne informasjonen. (Intervju 1).

For informantene handler formidlingen altså ikke utelukkende om å lære bort noe nytt eller opplyse et tilfeldig publikum, de er også innom deres funksjon i demokratiet som en troverdig faktaleverandør. Flere forteller at har opplevd å lese tekster i aviser om skrevet av journalister om sitt egen fagfelt, som ikke stemmer. De opplever derfor at det er meningsfullt og viktig at de bidrar til kunnskapsbygging og opplysning:

Jeg ønsker at allmennheten skal få en mer realistisk oppfatning av en problemstilling. Jeg jobber på [fagmiljø] og der blir ting veldig dramatisk med en gang [...] Så liksom noen sånne realitetsorienteringer da, om hva ting er og ikke er. Så det føler jeg at er et viktig kall egentlig. Å gi mer kunnskap slik at folk for en bedre evne til å forstå risiko. (Intervju 3).

Dette blir også tydelig når informantene blir spurt om de opplever noen formidlingssituasjoner som mer meningsfulle enn andre:

Noen oppfatter jeg som viktigere enn andre. Som et eksempel da så ble jeg bedt nå i februar eller mars om å holde et foredrag om [tema] for 200 lærere i Rogaland. Og det tenkte jeg først at, hmmm kan jeg komme meg unna dette her. [...] for de skal jo ikke fatte noen politiske beslutninger, men jeg tenkte på... 200 lærere... det er mange som undervises av disse lærerne! (Intervju 2).

Her se vi at prioriteringen ikke gjøres på bakgrunn av hva som kanskje kan tenkes å gi prestisje i form av type fora, eller ikke engang om settingen vil gi vedkommende aller mest bekreftelse på sin akademiske kompetanse eller rolle som fagperson, men heller ut i fra en vurdering av hvor viktig denne formidlingen vil være for mottakeren og hvor mange som kan opplyses som følge av den. Hensynet til mottakerens behov kommer også tydelig frem de gangene informantene forteller om de gangene de sier nei til å stille opp:

Hvis de vil snakke om ting som jeg føler at det er andre som er bedre kvalifisert til å snakke om... og da har ikke jeg noe behov for å absolutt være den som... da tenker jeg at det er bedre å snakke med de som har bedre forutsetninger for å gi dem et enda bedre svar. (Intervju 5).

Det er liten tvil at om ønsket om å dele av sin kunnskap er en sentral motivasjon. Dette fikk jeg også erfare selv under intervjuene. I flere av intervjuene, når jeg kom med generelle forespørsler og ba informantene om å fortelle historier om sine

opplevelser, ble jeg avbrutt og bedt om å presisere hva jeg *egentlig* ønsker å vite. Dette opplevde jeg ikke som en utålmodighet med intervjusituasjonen, men heller et oppriktig ønske om å hjelpe meg med å få de data og den innsikten jeg trengte til mitt formål. Å se at det tennes lys hos mottakeren, og at de har formidlet en ny og viktig innsikt, er en god indikasjon på nyttiggjøring av forskningen. Det blir også en veldig tydelig bekreftelse på at de oppfyller et samfunnsoppdrag på vegne av sin arbeidsgiver. Gjennom å inneha en rolle som formidler, opplever de å utgjøre en positiv forskjell i livene til menneskene som opplyses eller lærer noe nytt. Dette sammenfaller med dramatypen Carlsen et al. (2014, s. 110) kaller for *Den Andre*, og har også en identitetsformende effekt der den vitenskapelig ansattes prososiale identitet forsterkes.

#### **4. Formidling gir respons på forskningens verdi**

##### *Lite anerkjennelse fra kollegaer*

I steg fire av sirkelen ser vi hvordan støtte, anerkjennelse og tilbakemeldinger underveis eller i etterkant av en formidlingssituasjon har stor betydning, men kanskje ikke slik vi umiddelbart skulle tro. For selv om alle informantene sier at de har opplevd å få positive tilbakemeldinger fra kollegaer etter at de har drevet forskningsformidling til allmennheten, kommer det samtidig tydelig frem at det hører til sjeldenhetene:

Informant: Det har skjedd [at jeg har fått skryt]. Det er ikke så mye sånt. Det er ikke så mange som bruker adjektiver på avdelingen.

Intervjuer: Så nærmeste miljø er ikke en avgjørende faktor for at du bidrar, med andre ord?

Informant: Nei, det er mer på tross av det [at jeg formidler] vil jeg si om jeg skal være ærlig. (Intervju 3).

De som formidler mye forteller også at antall tilbakemeldingene synker i takt med at antall opptredener stiger: «Jeg merker jo veldig forskjell på den og senere opptredener. Sist jeg var på Dagsnytt18 tror jeg at jeg fikk én melding etterpå, og den var fra Mamma liksom.» (Intervju 5). Tvert imot, viser flere av informantene til situasjoner der de eneste tilbakemeldingene handler om å påpeke feil:

Når jeg er ferdig [med en formidlingssituasjon] så er jo jeg ruset på denne... altså jeg får veldig mye adrenalin da, det gjør meg veldig glad, men så den vanlige forsker ved FFI kommer jo ikke bort og sier at du har vært flink, han kommer bort og sier du sa *angrepsoperasjon*, men det var *forsvarsoperasjon*... (Intervju 6).

Gjennom dybdeintervjuene kommer det frem at det er stor variasjon i opplevelsen av både nære relasjoner til kollegaer og anerkjennelse, alt fra de som spiser lunsj sammen fast en gang i uken og opplever at det er rom for å dele både gode og dårlige erfaringer, til de som innrømmer at de føler seg litt ensomme på jobb og at det ikke er noe skikkelig fellesskap. De fleste informantene sier likevel at de har kollegaer de føler de kan snakke med dersom de ønsker konkrete tilbakemeldinger, råd eller noen å sparre med i forbindelse med en formidlingssituasjon. Det er også variasjon blant de som ikke opplever å få tilbakemeldinger, der noen gir tydelig uttrykk for at de savner det, men andre ikke legger så mye i det:

Det er nesten litt fascinerende. Det er dørgende stille. Det jeg får av feedback og tommel opp og sånt [etter en offentlig formidlingssituasjon] det er fra andre. Det er sjelden jeg får noe fra kollegaer. Vi er jo i samme team, men vi er jo ikke nødvendigvis så mye sammen. Og det blir jo til at vi alle gjør vår greie. [...] Det er ikke slik at jeg tolker det [mangel på anerkjennelse fra kollegaer] på noen annen måte enn at det er et resultat av at vi er fragmentert. Vi surrer med våre egne ting og så er vi ikke så opptatt av hva vi gjør sammen. (Intervju 4).

