

dfir



DANMARKS FORSKNINGS- OG
INNOVATIONSPOLITISKE RÅD

Universiteter for fremtiden:
**Tyve år med
universitetsloven**

Danmarks Forsknings- og
Innovationspolitiske Råd



Publikationen kan hentes på www.ufm.dk/dfir eller rekvireres fra
Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råds sekretariat, e-mail DFiR@ufm.dk

Udgivet af Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd
Maj 2023
Uddannelses- og Forskningsministeriet
Børsgade 4
1215 København K.

Design og tryk: Stibo Complete
Oplag: 200

ISBN til tryk: 978-87-93807-61-7
ISBN til web: 978-87-93807-60-0

Universiteter for fremtiden:
**Tyve år med
universitetsloven**

Danmarks Forsknings- og
Innovationspolitiske Råd

Indholdsfortegnelse

Forord	7
Sammenfatning og anbefalinger	8
Universiteternes demokratiske kultur skal styrkes	11
Forskningsfriheden skal sikres	13
Universiteterne skal sikres reel autonomi, lige vilkår og en robust økonomi	13
Kapitel 1 · Videnudveksling og -samarbejde	16
Udbredt samarbejds- og videnudvekslingskultur	18
Barrierer for samarbejde og videnudveksling	21
Kapitel 2 · Den demokratiske kultur	24
Forskernes inddragelse og tryghed i ansættelsen	26
Fora for inddragelse og indflydelse	29
Bestyrelsens rolle	35
Rektorenes og dekanernes rolle	39
Institutlederens rolle	40
Universiteternes administration	48
Forskernes deltagelse	50
Kapitel 3 · Forskningsfrihed	54
Hvad er forskningsfrihed?	56
Ledelsens engagement i forskningsfrihed	56
Tid og ressourcer til egen forskning	57
Repressalier ved forskning i kontroversielle emner	58
Pres til at ændre eller tilbageholde forskningsresultater	60
Kapitel 4 · Styrings- og finansieringsrammer	62
Universiteternes lovsikrede institutionelle autonomi	64
Universiteternes autonomi er udfordret	70
Universiteternes økonomiske robusthed er udfordret	73
Uddannelsesbesparelser og husleje til staten koster på forskningen	76

Kapitel 5 · Baggrund og metode	80
Projektelementer	80
DFiR arbejdsgruppen	82
Medlemmer af Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd 2023	84
Referencer	85
Noter	88

Forord

De danske universiteter har over de seneste 20 år været genstand for betydelig politisk interesse. Overordnet har det politiske engagement haft til hensigt at styrke universiteternes videnuudveksling og samarbejde med resten af samfundet.

I denne udvikling kan universitetsloven fra 2003 ses som et startpunkt, der markant ændrede rammerne for de danske universiteter. I lyset af 20-års jubilæet for loven har DFIR med dette projekt undersøgt om universiteternes styrings- og finansierungsstruktur er fremtidssikret.

Udgangspunktet for projektet har været en omfattende spørgeskemaundersøgelse blandt alle adjunkter, lektorer og professorer ved de danske universiteter,¹ en spørgeskemaundersøgelse rettet til samtlige institutledere gennemført i samarbejde med Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab (KVDS), samt 21 interview med interessenter. Dertil kommer DFIR's årskonference 2022 og flere andre møder, hvor DFIR har haft lejlighed til at diskutere observationer og delanalyser. Som en del af projektet, udgiver DFIR også en samtalebog. I kapitel 5 kan man orientere sig i projektets delelementer

og metoder. DFIR vil gerne takke alle, som har bidraget undervejs.

DFIR vurderer, at universitetsloven fra 2003 har været en succes i forhold til at styrke universiteternes relationer til omverdenen, men at der i samme periode er opstået markante udfordringer i forhold til den indre styring og ledelse på universiteterne. Det gælder universiteternes demokratiske kultur og forskningsfriheden. DFIR mener, at en del af løsningen på denne udfordring er at styrke universitetsledelsens fokus på medarbejderinddragelse, medbestemmelse, tryghed og forskningsfrihed samt at sikre universiteterne reel autonomi og økonomisk robusthed.

