

DFiR: Universiteter for fremtiden

Kristine Niss, Professor
Institut for Naturvidenskab og Miljø
Roskilde Universitet
Medl. af DFiR 2020 til 2023
'Sæt forskningen fri', Christiansborg, 13. maj 2024

Universiteter for fremtiden: **Konklusion**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



1) Er forskningsfriheden under pres - hvor mange skal der til?

- **Emnefrihed:** 2,6 pct. forsker ikke i forskningsfagligt kontroversielle emner af frygt
- **Publiceringsfrihed:** 5 pct. udsat for pres til at udsætte offentliggørelse, 7 pct. til at ændre og 4 pct. til at tilbageholde resultater.

2) Forskningsfrihedens forudsætninger er under pres

- **Tid:** 31 pct. bruger mindre end 20 pct. af deres arbejdstid på forskning.
- **Midler:** 24 pct. af har hverken midler fra universitetet eller eksterne kilder.
- **Inddragelse:** 50 pct. oplever manglende inddragelse ift. opslag af forskerstillinger
- **Tryghed i ansættelsen** 50 pct. frygter, er blevet truet med eller udsat for repressalier ved at udtale sig om ledelsens beslutninger.

Universiteter for fremtiden: **Konklusion**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



1) Er forskningsfriheden under pres - hvor mange skal der til?

- **Emnefrihed:** 2,6 pct. forsker ikke i forskningsfagligt kontroversielle emner af frygt
- **Publiceringsfrihed:** 5 pct. udsat for pres til at udsætte offentliggørelse, 7 pct. til at ændre og 4 pct. til at tilbageholde resultater.

2) Forskningsfrihedens forudsætninger er under pres

- **Tid:** 31 pct. bruger mindre end 20 pct. af deres arbejdstid på forskning.
- **Midler:** 24 pct. af har hverken midler fra universitetet eller eksterne kilder.
- **Inddragelse:** 50 pct. oplever manglende inddragelse ift. opslag af forskerstillinger
- **Tryghed i ansættelsen** 50 pct. frygter, er blevet truet med eller udsat for repressalier ved at udtale sig om ledelsens beslutninger.

Universiteter for fremtiden: **Konklusion**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



1) Er forskningsfriheden under pres - hvor mange skal der til?

- **Emnefrihed:** 2,6 pct. forsker ikke i forskningsfagligt kontroversielle emner af frygt
- **Publiceringsfrihed:** 5 pct. udsat for pres til at udsætte offentliggørelse, 7 pct. til at ændre og 4 pct. til at tilbageholde resultater.

2) Forskningsfrihedens forudsætninger er under pres

- **Tid:** 31 pct. bruger mindre end 20 pct. af deres arbejdstid på forskning.
- **Midler:** 24 pct. af har hverken midler fra universitetet eller eksterne kilder.
- **Inddragelse:** 50 pct. oplever manglende inddragelse ift. opslag af forskerstillinger
- **Tryghed i ansættelsen** 50 pct. frygter, er blevet truet med eller udsat for repressalier ved at udtale sig om ledelsens beslutninger.

Universiteter for fremtiden: **Konklusion**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



1) Er forskningsfriheden under pres - hvor mange skal der til?

- **Emnefrihed:** 2,6 pct. forsker ikke i forskningsfagligt kontroversielle emner af frygt
- **Publiceringsfrihed:** 5 pct. udsat for pres til at udsætte offentliggørelse, 7 pct. til at ændre og 4 pct. til at tilbageholde resultater.

2) Forskningsfrihedens forudsætninger er under pres

- **Tid:** 31 pct. bruger mindre end 20 pct. af deres arbejdstid på forskning.
- **Midler:** 24 pct. af har hverken midler fra universitetet eller eksterne kilder.
- **Inddragelse:** 50 pct. oplever manglende inddragelse ift. opslag af forskerstillinger
- **Tryghed i ansættelsen** 50 pct. frygter, er blevet truet med eller udsat for repressalier ved at udtale sig om ledelsens beslutninger.

Universiteter for fremtiden: **Konklusion**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



1) Er forskningsfriheden under pres - hvor mange skal der til?

- **Emnefrihed:** 2,6 pct. forsker ikke i forskningsfagligt kontroversielle emner af frygt
- **Publiceringsfrihed:** 5 pct. udsat for pres til at udsætte offentliggørelse, 7 pct. til at ændre og 4 pct. til at tilbageholde resultater.

2) Forskningsfrihedens forudsætninger er under pres

- **Tid:** 31 pct. har mindre end 20 pct. af deres arbejdstid til forskning over 2 år.
- **Midler:** 24 pct. af har hverken midler fra universitetet eller eksterne kilder.
- **Inddragelse:** 50 pct. oplever manglende inddragelse ift. opslag af forskerstillinger
- **Tryghed i ansættelsen** 50 pct. frygter, er blevet truet med eller udsat for repressalier ved at udtale sig om ledelsens beslutninger.