Dette er et paradoks med tanke på betydningen av en FFI-forsker-identitet som drivkraft for formidling til allmennheten. Man skulle tro at denne sterke koblingen til instituttets prososiale identitet ville skape et enda tettere fellesskap blant medarbeiderne og fremmet tilbakemeldinger og anerkjennelse. Mangelen på dette er nok å finne i den lave statusen formidling til allmennheten oppleves å ha ved instituttet, samt en manglende anerkjennende kultur.

#### *Mye anerkjennelse fra publikum*

Funnene fra dybdeintervjuene viste at et flertall av informantene ikke opplever å få positive tilbakemeldinger fra nærmeste leder eller kollegaer. Kierulf-utvalgets NOU om akademisk ytringsfrihet (2022) fant at kollegial smålighet ofte setter en brems for vitenskapelig ansattes ønske om å formidle forskningen sin. Ved første øyekast skulle man derfor kanskje tro at mangelen på anerkjennelse blant kollegaene, og den varierte sosiale tilhørigheten, vil legge en demper på motivasjonen til å formidle. Som en informant uttalte, så er det noe menneskelig med behovet for anerkjennelse. Likevel viser funnene i dybdeintervjuene at de vitenskapelige ansatte opplever den viktige anerkjennelsen i selve formidlings-

situasjonen og at behovet for å få det fra kollegaer dermed ikke er like avgjørende for motivasjonen:

Det ville vært verre for noen som var usikrere i rollen enn det jeg er... som ville være mer avhengig av den bekreftelsen da. Den får jeg fra dem jeg holder foredrag for. (Intervju 4).

Det å få positive tilbakemeldinger også, herregud så spennende det du har gjort, eller oj, så fint du at du har forsket på det, eller det visste jeg ikke, eller det var interessant. Den rosen er jo veldig fin og viktig å få, de positive tilbakemeldingene. Og det får du ikke hvis du ikke har formidlet til noen. Du må jo ut der. (Intervju 8).

Sitatene over viser hvordan responsen og tilbakemeldingene fra publikum er med på å anerkjenne den vitenskapelig ansattes kompetanse og ikke minst at de opplever at formidling er en nøkkelaktivitet for å få denne. Dette er i tråd med det vi i teoridelen så at selvbestemmelsesteori omtaler som *kompetanse og tilhørighet*, som er betinget av positive sosiale relasjoner, tillitt, respekt og anerkjennelse. Dette spiller også inn til kjernen av sirkelen, ved å forsterke opplevelsen av at forskningen har en verdi, at det er viktig at den formidles og dermed også oppfyller samfunnsoppdraget. I tillegg er responsen med på å understøtte mestringsfølelsen.

### **5. Formidling fremmer mestringstro**

I steg fem av sirkelen viser flere av informantene til at selve forskningsformidlingen gir mestringsfølelse. Dette henger naturlig nok sammen med det vi så i forrige steg, at responsen fra publikum bekrefter at det er interessant å høre på dem:

Det er kanskje det jeg er best på da. [...] jeg tror jeg er sånn ok til å skrive nå, men jeg ville aldri, eller av og til når jeg holder foredrag så har jeg en følelse av at jeg kan briljere litt der. Den har jeg sjelden når jeg skriver [...] og følelsen av mestring... Ja, dette er jeg faktisk ganske god til. [...] Så det er ikke alltid det går like bra, men noen ganger har jeg følelsen av at dette er helt sånn i flyt. (Intervju 2).

Informantene forteller om at de trives med å formidle forskningen sin fordi det er noe de er gode på. De oppnår god kontakt med publikum og ser på seg selv som gode formidlere. Gjennom intervjuene kommer det imidlertid også frem at denne formen for mestringsfølelse i tillegg kan komme gjennom en opplevelse av utfordrende spørsmål:



Man får litt sommerfugler i magen, for man blir litt satt på prøve. Du sitter og jobber med disse spørsmålene hver dag, men nå skal vi se [...] det blir en sånn test på om det du driver med egentlig har en samfunnsnytte og klarer du å gjøre det relevant for å vise det. (Intervju 9).

Han hadde gjort så godt forarbeid at vi kom inn på en del spørsmål som jeg selv synes er veldig relevante [...] Jeg hørte aldri på podkasten i ettertid, men jeg har en god følelse av at nå kom vi inn på ting som faktisk er kjernen av det som faktisk diskuteres internasjonalt. Det synes jeg var veldig gøy. (Intervju 3).

Vi ser at formidlingen nærmest blir en test av deres kunnskap. Når de «består» testen gir dette en bekreftelse på at de har god kompetanse, men også at de er dyktige fagpersoner:

Samtidig så er det jo et ansvar på en måte [å formidle] og det er jo gøy å få en tillitt og innfri på det. Og så er det gøy å kunne prestere på et høyt nivå... det er jo gøy å prestere når det trengs og gå tilbakemelding på at det var godt levert... det er jo mestringsfølelse også. (Intervju 10).

Betydning av opplevelsen av mestring blir også tydelig når informantene kommer inn på hvilke situasjoner formidling ikke er gøy. Da er det gjerne mangelen på mestringsfølelse i en eller annen form som nevnes. En informant fortalte om ubehaget ved å bli stilt så åpne spørsmål at hen ikke var sikker på hvilken retning intervjueren egentlig ønsket og frykten for ikke å svare riktig eller levere på det de ønsket seg. Dette henger nok sammen med det vi så tidligere, at formidlingen henger tett sammen med ønsket om å opplyse og være en faktaleverandør. Informantene kommer flere ganger innom eksempler på at de ikke kan oppfylle dette tilstrekkelig når de forteller om formidlingssituasjoner som ikke er gøy:

Det er noe ubehag av og til når det blir for fagmilitært, for vi er ikke... Vi er sivilt ansatt [...] så vi føler oss ikke kompetente når det blir for fagmilitært og jeg ser sånn når det blir som NN som har vært mye i media... Jeg kan mye mer om [fagfelt] enn NN, men han svarer bedre enn meg på militære spørsmål. (Intervju 2).