Det er DFIR's håb, at rapporten kan bidrage til en samfundsdebat, der afklarer hvilke udfordringer, vores universiteter står over for, og at vi på den baggrund kan sikre dem gode rammer for fremtiden.

Frede Blaabjerg

Formand for Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd

Sammenfatning og anbefalinger

I projektet *Universiteter for fremtiden* undersøger DFIR, om de danske universiteter har rammerne til også i fremtiden at være fundamentet under det danske vidensamfund. Universiteterne er centrale viden- og kulturbærende institutioner, der udveksler viden og kompetencer med det omkringliggende samfund gennem forskning og uddannelser på højeste internationale niveau.

Mere specifikt vurderer DFIR, at universiteternes styrings- og finansierungsstruktur bør understøtte den fortsatte

- opbygning og fastholdelse af frie og attraktive forskningsmiljøer,
- rekruttering af nationalt og internationalt talent,
- hjemtag af offentlige og private investeringer,
- etablering af samarbejder med lokale, nationale og internationale private og offentlige aktører.

Afsættet for DFIR's analyse er universitetsloven fra 2003, hvormed der blev etableret professionelle bestyrelser med en majoritet af eksterne medlemmer og en enstrengt ledelsesstruktur med ansatte ledere. Universiteternes ændrede styringsstruktur var første skridt i implementeringen af en række efterfølgende reformer, der har haft til hensigt at åbne universiteterne imod samfundet og sikre større samfundsmæssig værdi. DFIR konkluderer, at universitetsloven og de efterfølgende reformer har været en succes

i forhold til etablering af en bredt funderet kultur for videnuudveksling og samarbejde med eksterne aktører. Der er forskelle på tværs af hovedområder, men danske universiteter anno 2023 er orienteret imod samfundets behov.

De sidste 20 års reformer har imidlertid også kostet betydelige ressourcer på universiteterne. Det gælder for bestyrelser, ledelser og de ansatte, der samlet har skullet forholde sig til en bred vifte af skiftende eksterne og politiske målsætninger og langstrakte implementeringsforløb. DFIR noterer sig, at dansk forskning fortsat er på et internationalt højt niveau, hvilket f.eks. ses i et betydeligt hjemtag af midler fra de europæiske forskningsprogrammer. Men rådet bemærker ligeledes, at der øjensynligt er sket et fald i den relative internationale gennemslagskraft af dansk forskning over de seneste ti år.

DFIR konkluderer, at mens ledelsernes opmærksomhed på samfundets behov er blevet styrket over de seneste 20 år er den interne demokratiske kultur på universiteterne udfordret. I 2011 blev loven revideret med henblik på at sikre medarbejderinddragelse og -medbestemmelse i væsentlige beslutninger. Dette er ikke lykkedes i tilstrækkelig grad. Forskerne inddrages fortsat ikke i et passende omfang i væsentlige beslutninger og frygter repressalier, hvis de udtaler sig om ledelsens beslutninger. Universitetsloven giver mulighed for medarbejderinddragelse

og -medbestemmelse, og DFIR konstaterer, at der på nogle institutioner lokalt er fundet gode former for inddragelse. På den baggrund anbefaler rådet ikke at vende tilbage til styringsstrukturen før universitsloven fra 2003. Rådet konkluderer imidlertid, at universitsloven ikke er en garanti for medarbejderinddragelse og -medbestemmelse, og at universitsbestyrelserne og -ledelserne ikke udnytter mulighederne tilstrækkeligt.

I 2011 blev det i universitsloven endvidere præciseret, at forskerne ikke må pålægges opgaver, så de reelt fratages deres forskningsfrihed. Rådet konkluderer desuagtet, at forskningsfriheden stadig er under pres. Det handler om tid og ressourcer til forskning, men også om frygten for repressalier på grund af forskernes valg af forskningsområder og formidling heraf.

Det påhviler i høj grad bestyrelserne og universitsledelserne at styrke den demokratiske kultur og forskningsfriheden. Denne opgave bør kunne løses inden for universiteternes styrings- og finansieringsrammer. Det konkluderes også, at universiteternes autonomi og økonomiske robusthed er udfordret, hvilket blandt andet handler om de politiske reformer og initiativer, der har fjernet fokus fra kerneopgaverne, løbende besparelser og underfinansiering af uddannelser samt en større afhængighed af eksterne bevillinger. Det påvirker samlet set universiteternes mulighed for at træffe langsigtede beslutninger om opbygningen af forskningsmiljøer og gennemførelsen af strategiske projekter. Det forventes at blive stadig mere udfordrende i de kommende år.