Universiteter for fremtiden: **Anbefalinger**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



Forskningsfriheden kan styrkes

- Ekspliciteret støtte til forskning i forskningsfagligt kontroversielle emner
- Styrket fokus på at sikre VIP'erne forskningsfinansiering og -tid.
- Styrket fokus på medarbejderinddragelse og -medbestemmelse gennem transparente beslutningsprocesser, styrkede akademiske fora, styrket medarbejdermandet i ansættelsen af akademiske ledere.

Universiteter for fremtiden: **Anbefalinger**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



Forskningsfriheden kan styrkes

- Ekspliciteret støtte til forskning i forskningsfagligt kontroversielle emner
- Styrket fokus på at sikre VIP'erne forskningsfinansiering og -tid.
- Styrket fokus på medarbejderinddragelse og -medbestemmelse gennem transparente beslutningsprocesser, styrkede akademiske fora, styrket medarbejdermandet i ansættelsen af akademiske ledere.

Universiteter for fremtiden: **Anbefalinger**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



Forskningsfriheden kan styrkes

- Ekspliciteret støtte til forskning i forskningsfagligt kontroversielle emner
- Styrket fokus på at sikre VIP'erne forskningsfinansiering og -tid.
- Styrket fokus på medarbejderinddragelse og -medbestemmelse gennem transparente beslutningsprocesser, styrkede akademiske fora, styrket medarbejdermandet i ansættelsen af akademiske ledere.

Universiteter for fremtiden: **Anbefalinger**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



Forskningsfriheden kan styrkes

- Ekspliciteret støtte til forskning i forskningsfagligt kontroversielle emner
- Styrket fokus på at sikre VIP'erne forskningsfinansiering og -tid.
- Styrket fokus på medarbejderinddragelse og -medbestemmelse gennem transparente beslutningsprocesser, styrkede akademiske fora, styrket medarbejdermandet i ansættelsen af akademiske ledere.

Universiteter for fremtiden: **Empiri**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven

Universiteter for fremtiden:

Tyve år med universitetsloven

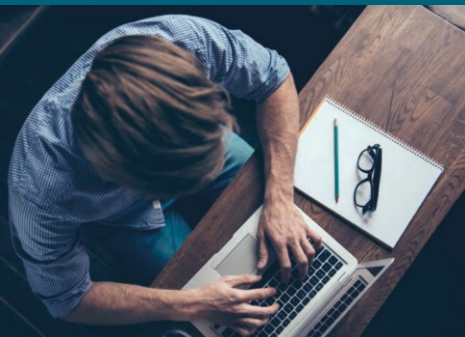
Danmarks Forsknings- og
Innovationspolitiske Råd

Et analyseprojekt i lyset af 20-årsjubilæet for universitetsloven. Empiri:

- Forskersurvey (adjunkter, lektorer og professorer). Ca. 10.000 respondenter. Svarprocent 35 pct.
- Svarprocenten ligger ml. 27 og 66 pct. på tværs af universiteter, 30 og 39 pct. på tværs af hovedområder og 31 og 42 pct. på tværs af stillingskategorier.
- Resultaterne er vægtet ift. stillingskategori og institut.

Universiteter for fremtiden: **Hovedkonklusion**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



Forskningsfriheden er under pres

Universiteter for fremtiden: **Forskningsfrihed**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



Forskningsfrihed

Emne-, metode- og publiceringsfrihed

Forskningsfrihedens forudsætninger

1. Adgang til ressourcer
2. Medbestemmelse og -indflydelse
3. Sikkerhed i ansættelsen

Universiteter for fremtiden: **Forskningsfrihed under pres?**

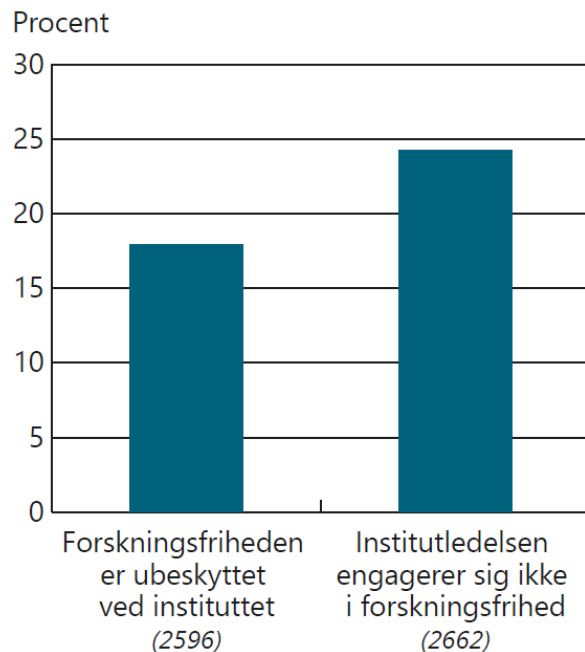
Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven

Hver femte forsker vurderer, at forskningsfriheden på deres institut er ubeskyttet.