Dette er i tråd med selvbestemmelsesteori, der *kompetanse* også viser til behovet for tilstrekkelig kunnskap for å løse en oppgave for å føle mestring. Innholdet i oppgaven må gjerne gi utfordringer, men ikke mer enn at vedkommende er i stand til å løse den. Mestringsfølelsen de vitenskapelig ansatte opplever gjennom formidlingen gir dem først og fremst anerkjennelse som fagpersoner, men er i forlengelsen av det også en bekreftelse på verdien ved deres forskning. I

formidlingssituasjonen settes de på prøve og opplever at deres rolle som fagpersoner testes. Gjennom positive tilbakemeldinger opplever de å ha lyktes både i å formidle innhold av verdi og å mestre situasjonen. Dermed styrkes også deres prososiale identitet gjennom opplevelse av å ha lyktes i å fullbyrde FFIs formål. Gjennom mestringstroen øker også de vitenskapelig ansattes aktørbevissthet og de opplever at handlingsrommet for egne handlinger utvides. Kontakten mellom og bekræftelsen fra brukeren som mottaker av deres samfunnsansvar, er på sitt sterkeste i tilbakemeldingssituasjonen. Dermed er erfaringene også med på å styrke deres identitet og opplevelsen av at de selv kan definere formidling som en prioritet og sentral arbeidsoppgave uten at dette er nedfelt i formelle prosesser eller beskrivelser.

### **6. Formidling trigger nye ideer til videre forskning**

Vel så sentralt som mestring, er også det å kunne forbedre personlig kunnskap og ferdigheter. Fordi det er forskningen som sådan som er hovedoppgaven til de vitenskapelig ansatte, knyttes gjerne dette til ønsket om å forbedre egen forskning for å maksimere dens nytteverdi. Som siste steg i *en sirkel av mening*, ser vi at dette behovet dekkes gjennom at selve formidlingssituasjonen er med på å skape input tilbake til de vitenskapelig ansatte. Samtlige informanter forteller at de opplever at formidlingssituasjonen tvinger dem til å strukturere tankene og trekke ut essensen av egen kunnskap: «I det du må ta et stort tema og kjøre det ned til et par minutter komprimert informasjon så er jo det en veldig nyttig måte å lære også selv da.» (Intervju 10), oppsummerer en informant.

I tillegg forteller samtlige informanter om episoder der de har formidlet og fått spørsmål som har utfordret dem på en måte som har gjort at de har måttet tenke nytt om egen forskning:

Det følte som en situasjon der vi utviklet kunnskap sammen. Man fikk merverdi av det man hadde gjort selv [...] det er en følelse av inspirasjon og kreativitet. Og der man blir litt overrasket og får litt tanker mens man sitter der. Noe man ikke har tenkt på før. (Intervju 9).

Gjennom formidlingen opplever de vitenskapelig ansatte med andre ord også å få nye input tilbake til egen forskning. De opplever engasjerte mottakere som stiller spørsmål som også gir dem selv noe å fundere på. Dette går også til kjernen av kjennetegnene ved denne yrkesgruppen; Behovet for å bedre sin forståelse av

verden, gjøre vitenskapelige fremskritt og bruke dem til å bedre samfunnet (Joynson & Leyser, 2015). Dermed spiller steg seks videre rundt sirkelen til steg én. Fordi selve forskningen utvikler seg, og når de vitenskapelig ansatte på nytt kontaktes, blir det for mange en ny bekreftelse på det de allerede har fått oppleve; at forskningen har en verdi og nytte. Den er meningsfull. Og ikke minst har de selv en verdi og en viktig rolle i FFIs samfunnsoppdrag. Formidlingsaktiviteten har aktivert den type drama Carlsen et al. (2014, s. 111) kaller *Katedralen*, der de gjennom sin rolle som FFI-forsker er med på å bygge institusjonens omdømme og prososiale rolle med et viktig samfunnsoppdrag.

### **Hvordan motivere vitenskapelig ansatte til forskningsformidling?**

Problemstillingen for denne studien er hva som motiverte de vitenskapelig ansatte til forskningsformidling til allmenheten. I forlengelsen av dette er det også naturlig å spørre hvordan funnene kan brukes til å øke motivasjonen. Det er grunn til å tro at den anerkjennelsen som oppleves gjennom selve formidlingen, er erfaringsbasert og må oppleves for å kunne ha effekt. I tillegg vil nok mange vitenskapelig ansatte allerede oppleve det samme i andre fora, og derfor ikke trenge å formidle til allmenheten for å få anerkjennelse eller oppleve at forskningen har en nytteverdi.

Funnene presentert her viser at de som formidler mye til allmenheten opplever at dette er et viktig samfunnsoppdrag. Likevel kommer flere av informantene innom begrensninger på formidlingsaktiviteten:

Intervjuer: Du sier du har lyst til å formidle mer, hvis du fikk lyst til å skrive for eksempel en kronikk, har du rom og frihet til det?

Informant: Nei, tror ikke det.

Intervjuer: Hva legger begrensinger?

Informant: Nei, jeg har jo barn og hus og sånt da. Så etter en lang arbeidsdag der jeg har handlet, laget middag, lagt barn, vasket og måkt snø så er det jo ikke det å sette meg ned å skrive en kronikk jeg har overskudd til da.

Intervjuer: kunne du ikke gjort det i arbeidstiden?

Informant: Nei, det tror jeg ikke. (Intervju 1).

Jeg føler at jeg har frihet til å formidle innholdsmessig det jeg selv føler er viktig å formidle. Men når det gjelder kronikker så tror jeg ikke at jeg har skrevet en eneste en i arbeidstiden. Og jeg har skrevet over ti kronikker. Vi har ikke hatt en aksept for å bruke prosjektmidler på det. [...] Man innser jo at skal man ha dette ut så må man

bare sitte å gjøre det på kvelden. Eller stemple ut og gjøre det på kontoret. (Intervju 3).

Begge informantene viser her til at forskningsformidling ikke prioriteres eller at det ikke settes av tid til det. Det er som vi har sett tidligere en ekstraaktivitet, som flere opplever at de må bruke fritiden sin på. Dette illustreres også tydelig gjennom funnene fra spørreundersøkelsen. Felles for respondentene som oppgir at de *ikke* har drevet forskningsformidling til allmennheten det siste året, er at de ikke opplever at formidling er en del av FFIs samfunnsoppdrag, de kjenner ikke til pålegget om formidling fra Forsvarsdepartementet, de oppgir at formidling ikke snakkes om i deres miljø og at det heller ikke løftes frem som en prioritet. De opplever også at formidling har en lav status ved FFI. Det er likevel verdt å merke seg at et klart flertall av respondentene (N=60) oppgir at de skulle ønske de kunne drive *mer* med forskningsformidling enn de gjør i dag. Samtlige oppgir enten at de jobber med gradert forskning, at de ikke har tid eller at formidling ikke prioriteres som begrensinger.