Hovedkonklusioner

1. Der er på universiteterne etableret en bredt funderet kultur for videnudveksling og samarbejde med eksterne aktører.
2. Universiteternes demokratiske kultur er udfordret. Universitetsloven giver mulighed for medarbejderinddragelse og -medbestemmelse, men garanterer det ikke og mulighederne udnyttes ikke tilstrækkeligt.
3. Forskernes forskningsfriheden er under pres.
4. Universiteternes autonomi og økonomiske robusthed er udfordret.



DFiR fremsætter tre anbefalinger på baggrund af konklusionerne 2-4. Konklusion 1 giver ikke anledning til anbefalinger, men diskuteres i kapitel 1. Samlet vurderes anbefalingerne at kunne fremtidssikre universiteternes styrings- og finansierungsstruktur. Det vil også gøre det mere attraktivt at have universitetet som en fremtidig arbejdsplads.

Universiteternes demokratiske kultur skal styrkes

Medarbejderinddragelse og -medbestemmelse bidrager til, at ledelsen træffer informerede beslutninger og styrker medarbejdernes engagement i forbindelse med implementering. Det højner universiteternes kvalitet og værdiskabelse. DFiR finder det derfor uhensigtsmæssigt, at mange forskere på de danske universiteter ikke oplever at blive inddraget i væsentlige beslutninger og samtidig frygter repressalier, hvis de udtaler

sig om ledelsens beslutninger. Der er dog betydelige forskelle på tværs af de enkelte institutter, hvilket indikerer, at der er et ledelsesmæssigt handlerum for udvikling af en sund kultur med inddragelse og medbestemmelse i væsentlige beslutninger.

Med udgangspunkt i ledelsens ansvar er det vigtigt, at medarbejderne får styrket deres mandat i forbindelse med ansættelsen af egne ledere, herunder forlængelser og genansættelser af ledere på åremålsansættelser.

Det er DFiR's vurdering, at man kan løfte universiteternes kvalitet yderligere gennem en styrket demokratisk kultur. Det omfatter bestyrelsens og ledelsens fokus på inddragelse og medbestemmelse, understøttelse af medarbejdernes deltagelse i væsentlige beslutninger og styrkelse af medarbejdernes mandat i ansættelsen af egne ledere.

Anbefaling 1

Universiteternes demokratiske kultur skal styrkes.

Bestyrelsens og ledelsens fokus på medarbejderinddragelse 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.

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.

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.

Forskningsfriheden skal sikres

Forskernes forskningsfrihed er afgørende for forskningens kvalitet og relevans på kort og på langt sigt. Det omfatter også forskernes frihed til at adressere forskningsfaglige og politisk kontroversielle emner med de nødvendige ressourcer og frihed fra forpligtelser, der begrænser forskningstiden.

DFiR konkluderer, at forskningsfriheden på de danske universiteter er under pres. Flere forskere bliver pålagt forpligtelser, der begrænser deres forskningstid væsentligt, og de modtager ikke nævneværdige forskningsmidler fra deres institut. Det begrænser deres forskningsfrihed. Samtidig frygter mange

af de forskere, der forsker i kontroversielle emner, repressalier. De mener også, at der mangler opbakning fra deres ledelser i disse sager. Der er imidlertid også en række lyspunkter. For eksempel er det få forskere, der afholder sig fra at forske i kontroversielle emner, eller som har følt sig presset til at tilbageholde eller ændre deres forskningsresultater af usaglige grunde i forbindelse med publicering.

DFiR mener, at forskningsfriheden skal sikres bedre. Det forudsætter understøttelse af forskning i forskningsfagligt kontroversielle emner samt løbende monitorering og evaluering af forskningsfriheden.

Anbefaling 2

Forskningsfriheden skal sikres bedre.

Forskningsfriheden kan sikres ved, at

- universitetsledelserne tydeligt støtter op om medarbejdere, der ender 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.