Hver fjerde forsker vurderer, at deres institutledelse ikke er engageret i forhold relateret til forskningsfrihed.

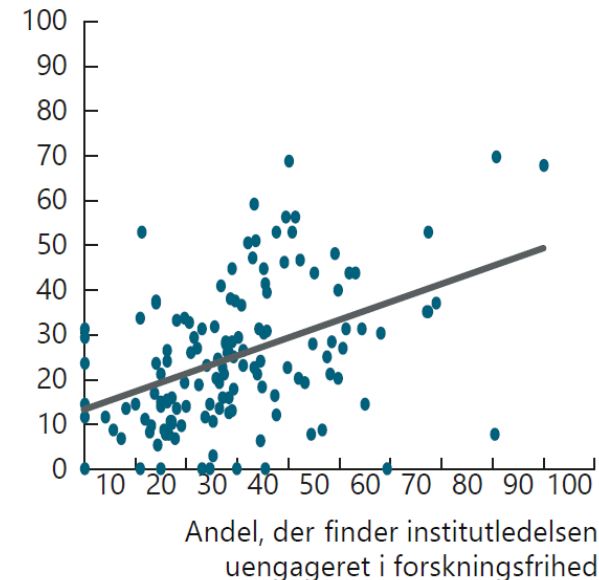
Sammenhæng mellem forskernes vurdering af institutledelsens engagement og forskningsfrihed

A: Samlet



B: Særskilt for institutter

Andel, der finder forskningsfriheden ubeskyttet



Universiteter for fremtiden: **Forskningsfrihed under pres?**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven

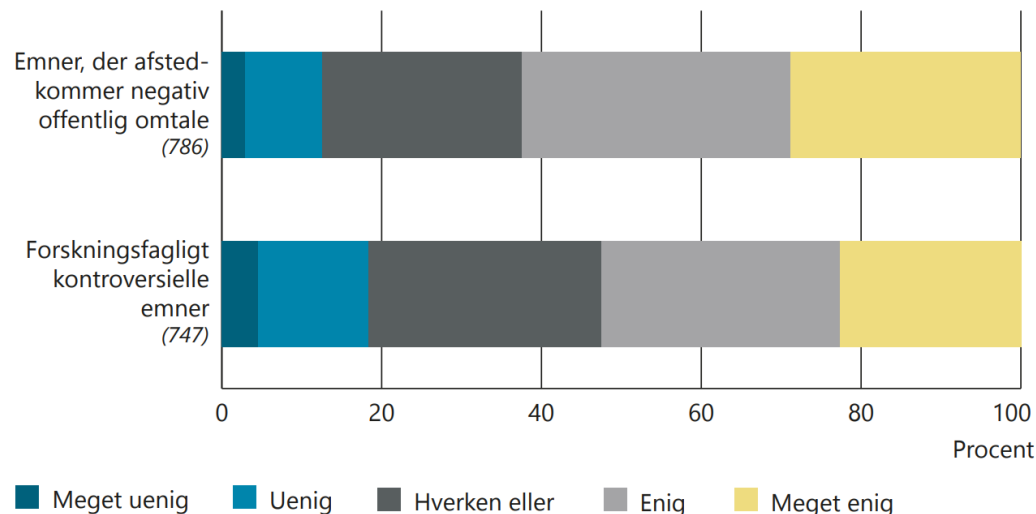
Valg af forskningsemne

12,5 pct. og **18 pct.** vurderer at institutledelsen ikke utvetydigt støtter, at også forskningsfagligt kontroversielle emner og emner, der afstedkommer negativ offentlig omtale belyses i forskningen.

2,6 pct. har afholdt sig fra forskningsfagligt kontroversielle emner af frygt for repressalier.

15 pct. beskæftiger sig med forskningsfagligt kontroversielle emner trods frygt for repressalier.

Figur 27 Forskernes vurdering af om deres institutledelse udtrykker utvetydig støtte til at også forskningsfagligt kontroversielle emner og teorier eller at emner og teorier, der afstedkommer negativ offentlig omtale anvendes, diskuteres, belyses og formidles. Procent. 2022.