Selv om det er mulig å se for seg at alle de seks stegene i *en sirkel av mening*, er brekkstenger inn i det å erfare formidling som en meningsfull aktivitet, vil jeg derfor argumentere for at det vil være mest effektivt å gjøre tiltak som bidrar til at de vitenskapelig ansatte opplever formidling til allmennheten som en del av FFIs samfunnsoppdrag, dersom man ønsker å motivere til mer formidling. I tillegg må det tilrettelegges og gi rom for formidling til allmennheten på et praktisk plan. Basert på funnene i denne studien er det mulig å se for seg tiltak knyttet både til formidlingens status og tilrettelegging av formidlingsaktivitet.

### ***Uklar status***

En av de mest avgjørende rammene for forskningsformidling, er naturlig nok hvilken status denne aktiviteten har (Mangset et al. 2022). Underveis i arbeidet med denne studien ble det tydelig at det ikke finnes en definisjon av *forskningsformidling* ved FFI, selv om det refereres til i ulike dokumenter. Dette er i seg selv et signal om den statusen formidling har. Selv om samtlige informanter ble spurt om «Hvilken status opplever du at forskningsformidling har ved FFI som arbeidsplass?», er det påfallende at de unngår å svare på det. De tar forbehold av typen «det er jo et stort institutt og sikkert store variasjoner», før de understreker at de kun kan uttale seg om status i sitt eget forskningsmiljø:

Ja, nei, jeg vet jo at det har vært annerledes før og det kan hende det er miljø ved FFI som ikke mener det er så viktig. Det vet jeg ikke. Jeg jobber jo i [denne avdelingen] da så... og her mener folk det er viktig at vi gjør det. (Intervju 2).

Eller de forteller om hvilken status de opplever at forskningsformidling har blant de vitenskapelig ansatte:

Det er jo stas med oppmerksomhet og jeg tror nok mange synes det er gøy at mange hører på og sånn... så på den måten så tror jeg formidling har en høy status, samtidig så tror jeg at det er mange som tenker at det er et biprodukt av det du egentlig skal gjøre. Intervju 10).

Det er interessant at selv om informantene ble spurt om hvilken status de opplever at formidling til allmenheten har ved FFI, er ingen komfortable med å si noe om hvilken status de opplever at forskningsformidling til allmenheten har på instituttnivå. En ting er at de vokter seg for å si noe om andre avdelinger, men gjennom intervjuene er det ingen som henviser til hvilken status formidling gis fra instituttledelsen. Dette er et stort paradoks med tanke på de vitenskapelig ansattes opplevelse av formidling som et så viktig samfunnsoppdrag. Dette inntrykket bekreftes i analysen av spørreundersøkelsen, der det kommer fra at selv om det er stor enighet blant respondentene om at formidling til allmenheten *bør* ses på som en sentral del av FFIs samfunnsoppdrag, mener de aller fleste (N=60) at dette i dag kun har *lav* eller *middels* status. Flere presiserer at de mener statusen ikke er lik i de ulike forskningsavdelingene eller miljøene. Likevel opplever de heller ikke at formidling til allmenheten er en prioritet på instituttnivå.

Som vist i analysen over er det flere respondenter og informanter som oppgir at formidling til allmenheten ikke er noe det snakkes om i deres miljø. Det å løfte frem dette som en prioritet og ikke minst snakke om det i positive ordelag både på avdelings- og instituttnivå vil kunne bidra til å heve statusen dette har blant de ansatte:

Så generelt skulle jeg ønske at vi beveget oss i en enda mer åpen retning og at vi pratet mer og kanskje enda tydeligere blir oppfordret til [formidling]. Det kan jo komme oppfordringer, men det må jo være praktisk gjennomførbart også. (Intervju 1).

Et tiltak som har vært innført for å motivere til mer formidling, er lønnsinsentivet. Samtlige informanter er klar over at lønnsinsentivet finnes, selv om de også presiserer at det ikke er noe de tenker over når de takker ja til formidlingsoppdrag,

eller at det i seg selv er noen motiverende faktor. Når de skal begrunne hvorfor det ikke motiverer, kommer de inn på at de er usikre på hvordan det egentlig vektet opp mot forskning: «Så vet jeg ikke hvordan det blir vektlagt i for eksempel lønnsforhandlinger da... kontra forskning... om de vektet likt... jeg vil tro at de ikke vektet likt.» (Intervju 10). Flere er også inne på at de er usikre på hvilken rolle formidling egentlig spiller i opprykk. I spørreskjema er det kun syv respondenter som *ikke* er klare over at forskningsformidling er et vurderingskriterium i de individuelle lønnsforhandlingene. Samtidig er det kun 15 respondenter som oppgir at lønnsinsentivet har en motiverende effekt på deres forskningsformidling til allmennheten, og da alltid i kombinasjon med andre faktorer. Dette er med på å underbygge det overordnede inntrykket av at forskningsformidling ikke har en klar status ved FFI.

Dette er gjenkjennbart fra forskningslitteraturen, der flere studier viser at lønnsinsentiver har liten effekt på prososial adferd (Se for eksempel Ariely et al., 2009). Likevel vil jeg argumentere for at lønnsinsentivet kan ha en indirekte motiverende effekt fordi den symboliserer at forskningsformidling er noe som har verdi:

Jeg har merket en endring de siste årene [...] Jeg har jo egentlig tatt det som en selvfølge [å formidle]. Så jeg er jo egentlig bare glad for at det har blitt mer meritterende og blitt satt pris på. Det blir lag mer vekt på enn tidligere... det å vise viktigheten av det og også det at det settes pris på. (Intervju 8).

### ***Manglende prioritering og tilrettelegging***

Flere av de vitenskapelig ansatte ved FFI driver med gradert forskning som *ikke skal* deles med andre enn oppdragsgiver. I noen tilfeller er det også relevant å skjerme den vitenskapelig ansatte fra offentligheten av hensyn til vedkommendes sikkerhet. Da er det et paradoks at en av informantene som er blant de som formidler mest til allmennheten ved FFI, også jobber mye med gradert forskning:

Jeg har vært heldig å få jobbe med ting som det er mulig å formidle noe om. Til tross for at mye er gradert, så er det også ting som det går an å formidle. [...] men det er jo ikke slik at de andre [i min gruppe] jobber noe mer med noe gradert arbeid enn meg. (Intervju 3).