Universiteterne skal sikres reel autonomi, lige vilkår og en robust økonomi

Stabile og understøttende styrings- og finansieringsrammer er afgørende for, at universitetsledelserne kan udvikle attraktive universiteter for ansatte, studerende og samarbejdspartnere.

Sammenlignet med andre lande i Europa har danske universiteter en udstrakt formel autonomi og adgang til betydelig offentlig og privat finansiering. De danske universiteters reelle autonomi er imidlertid udfordret

af mange politiske reformer og initiativer. Dertil kommer, at universiteternes økonomi er præget af en række forhold, f.eks. underfinansierede uddannelser og ubalance imellem basismidler og ekstern finansiering. Sidstnævnte er fortsat uafklaret i forhold til indirekte omkostninger og kræver samtidig markante ressourcer til ansøgningsarbejde.

DFiR mener, at man bør sikre universiteternes reelle autonomi, lige vilkår og etablere mere robuste rammer for deres økonomi og etablering af en national forsknings- og innovationsstrategi.

Anbefaling 3

Universiteterne skal sikres reel autonomi, lige vilkår og en robust økonomi.

Universiteterne kan sikres reel autonomi ved, at

- regeringen reducerer antallet af reformer, der trækker unødvendige ressourcer fra universiteterne, sænker kvaliteten af og fratager universitetsledelsen sit mandat og afleder fokus fra universiteternes kerneopgaver.

Universiteterne sikres en robust økonomi ved

- universiteter og private fonde viderefører den igangværende dialog med henblik på etablering af en ensartet model for finansiering af indirekte omkostninger.
- Regeringen og Folketing sikrer sammenhæng mellem midler til uddannelse og omkostninger ved uddannelse, således at basismidler til forskning ikke skal bidrage til finansiering af uddannelser og kvaliteten af uddannelserne sikres.
- Regeringen og Folketing udmønter forskningsreserven igennem mere langsigtede og stabile bevillinger.
- Regeringen og Folketing økonomisk belønner hjemtag af EU-midler.
- Regeringen og Folketing sikrer universiteterne lige økonomiske vilkår, herunder ret til bygningsselveje under hensyntagen til universiteternes forskellige forpligtelser såsom museer og laboratorier.

Ovenstående anbefalinger bør realiseres gennem nedsættelse af en kommission, der skal udvikle en national forsknings- og innovationsstrategi, herunder forslag til en langsigtet og robust finansieringsstruktur for universiteterne. Kommissionen skal arbejde med henblik på at styrke institutionernes autonomi og sikre lige rammevilkår samt mindske forskernes tidsforbrug til ansøgning og styrke rammerne for sammenhængende karriereveje.



Kapitel 1

Videnudveksling og -samarbejde

Viden har altid fundet vej fra universiteterne til det omgivende samfund. Men med universitetsloven i 2003 blev det understreget, at det skal ske hurtigere og mere effektivt end tidligere. Universiteternes rolle i videnudvekslingen består ud over uddannelse i at formidle og udveksle viden og kompetencer med offentlige myndigheder og private virksomheder gennem samarbejde. Samtidig

skal universiteterne understøtte og udfordre samfundets kulturelle værdier og bidrage til en fri, saglig og kritisk offentlig debat.

I dette kapitel ser DFIR nærmere på, hvordan det står til med universiteternes videnudveksling med virksomheder og offentlige institutioner samt den bredere offentlighed.



Konklusion

Der er på universiteterne etableret en bredt funderet kultur for videnudveksling og samarbejde med eksterne aktører.

Centrale tal

- 96 pct. af forskerne har inden for de sidste to år været involveret i mindst én form for videnudveksling eller samarbejde.
- I gennemsnit har en forsker ved et dansk universitet inden for de sidste to år været involveret i fire forskningssamarbejder, seks rådgivnings- eller efteruddannelsesaktiviteter og otte formidlingsaktiviteter.
- 78 pct. af forskerne inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab og matematik (STEM) har indgået i forskningssamarbejder, mens det samme gælder for 61 pct. af forskere inden for samfundsvidenskab og humaniora (SSH). Omvendt har 95 pct. af forskerne fra SSH været engageret i formidling. For STEM gælder det 84 pct.