Universiteter for fremtiden: **Forskningsfrihed under pres?**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven

Publiceringsfriheden

5 pct. har været udsat for pres til at udsætte offentliggørelsen af deres resultater

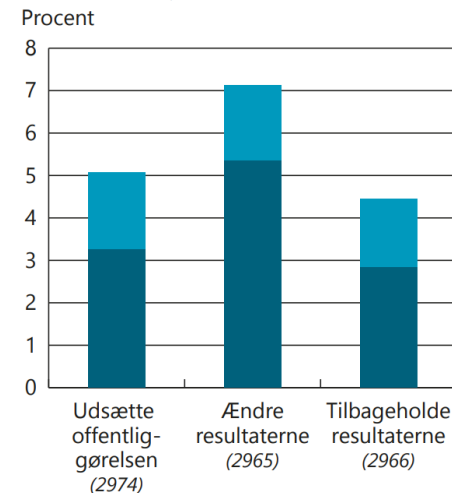
7 pct. har været udsat for pres til at ændre resultaterne

4 pct. har været udsat for pres til at tilbageholde resultaterne

Presset kommer fra flere sider både internt og eksternt

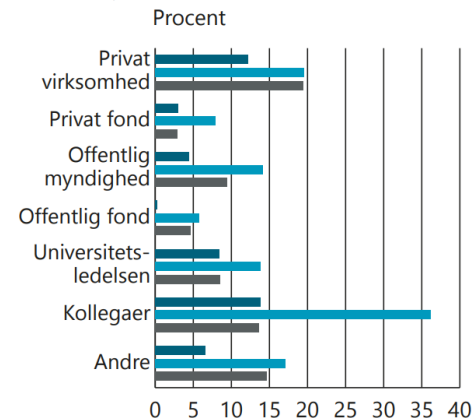
Figur 28 Andel forskere, der inden for de sidste to år har oplevet pres for eller er blevet presset til at udsætte offentliggørelsen, ændre eller udelade resultaterne eller tilbageholde resultaterne fra publicering og hvor presset kom fra. Procent. 2022.

A: Andel under pres



- Har oplevet pres for at
- Er blevet presset til at

B: Hvor presset kom fra



- Tilbageholde resultaterne (126)
- Ændre resultaterne (208)
- Udsætte offentliggørelsen (149)

Universiteter for fremtiden: **Forskningsfrihed under pres?**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven

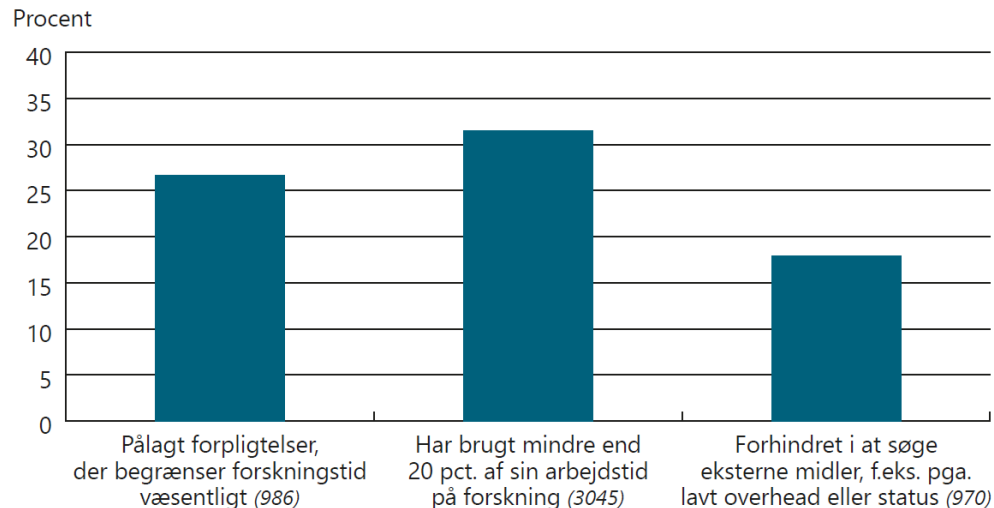
Ressourcebegrænsninger

27 pct. af forskerne er inden for de sidste to år blevet pålagt opgaver, der har begrænset deres forskningstid væsentligt.

31 pct. af forskerne har inden for de sidste to år brugt mindre end 20 pct. af deres arbejdstid på forskning.

18 pct. af forskerne er inden for de sidste to år blevet forhindret i at søge eksterne midler.

Figur 25 Andel forskere, der inden for de sidste 2 år er blevet pålagt andre forpligtelser, der har begrænset deres forskningstid væsentligt, har brugt mindre end 20 pct. af deres arbejdstid på forskning, og er blevet forhindret i at søge eksterne midler, f.eks. pga. bevillingsgivers utilstrækkelige dækning af følgeomkostninger eller status. Procent. 2022.



Universiteter for fremtiden: **Forskningsfrihed under pres?**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven

Ressourcebegrænsninger

75 pct. af forskerne har inden for de sidste 2 år modtaget mindre end 50.000 kr. fra universitetet.