Sitatet over viser at gradert arbeid ikke nødvendigvis trenger å være en begrensning på formidling. Det vil imidlertid kreve en del ekstra innsats og i

mange tilfeller veiledning for ikke å trå feil. Det er en overvekt av de som jobber gradert som kun opplever at formidling til allmennheten *i noen grad* bør sees på som et viktig samfunnsoppdrag. Når formidling er noe det snakkes lite om eller oppfattes at kun har en *lav* eller *middel* status, er det mulig å tenke seg at en del av den motivasjonen forsvinner. Ved FFI er det en hierarkisk struktur og det er for eksempel mulig å se for seg at instruks eller til og med bare oppmuntring fra nærmeste leder, eller lenger opp i «linja», vil ha betydning. Det er for eksempel verdt å merke seg at de to vitenskapelig ansatte som formidler mest ved FFI, begge har fått klare instruksjoner av forskningsdirektørene ved sine respektive avdelinger om at de skal prioritere å drive forskningsformidling til allmennheten: «Så det var et klart signal fra avdelingsledelsen om at formidling til allmennheten er det riktig å bruke tid på.» (Intervju 2). De opplever i tillegg at de får tid og rom til å formidle: «På min avdeling har jeg *backing* og det [forskningsformidling] er oppmuntret og etterspurt og det prioriteres.» (Intervju 4).

Likevel er det ingen av dem som oppgir dette som sentralt når de vurderer egen motivasjon. Det er heller ikke slik at alle i deres nærmeste miljø, som således har de samme forholdene, i like stor grad driver forskningsformidling til allmennheten. Dette viser at strukturelle forhold er en viktig *tilrettelegger*. I dybdeintervjuene kom det tydelig frem at det er stor forskjell på hvordan forskningsformidling praktiseres i de ulike miljøene. Noen forskningsdirektører har gitt ansatte klar og tydelig instruks om å formidle til allmennheten som del av et større samfunnsansvar. Dette er i de tilfeller formidlet kun til enkelte personer eller mindre miljøer og ikke hele avdelingen. Mens andre opplever at forskningsformidling må skje på fritiden. Som vist i teoridelen, er ikke motivasjon en konstant kraft og vil variere mellom ulike situasjoner og individer. Dermed spiller kontekst en sentral rolle (se for eksempel Latham & Pinder, 2005, s. 486).

Som vist over er det i hovedsak gradering, tid og prioritering som respondentene opplever som begrensende. Forskningsformidling blir av instituttledelsen ansett som viktig og som offentlig etat følger også en plikt til å formidle forskningen. For å motivere de vitenskapelig ansatte til å formidle til allmennheten viser funnene i denne studien tydelig at det er behovet for å kommunisere formidlingens status og ledd i samfunnsoppdraget bedre til de vitenskapelig ansatte og sørge for at dette synet forankres nedover i strukturene. Dette må så

følges opp med å tilrettelegge for at de vitenskapelig ansatte får tid og rom til å formidle, samt at det reelt oppleves som en prioritet.

### **Fremtidige studier**

Gjennom arbeidet med denne studien, ble jeg oppmerksom på at min egen motivasjon også passet inn i *en sirkel av mening*. Mitt eget arbeid ved FFI dreier seg om forskningsformidling og jeg har derfor en sterk opplevelse av at dette er en viktig del av FFIs samfunnsoppdrag. Underveis i arbeidet med studien opplevde jeg flere ganger at det var nyttig å studere de vitenskapelig ansattes motivasjon til formidling til allmennheten. Da jeg nevnte for min nærmeste leder at jeg ønsket å skrive om dette, bekreftet hun umiddelbart at dette ville være veldig interessant. Under dybdeintervjuene bekreftet også informantene at dette var interessant og at det også fikk dem til å reflektere over egen formidling. Anerkjennelse fra både nærmeste leder og veileder underveis ga meg mestringsfølelse og drøftelser med kollegaer og veileder ga ny input inn i studien. Jeg fikk med andre ord selv oppleve hvordan *en sirkel av mening* påvirket egen motivasjon. Jeg følte at studien var både nyttig og meningsfull, samt at den gir grunnlag for potensielle fremtidige endringer når det gjelder formidling til allmennheten ved FFI.

Basert på dette er det også mulig å si noe om mulige videre studier. Som vist innledningsvis kommer formidling i mange former. En rapport eller artikkel, en presentasjon for oppdragsgivere eller på konferanser, og demonstrasjoner av teknologi, er også formidling. Selv om casestudier som sådan har begrenset generaliseringspotensiale, vil jeg derfor argumentere for at det i det minste vil være mulig å bruke *en sirkel av mening* for å studere andre former for forskningsformidling ved FFI. Fordi flere studier har vist at forskere som yrkesgruppe har en del fellestrekk når det gjelder motivasjon, er det også mulig at denne modellen vil kunne brukes til å studere motivasjon til ulike former for formidling blant forskere ved andre institusjoner enn FFI.

Fordi hvert av de seks punktene i en sirkel av mening kan betraktes som en brekkstang inn i det å erfare formidling som en meningsfull aktivitet, vil det være hensiktsmessig å gjøre nye styrkebaserte casestudier av de miljøene som presterer godt på hvert punkt. For eksempel kan man gjøre dybdeintervjuer med de som snakker mye om formidling, eller de som er flinke til å anerkjenne hverandre i



etterkant av opptredener. Dette vil særlig være hensiktsmessig dersom det praktiske arbeidet med å motivere de vitenskapelig ansatte til formidling til allmennheten skal tas videre.

## Konklusjon

Problemstilling for denne studien var hva som motiverte de vitenskapelig ansatte ved FFI til å drive forskningsformidling til allmennheten. Funnene presentert i denne studien oppsummeres i modellen *en sirkel av mening* og viser at den største kilden til motivasjon er å finne i en oppfatning av at formidling til allmennheten er et viktig samfunnsoppdrag. Dette gjelder på tvers av kjønn, alder, ansiennitet, fagområde og avdeling i studiens utvalg. Denne opplevelsen kommer imidlertid ikke fra formelle krav eller at denne aktiviteten oppleves å ha en særlig høy status ved FFI, eller snakkes mye om i deres miljø. Det er heller et uttrykk for at FFIs prososiale rolle i samfunnet overføres til individnivå.

Gjennom seks steg i *en sirkel av mening* forsterker formidlingsaktiviteten forskningens praktiske nytte, hever anerkjennelsen av de vitenskapelig ansattes ekspertise, øker mestringsfølelsen og beriker den faglige forståelsen. Samtidig sikrer dette en kontinuerlig opplevelse av å ivareta samfunnsoppdraget i tillegg til at det blir identitetsformende. Det blir en selvforsterkende god sirkel av mestring og ytterligere motivasjon hos de som formidler.