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

Udbredt samarbejds- og videnudvekslingskultur

Der findes en bred vifte af kanaler for viden-samarbejde mellem universiteter og eksterne aktører såsom virksomheder og offentlige institutioner. Det omfatter teknologioverførsel, spinout-virksomheder, forskningssamarbejder, rådgivning og efteruddannelse. Dertil kommer formidling af viden til den bredere offentlighed. Teknologioverførsel og spinout-virksomheder har særlig politisk bevågenhed og indgår i Uddannelses- og Forskningsministeriets kommercialiseringsstatistik. Det udgør imidlertid kun en mindre del af universiteternes samlede vidensamarbejde (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2019). Internationale erfaringer peger også på, at de private virksomheder værdsætter samarbejdet med universitetsforskere gennem forskningsrådgivning samt rekvireret og fælles forskning højere end teknologioverførsel, og at vidensamarbejdet kan være forudsætningen for eventuel senere teknologioverførsel. Universiteterne genererer øjensynligt også flere indtægter fra forskningssamarbejder end teknologioverførsel (for referencer se Kongsted, Tartari, Cannito, Norn, & Wohler, 2017; Tænk tanken DEA, 2016; Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2019).

Samarbejdet om forskning, rådgivning og efteruddannelse mellem universitetsforskere, private virksomheder og offentlige myndig-

heder er ikke kun et resultat af den administrative og juridiske støtte, universitetsforskere får. Det er også et resultat af den enkelte forskers beslutning om at investere ressourcer i opbygningen og opretholdelsen af kontakten til private virksomheder og offentlige myndigheder – en beslutning, der baseres på en vurdering af samarbejdets fordele og omkostninger foruden en generel kultur for samarbejde med eksterne partnere (Kongsted, Tartari, Cannito, Norn, & Wohler, 2017).

DFIR's spørgeskemaundersøgelse skelner mellem tre typer af videnudveksling og samarbejde: 1) forskningssamarbejder, 2) rådgivnings- eller efteruddannelsesaktiviteter og 3) formidlingsaktiviteter. Især de to sidstnævnte former for videnudveksling og samarbejde rapporteres ikke systematisk af hverken universiteterne eller Uddannelses- og Forskningsministeriet.

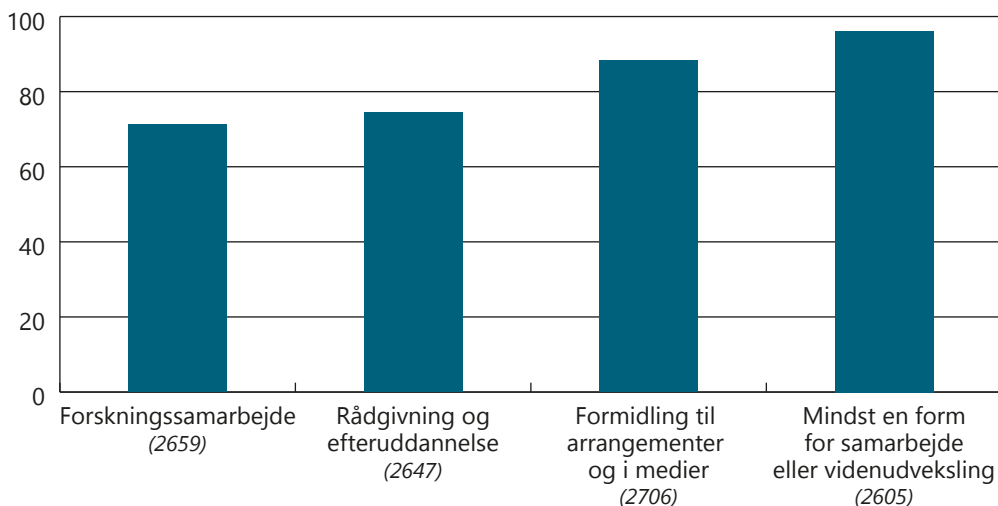
På baggrund af denne kategorisering har 96 pct. af forskerne inden for de sidste to år været involveret i mindst én form for videnudveksling, jf. Figur 1.

Formidling i den offentlige debat

Forskerne bidrager til den offentlige debat gennem deltagelse på ikke-akademiske konferencer, som eksperter i nyhedsudsendelser og i artikler, samt i kraft af egne kronikker og offentlige foredrag.