24 pct. af forskerne har inden for de sidste 2 år hverken modtaget midler fra universitetet eller eksterne midler.

Tabel 1 Forskernes angivelse af det beløb, de har modtaget i eksterne midler (inkl. overhead) som PI eller lokal PI og det beløb de har modtaget i interne midler fra deres universitet til dækning af udgifter til forskning ($N = 2560$). Procent. 2022.

Interne midler i DKK	Eksterne midler i DKK som PI eller lokal PI				
	Ingen midler	Under 1 mio.	1 - 2,99 mio.	3 mio. eller mere	Total
Under 50.000	23,7	12,3	13,4	25,1	74,5
50 - 499.000	2,4	4,0	4,5	8,8	19,6
500.000. eller mere	0,6	0,7	0,6	4,0	5,9
Total	26,6	17,1	18,5	37,9	100,0

Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til adjunkter, lektorer og professorer ved de otte danske universiteter, december 2022.

Anm.: Besvarelsene er vægtet ift. stillingskategori og institut.

Universiteter for fremtiden: **Forskningsfrihed under pres?**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven

Manglende inddragelse

50 pct. oplever manglende inddragelse ift. opslag af forskningsstillinger

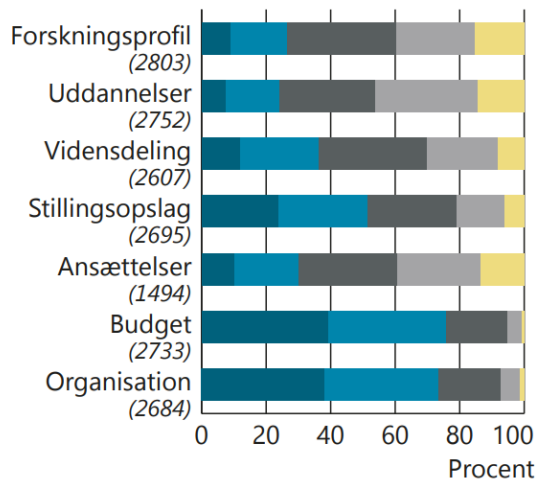
30 pct. af de forskere, der deltager i ansættelsesudvalg oplever manglende inddragelse i valg af kandidat

75 pct. oplever manglende inddragelse ift. instituttets budget og organisation.

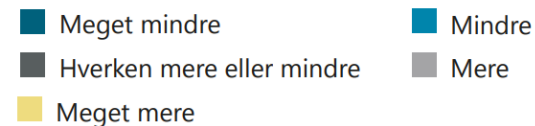
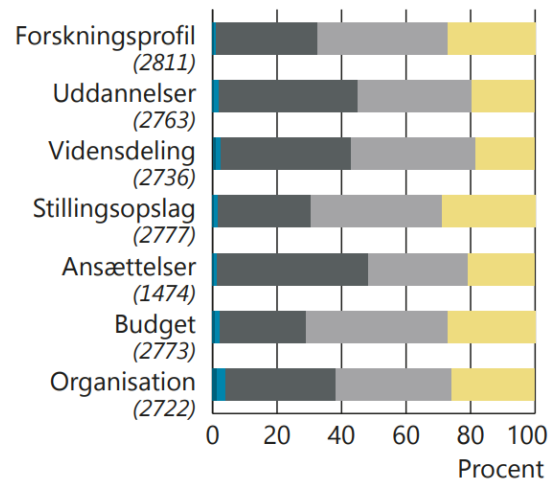
Omkring 70 pct. ønsker mere inddragelse på tværs af områderne

Figur 6 Forskernes vurdering af om forskere i deres stillingskategori inddrages i instituttets beslutninger samt deres ønske om mere eller mindre inddragelse heri, særligt for udvalgte beslutningsområder. Procent. 2022.

A: Vurdering af inddragelse



B: Ønske om mere inddragelse



Universiteter for fremtiden: **Forskningsfrihed under pres?**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven

Barrierer for inddragelse

- Beslutningsprocesser
- Administrationens indflydelse
- Forskernes tid og ressourcer