Kunnskap om forholdet mellom prososial motivasjon og forskningsformidling er nyttig fordi det gir en pekepinn på hvordan motivasjonen kan økes. Jo mer meningsfull de vitenskapelig ansatte opplever at formidlingen til allmennheter er, jo mer motivert vil de bli. Her ligger det et stort mulighetsrom ved FFI, gjennom å enda tydeligere synliggjøre statusen til formidling til allmennheten. I tillegg må det legges til rette for at de vitenskapelig ansatte får erfare den bekreftelsen og anerkjennelsen som kommer gjennom *en sirkel av mening*. Dette kan gjøres gjennom å skape mer rom for at dette prioriteres, samt sørge for at det snakkes mer om formidling til allmennheten både på avdelings- og instituttnivå.

## Referanser

- Aberbach, J., & Rockman, B. (2002). Conducting and coding elite interviews. *Political Science & Politics*, 35(4), 673-676.
- Aken, J. E., & Berends, H. (2018). *Problem solving in organizations: A methodological handbook for business and management students*. Cambridge University Press.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Andersen, S. S. (2006). Aktiv informantintervjuing. *Norsk Statsvitenskapelig Tidsskrift*, 22, 278-98.
- Andersen, S. S. (2013). *Casestudier: Forskningsstrategi, generalisering og forklaring*. Fagbokforlaget.
- Andres, L. (2020). *Designing and doing survey research*. SAGE Research Methods.
- Ariely, D., Bracha, A., & Meier, S. (2009). Doing good or doing well? Image motivation and monetary incentives in behaving prosocially. *American economic review*, 99(1), 544-555.
- Badaway, M. K. (1971). Industrial scientists and engineers: Motivational style differences. *California Management Review*, 14(1), 11-16.
- Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful – or meaningless. *MIT Sloan Management Review*.
- Baumgartel, H. (1956). Leadership, motivation and attitudes in research laboratories. *Journal of Social Issues*, 12(2), 24-31.
- Besley, T., & Ghatak, M. (2018). Prosocial motivation and incentives. *Annual Review of Economics*, 10, 411-38.
- Bjørkdahl, K., Leikanger, I., & Tellmann, S. M. (Eds.). (2023). *Formidlene omstendigheter*. Universitetsforlaget.
- Carlsen, A., Clegg, S., & Gjersvik, R. (2014). *Idea Work*. Oslo: Cappelen Damm Akademiske
- Carlsen, B., Müftüoğlu, I. B., & Riese, H. (2014). Forsking i media – Forskere om motivasjon og erfaringer fra medieintervjuer. *Norsk medietidsskrift*, 21(3), 188-208.
- Cooperrider, D. L., & Whitney, D. (2005). *Appreciative inquiry: A positive revolution in change*. Berrett-Koehler Publisher Inc.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: The experience of play in work and games*. Jossey-Bass.
- Deci, E., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Dhawan, S. K., Roy, S., & Kumar, A. (2020). The impact of intrinsic and extrinsic motivation on employee engagement: Evidence from the Indian banking sector. *International Journal of Bank Marketing*, 38(1), 1-23.
- Dur, R., & Zoutenbier, R. (2014). Working for a good cause. *Public Administration Review*, 74(2), 144-155.

- Dur, R., & Zoutenbier, R. (2015). Intrinsic motivation of public sector employees: evidence for Germany. *German Economic Review*, 16(3), 343-366.
- Durkheim, E. (1956). *Education and Sociology*. Glencoe: Free Press.
- FEK [De nasjonale forskningsetiske komiteene]. (2016). *Vurderinger knyttet til forskeres formidlingsansvar*, saksnummer 2016/153. Retrieved from <https://www.forskningsetikk.no/om-oss/komiteer-og-utvalg/nent/uttalelser/vurderinger-knyttet-til-forskere-formidlingsansvar-saksnr.-2016153/>
- FEK [De nasjonale forskningsetiske komiteene]. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. Retrieved from <https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora>
- Fujii, L. A. (2010). Shades of Truth and Lies: Interpreting Testimonies of War and Violence. *Journal of Peace Research*, 47(2), 231-241.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
- Ganta, V. C. (2014). Motivation in the workplace to improve the employee performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 2(6), 221-230.
- Geddes, B. (1990). How the Cases you Choose Affect the Answers you Get: Selection Bias in Comparative Politics. *Political Analysis*, 2, 131-150.
- Gerring, J. (2007). *Case study research: principles and practices*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Glasow, P. A. (2005). *Fundamentals of Survey Research Methodology*. MITRE, C3 Center.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hellum, N. (2020). Motivasjon er ferskvare – en feltstudie på forventninger og motivasjon for tjeneste blant rekrutter på KNM Harald Haarfagre. *FFI-rapport 2020/00749*.
- Isaac, S., & Michael, W. B. (1997). *Handbook in research and evaluation: A Collection of principles, methods, and strategies useful in the planning, design and evaluation of studies in education and the behavioral sciences*. San Diego: Educational and Industrial Testing Services.
- Jindal-Snape, D., & Snape, J. B. (2006). Motivation of scientists in a government research institute. *Management Decision*, 44(10), 1325-1343.
- Joynson, C., & Leyser, O. (2015). The culture of scientific research. *F1000Research*, 4, 66.
- Katz, R. (2005). Motivating technical professionals today. *Research-Technology Management*, 48(6), 19-27.
- Katzy, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.

- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Kjeldsen, A. M., & Andersen, L. B. (2013). How pro-social motivation affects job satisfaction: An international analysis of countries with different welfare state regimes. *Scandinavian Political Studies*, 36(2), 153-176.
- Kraemer, K. L. (1991). Introduction. Paper presented at The Information Systems Research Challenge: Survey Research Methods.
- Lam, A. (2011). What motivates academic scientists to engage in research commercialization: “gold”, “ribbon” or “puzzle”? *Res Policy*, 40(10), 1354-1368.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation Theory and research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
- Leech, B. (2002). Interview Methods in Political Science. *Political Science & Politics*, 35(4), 663-663.
- Leikanger, I. (2023). *Tallorakler og løsningsarkitekter? Om å produsere «nyttig kunnskap»*. In Bjørkdahl, K., Leikanger, I., & Tellmann, S. M. (red.) (2023). *Formidlende omstendigheter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Leonard, N. H., Beauvais, L. L., & Scholl, R. W. (1999). Work motivation: The incorporation of self-concept-based processes. *Human Relations*, 52(8), 969-997.
- Ludema, J. D., Cooperrider, D. L., & Barrett, F. J. (2001). *Appreciative inquiry: The power of the unconditional positive question*. In H. Bradbury & P. Reason (Eds.), *Handbook of action research* (pp. 245-252). London: SAGE Publications.
- Mangset, M., Midtbøen, A. H., Thorbjørnsrud, K., Wollebæk, D., & Fladmoe, A. (2021). *Forskere og offentligheten. Om ytringsfrihet i akademia*. Oslo: Fritt Ord og Institutt for samfunnsforskning.
- Mangset, M., Midtbøen, A. H., & Thorbjørnsrud, K. (2022). *Forskere i offentligheten: Hva motiverer dem, og hva frykter de?* In M. Mangset, A. H. Midtbøen, & K. Thorbjørnsrud (Eds.), *Ytringsfrihet i en ny offentlighet. Grensene for debatt og rommet for kunnskap* (pp. 39-58). Oslo: Universitetsforlaget.
- Nickerson, C. (2021). Herzberg’s Motivation Two-Factor Theory. *Simply Psychology*. <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>
- NOU. (2022). *Akademisk ytringsfrihet: God ytringskultur må bygges nedenfra, hver dag. Norges offentlig utredninger, 2022: 2*.
- NRF. (2020). *Forskningsrådets policy for åpen forskning*. Oslo: Norges forskningsråd.
- Nylenna, M., Hansen, A. S., Storeng, A. B., & Westin, S. (2004). *Forskningsformidling – den forsømte forpliktelsen*. *Tidsskriftet den norske legeforening*, 124(16), 2088-2090.
- Retriever (2023). *Årsrapport for FFI i media 2022*.
- Ryan, J. C. (2014). The work motivation of research scientists and its effect on research performance. *R&D Management*, 44(4), 355-369.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

- Sauermann, H., & Cohen, W. M. (2010). What makes them tick? Employee motives and firm innovation. *Management Science*, 56(12), 2134-2153.
- Shmatko, N., & Volkova, G. (2017). Service or devotion? Motivation patterns of Russian researchers. *Foresight STI Gover*, 11(2), 54-66.
- Tirole, J. (1994). The internal organization of government. *Oxford Economic Papers*, 46(1), 1-29.
- Vallerand, R. J. (2000). Deci and Ryan's self-determination theory: A view from the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychological Inquiry*, 11(4), 312-318.
- Weber, M. (1922). *Economic and Society*. University of California Press, 1978 [originally published in 1922].
- Wedeen, L. (2010). Reflections on ethnographic work in political science. *Annual Review of Political Science*, 13, 255-272.
- Wilson, J. Q. (1989). *Bureaucracy: What government agencies do and why they do it*. New York: Basic Books.
- Yin, R. K. (Ed.). (2003). *Case study research: Design and methods*. London: Sage.

# Vedlegg

## Vedlegg 1: Intervjuguide

### Sjekkliste formalia

- Samtykkeerklæring
- Jeg ønsker ikke personopplysninger, pasientopplysninger, eller identifiserbar informasjon
- Det vil bli gjort lydopptak av intervjuet/samtalen
- Intervjuet vil så bli transkribert og tilsendt for godkjenning dersom det er ønskelig
- Alle svar vil bli anonymisert i selve oppgaven, og navn på avdeling og ansatte vil derfor bli kodet.

### Intro og bakgrunn

- Kort om meg og kort om BI-programmet og om bakgrunnen for oppgaven
- Organisering av intervjuet
- Begrepsavklaring: Hva legges i «forskningsformidling»

### Innledende spørsmål:

- Kort om intervjuobjektet
  - Kan du beskrive jobben din – hvilke arbeidsoppgaver har du?
  - Hva slags betydning tillegges forskningsformidling i stillingen du har (står det noe i stillingsinstruksen?) eller i din gruppe/enhet/avdeling?
  - Hva er det beste ved å jobbe ved FFI? / Hvorfor søkte du deg hit?

### Fortell om en konkret situasjon

- Jeg har bedt deg tenke på en eller flere konkrete situasjoner der du fikk en henvendelse til å bidra med noe/ekstern formidling
  - Kan du fortelle om denne situasjonen?
  - Hvilke følelser vekket det i deg?
  - Klarer du å sette ord på hva det var som gjorde at du sa ja til dette?
  - Snakket du med noen av dine kollegaer før eller etter? Hvordan?
- Kan du fortelle om en formidlingssituasjon som var skikkelig gøy?
- Kan du fortelle om en formidlingssituasjon som ikke var gøy?
- Nå har du fortalt om en ekte formidlingssituasjon, kan du fortelle om den ideelle formidlingssituasjonen?
  - hva snakker du om og til hvem/hvilket medium, hva skjer og hva opplever du at du oppnår?

### **Om formidlingen**

- Når du driver forskningsformidling – tar du selv initiativ, eller svarer du på henvendelser?
- Svarer du noen ganger nei på henvendelser? Hvorfor?
- er du noen gang nervøs?
- Hva ønsker du å oppnå med formidlingen din?
- Er det noe du drømmer om å lage/formidle?
- Kan du si litt mer om det? Hva kan gjøre at du får realisert det?
- Har du frihet til å formidle på den måten du vil?
- Hvilken status opplever du at forskningsformidling har ved FFI?
- Kjenner du til at FFI er pålagt av FD å drive forskningsformidling?
  - Hva tenker du om det?
- Kjenner du til ordningen om at forskningsformidling teller i lokale lønnsoppgjør?
  - Hva tenker du om det?
- Opplever du at din rolle som formidler har endret seg de siste årene?
- Ville du stilt opp i personportrett?
- Hvordan opplever du din rolle som forsker ved FFI i offentligheten?
- Hva hvis du ikke lenger fikk formidle?

### **Om miljø**

- Hvordan jobber ditt nærmeste miljø for å lykkes med formidling? Hva kunne dere gjort mer av – hva fungerer bra og mindre bra?
- Gi eksempel på en gang gruppen spilte en rolle ifm formidling
- Hva slags merverdi gir det et forskningsmiljø å satse på formidling?
- Finnes det en arbeidsdeling – formell eller uformell – i ditt miljø som tilsier at noen er formidlere mens andre ikke er det?

### **Avslutning**

- Hva opplever du selv at er din motivasjon til å drive forskningsformidling?
- Er det noe du ønsker å legge til om forskningsformidling som tema, enten personlig eller ved FFI?