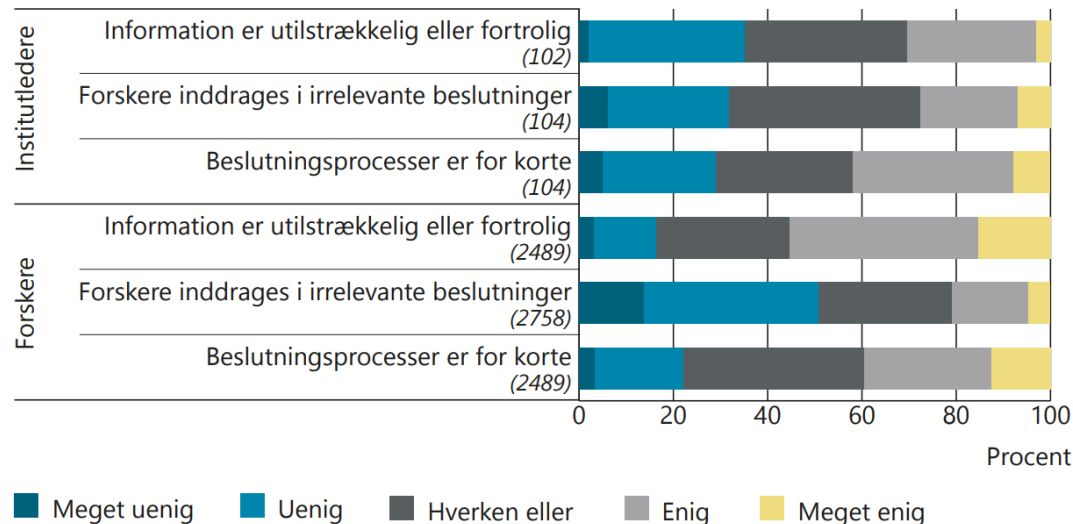
Af forskerne angiver:

55 pct. at informationen er utilstrækkelig eller fortrolig

40 pct. at beslutningsprocesserne er for korte,

21 pct. at de beslutninger de inddrages i er irrelevante,

Figur 12 Institutledernes og forskernes vurdering af forhold, der hindrer inddragelse af forskerne i beslutningsprocesserne. Procent. 2022.



Universiteter for fremtiden: **Forskningsfrihed under pres?**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven

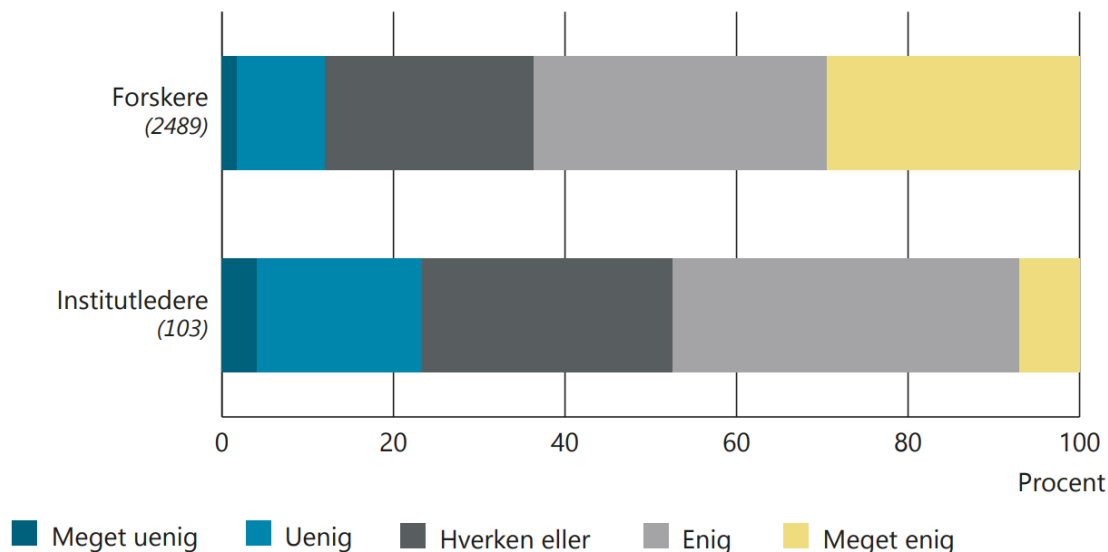
Barrierer for inddragelse

- Beslutningsprocesser
- Administrationens indflydelse
- Forskernes tid og ressourcer

Af forskerne angiver:

64 pct., at administrationens indflydelse i beslutningsprocesserne hindrer inddragelsen af forskerne.

Figur 21 Institutledernes og forskernes vurdering af, om administrationens indflydelse på beslutningsprocesserne hindrer det videnskabelige personales inddragelse. Procent. 2022.



Universiteter for fremtiden: **Forskningsfrihed under pres?**

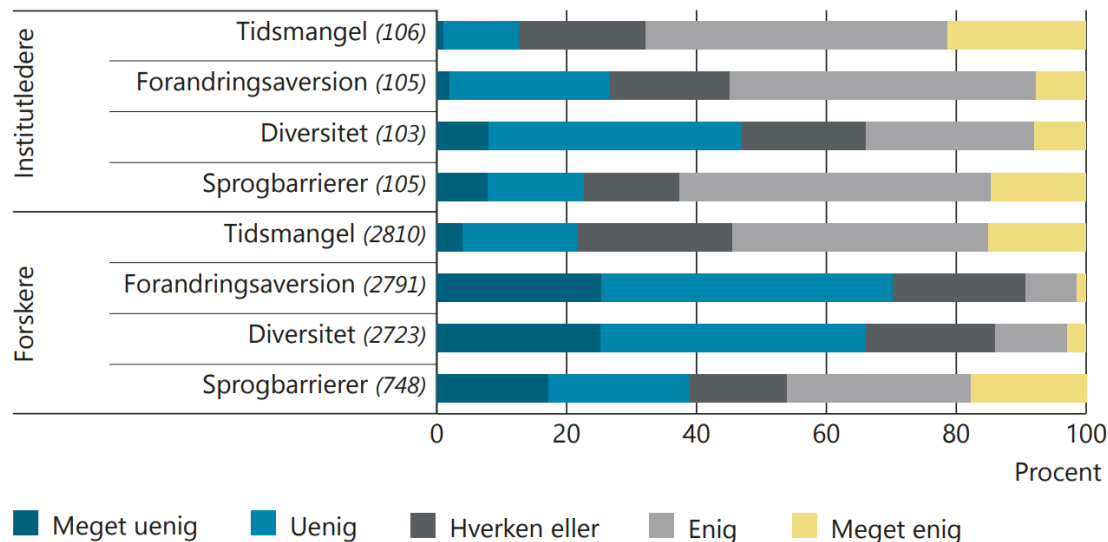
Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven

Barrierer for inddragelse

- Beslutningsprocesser
- Administrationens indflydelse
- Forskernes tid og ressourcer

Af forskerne angiver:
54 pct., at mangel på tid begrænser deres deltagelse,
10 pct., at de er forbeholdne over for forandringer
14 pct., at de faglige forskelle vanskeliggør fælles beslutninger

Figur 23 Institutledernes og forskernes vurdering af barrierer for forskernes deltagelse. Procent. 2022.



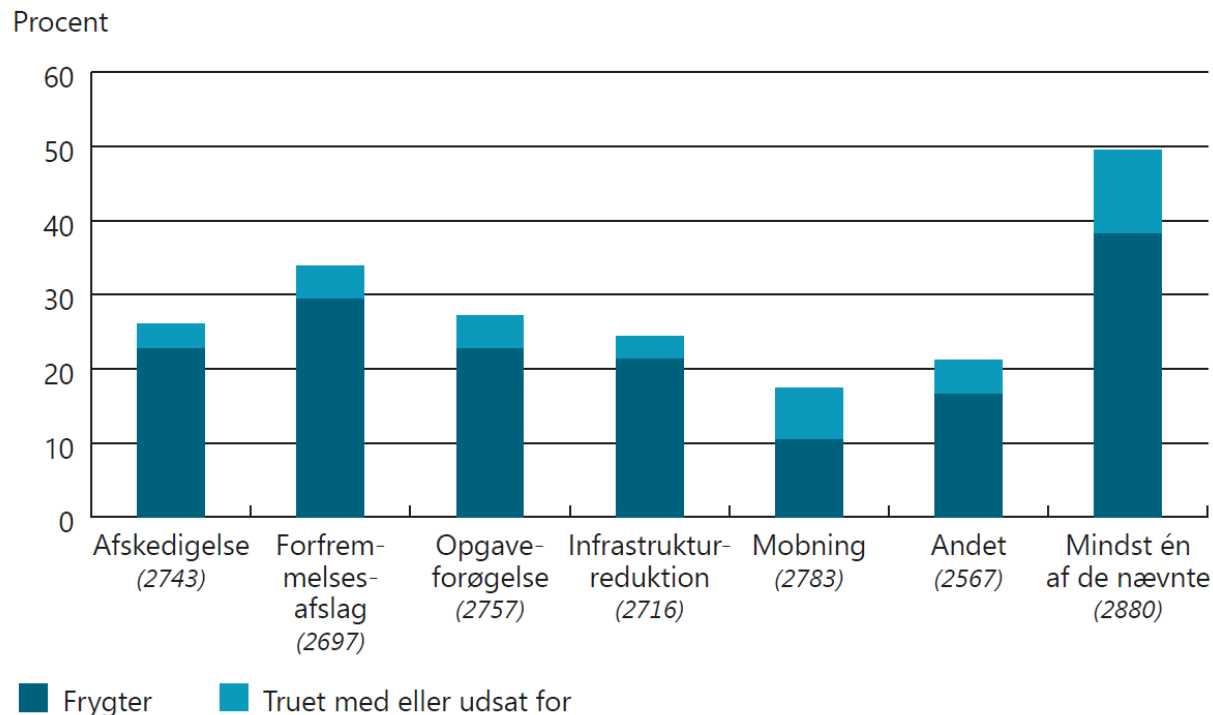
Universiteter for fremtiden: **Forskningsfrihed under pres?**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven

Tryghed i ansættelsen

50 pct. frygter, er blevet truet med eller udsat for repressalier ved at udtale sig om ledelsens beslutninger.