## **Vedlegg 2: Spørreskjema publisert på intranett**

### **Kjønn**

Kvinne

Mann

Annet

### **Alder**

20-29

30-39

40-49

50-59

60-69

### **Hvor lenge har du arbeidet ved FFI**

Under 2 år

3-9 år

10-20 år

20-30

Over 30 år

### **Avdeling**

Totalforsvar

Strategiske analyser og fellessystemer

Forsvarssystemer

Sensor og overvåkningssystemer

Innovasjon og industriutvikling

### **Jobber du mest gradert eller ugradert?**

Gradert

Ugradert

God blanding

### **Ut fra din oppfatning, i hvilken grad bør forskningsformidling ses på som en sentral del av FFIs samfunnsoppdrag?**

I høy grad

I noen grad

I liten grad



Ikke i det hele tatt

**Er du kjent med at FFI er pålagt av FD å drive forskningsformidling?**

Ja

Nei

Vet ikke

**Er du kjent med at forskningsformidling er et punkt du vurderes på i lokale lønnsforhandlinger?**

Ja

Nei

Vet ikke

**Har du drevet ekstern forskningsformidling i 2022? (foredrag, kronikker, debattinnlegg, opptreden på TV, radio, podkast)**

Ja, spesifiser

Nei

**Skulle du gjerne gjort det mer?**

Ja

Nei

Vet ikke

Forutsetter at man mangler støtte. Kanskje heller formulere som «Hvilke(t), om noen, av følgende forhold begrenser din mulighet til å drive forskningsformidling?» og så åpne for flere alternativer, samt et «Ingen av disse».

**Hvis ja, er det noe som hindrer deg i å formidle forskningen din?**

Jeg har ikke tid

Det er ikke løftet fram som en prioritet i min gruppe/avdeling/enhet

Jeg vet ikke hvordan jeg skal gjøre det

Jeg jobber med gradert forskning

Jeg mangler støtte fra KE

Jeg tør ikke

Annet, spesifiser

**Snakker dere mye om forskningsformidling i din gruppe/prosjekt/enhet?**

Ja

Nei

Vet ikke

Kommentar:

**Hvilken status opplever du at forskningsformidling har ved FFI?**

Høy

Middels

Lav

Kommentar:

**Hva er din største motivasjon til forskningsformidling?**

Det er et viktig samfunnsoppdrag

Det gir prestisje

Det er en del av jobben

Det er gøy

Det gir en positiv uttelling på lønn

Annet, spesifiser

Har du noen andre kommentarer knyttet til forskningsformidling, enten personlig eller ved FFI?

### Vedlegg 3: Tabell 2. Analysekjema med hovedfunn

Ledd i en sirkel av mening	Beskrivelse	Illustrerende sitat
Kjernen i sirkelen: Plikt/Samfunnsansvar	Formidling kommer som en arbeidsoppgave på toppen av alt annet (ikke som del av det), men det oppleves likevel som en plikt og et viktig samfunnsansvar	«Det handler om at vi har en kompetanse som er veldig etterspurt i landet og selv om mange av de som etterspør den ikke er våre primære kunder, så har vi en plikt overfor landet når vi først sitter på den kompetansen»
Kjernen i sirkelen: Identitet	Et sterkt samsvar mellom FFIs identitet og rolle i samfunnet og betydning for nasjonal sikkerhet som overføres til og fortolkes av de vitenskapelig ansatte til også å innebære et ansvar for formidling.	«Jeg mener jo helt klart at som Norges største tverrfaglige forskningsinstitutt med den nisjen vi har, åpenbart bør ta et stort ansvar for å drive folkeopplysning på det området vi kan. Uavhengig av om oppdragsgiver har bedt oss om det eller ikke. Dersom vi mener at dette er viktig for nasjonal sikkerhet så er det et ansvar vi bør ta»
Steg 1: Forespørsel om å formidle bekrefter at forskningen har en verdi og er meningsfull	Forskningen får ekstra verdi og mening i det den betyr noe for andre.	«Det trenger ikke være nobelprisforskningsnivå. Men det skal bety noe for noen. Det har noe å si. At det gir innsikt eller får de til å stille nye spørsmål eller ett eller annet... det må bety noe... ellers er det meningsløst»
Steg 2: Formidlingen bekrefter de vitenskapelig ansattes rolle som fagpersoner	Formidlingen bekrefter deres rolle og verdi som forsker. Ikke gjennom å være «ekspert», men gjennom å være kompetent.	«Jeg vil at folk skal ha en oppfatning av meg om at når jeg først uttaler meg så er det fordi det er jeg som kan det best og ikke fordi 8-10 andre kunne sagt det like godt eller bedre. Da ville jeg spilt den ballen videre»
Steg 3: Gjennom formidlingen bidrar de til å opplyse og lære bort	Opplevelsen av å overføre noe av sin egen nysgjerrighet til publikum. Tenne et lys hos dem eller få dem til å forstå ting de ikke tidligere skjønnte.	«Og så blir jeg jo stort sett veldig gira liksom fordi dette er jo veldig kult. Så da blir det.. jeg synes det er gøy om jeg klarer å formidle noe jeg synes er kult til noen som ikke nødvendigvis synes det er kult, men at de opplever

		noe av den samme giretheten rett og slett da.»
Steg 4: Responsen og tilbakemeldingene gir anerkjennelse av både forskningens verdi og deres kompetanse	Gjennom formidlingsaktiviteter opplever de vitenskapelig ansatte å få positive tilbakemeldinger fra publikum og kollegaer både underveis og i etterkant.	«Det å få positive tilbakemeldinger også, herregud så spennende det du har gjort»
Steg 5: Formidlingen gir mestringsfølelse	De vitenskapelig ansatte opplever at dette er de gode på. Det er en tillit å bli bedt om å forklare forskningen sin og det er gøy å innfri og prestere godt. De får en bekreftelse og respons fra publikum som underbygger dette.	«Man får litt sommerfugler i magen, for man blir litt satt på prøve. Du sitter og jobber med disse spørsmålene hver dag, men nå skal vi se [...] det blir en sånn test på om det du driver med egentlig har en samfunnsnytte og klarer du å gjøre det relevant for å vise det»
Steg 6: Formidlingen gir input tilbake til forskningen	Når formidlingen gir noe tilbake til de vitenskapelig ansatte. Gjennom formidlingen opplever de å se egen forskning i nytt lys	«Og så får jeg gode spørsmål ofte, som jeg kanskje ikke har tenkt på eller som gjør at jeg må tenke på en annen måte. Jeg utvikler meg også gjennom å bli utfordret og gjennom å diskutere med folk»