Figur 7 Andel forskere, der frygter, er blevet truet med eller udsat for repressalier, hvis de udtaler sig om ledelsens beslutninger i deres nuværende stilling. Procent. 2022.



Universiteter for fremtiden: **Anbefalinger**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



Forskningsfriheden

- Ekspliciteret støtte til forskning i forskningsfagligt kontroversielle emner
- Det videnskabelige personale skal sikres forskningsfinansiering og -tid
- Bestyrelsen skal monitorere forskningsfriheden

Inddragelse og tryghed i ansættelsen

- Transparens i beslutninger, begrænset fortrolighed og tydeliggøre processer.
- Uddannelse af bestyrelserne til ledelse i videnstunge offentlige institutioner
- Akademiske fora sikres administrative støtte og taletid på bestyrelsesmøder.
- Monitorering, evaluering og intern dialog om inddragelse og medbestemmelse
- Inddragelse og medbestemmelse prioriteres i de strategiske rammekontrakter.
- Medarbejdernes mandat i ansættelsen af egne ledere styrkes - især forlængelser
- Åremålsansatte ledere kan i udgangspunktet kun ansættes for 8-10 år.

Tak for jeres opmærksomhed

Kristine Niss, Professor
Institut for Naturvidenskab og Miljø
Roskilde Universitet
kniss@ruc.dk

Universiteter for fremtiden: **Anbefalinger**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



Forskningsfriheden kan sikres ved, at

- universitetsledelserne tydeligt støtter op om medarbejdere, der er under uretmæssigt pres som følge af deres forskning eller forskningsformidling, herunder specielt de forskningsfagligt kontroversielle emner,
- universitetsledelserne giver forskerne bedre økonomiske rammer, bedre tid til forskning og dermed sikrer forskernes reelle forskningsfrihed,
- bestyrelserne monitorerer, evaluerer og sikrer forskningsfriheden igennem universiteternes APV-undersøgelser eller lignende.

Universiteter for fremtiden: **Anbefalinger**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



Bestyrelsens og ledelsens fokus på inddragelse og -medbestemmelse kan styrkes ved, at

- bestyrelserne monitorerer og evaluerer medarbejderinddragelse og -medbestemmelse igennem universiteternes APV-undersøgelser eller lignende,
- bestyrelserne og universitetsledelserne i mindst muligt omfang anvender fortrolighed og derved styrker transparensen om væsentlige beslutninger,
- uddannelses- og forskningsministeren sikrer, at de eksterne bestyrelsesmedlemmer har, og gennem et uddannelsesprogram ajourføres med, reel indsigt i forskning, forskningsbaseret uddannelse, ledelse og økonomistyring i en offentlig videnstung og vidensproducerende institution,
- uddannelses- og forskningsministeren prioriterer medarbejderinddragelse og -medbestemmelse i de strategiske rammekontrakter.

Universiteter for fremtiden: **Anbefalinger**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



Medarbejdernes deltagelse i beslutningsprocesserne kan styrkes ved, at

- universitetsledelserne på universitets- og institutniveau tydeligt kommunikerer rammerne for medarbejderinddragelse, herunder hvem, hvordan og hvornår væsentlige forskningsstrategiske beslutninger træffes, og hvordan medarbejdere kan få indflydelse herpå,
- universitetsledelserne sikrer, at de videnskabelige medlemmer af de akademiske fora får den nødvendige administrative støtte og taletid på bestyrelsesmøder, herunder også fortrolige dagsordenspunkter,
- den administrative støtte dækker samarbejdet mellem de akademiske fora på tværs af universiteterne, så det videnskabelige personale har mulighed for at etablere en fælles stemme.

Universiteter for fremtiden: **Anbefalinger**

Jubilæumsprojekt i anledning af 20-året for universitetsloven



Medarbejdernes mandat i ansættelsen af egne ledere styrkes ved, at

- de store medarbejdergrupper er repræsenteret, og at medarbejderrepræsentanternes synspunkter tillægges stor vægt ved ansættelse af ledere på åremålsansættelser,
- det ved forlængelse og genansættelse af ledere på åremålsansættelser sikres, at relevante medarbejderfora høres,
- åremålsansatte i udgangspunktet kun kan ansættes for maksimalt 8-10 år.

Såfremt medarbejderne ikke får styrket deres mandat i ansættelsen af egne ledere, jf. ovenstående, inden for en periode på tre-fem år, bør medarbejdernes mandat præciseres i en revision af universitetsloven. autonomi og økonomiske robusthed er udfordret.