Figur 1 Andel forskere engageret i mindst ét nyt forskningssamarbejde eller -kontrakt, mindst ét nyt rådgivnings- eller efteruddannelsesforløb med private virksomheder og offentlige organisationer og mindst én formidlingsaktivitet eller mindst én af de nævnte videnudvekslingsaktiviteter inden for de sidste to år. Procent. 2022.

Procent



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

Anm.: Besvarelsene er vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter.

Som det fremgår af Figur 1, er 88 pct. af forskerne indgået i mindst én formidlingsaktivitet de seneste 2 år. Det indikerer et omfattende engagement i formidlingen af forskningsresultater og viden.

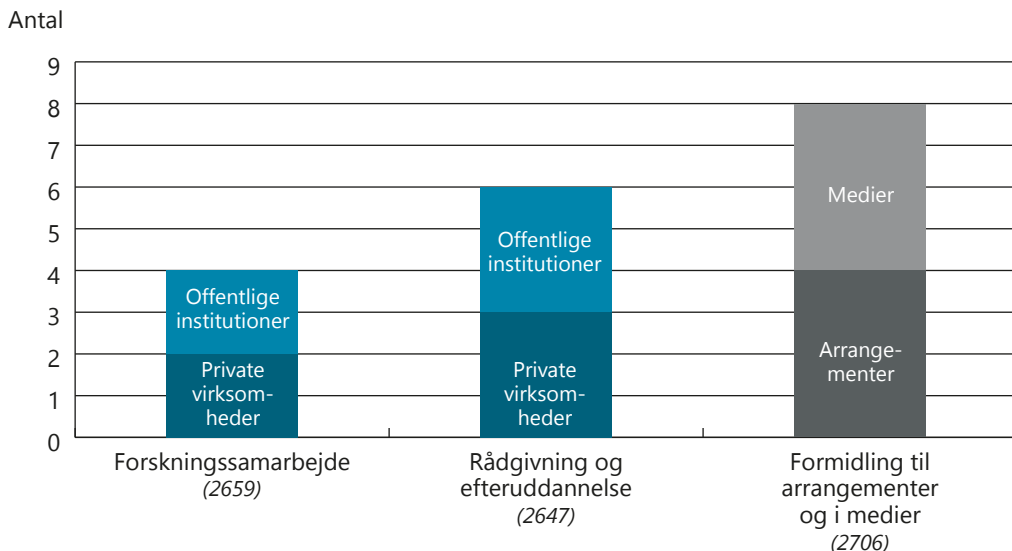
Figur 2 illustrerer i forlængelse heraf, at forskerne i gennemsnit har deltaget i otte formidlingsaktiviteter over de seneste to kalenderår. Det dækker både over formidling igennem forskellige medier, f.eks. egne artikler og kronikker i dagspressen eller populærvidenskabelige medier og som ekspert i den skrevne presse, TV eller radio samt over deltagelse i diverse arrangementer.

Forskningssamarbejde, rådgivning og efteruddannelse

Overordnet set engagerer en stor andel af forskerne sig i samarbejder med private virk-

somheder og offentlige organisationer. Det omfatter efteruddannelsesforløb for ansatte og uformel rådgivning foruden egentlige forskningssamarbejder. Som det fremgår af Figur 1, viser DFIR's spørgeskemaundersøgelse, at henholdsvis 71 pct. og 74 pct. af de adspurgte forskere har været engageret i mindst ét nyt forskningssamarbejde og i én rådgivnings- og efteruddannelsesaktivitet de seneste to år. Figur 2 viser, at forskerne i gennemsnit har engageret sig i fire forskningssamarbejder og seks rådgivnings- og efteruddannelsesforløb inden for de sidste to år. Det omfatter forskernes samarbejde med både private virksomheder og offentlige institutioner.

Figur 2 Forskernes gennemsnitlige antal forskningssamarbejder og -kontrakter, rådgivning og efteruddannelsesforløb med private virksomheder og offentlige organisationer samt formidlingsaktiviteter inden for de sidste to år. Antal. 2022.



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

Anm.: Besvarelsene er vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter.

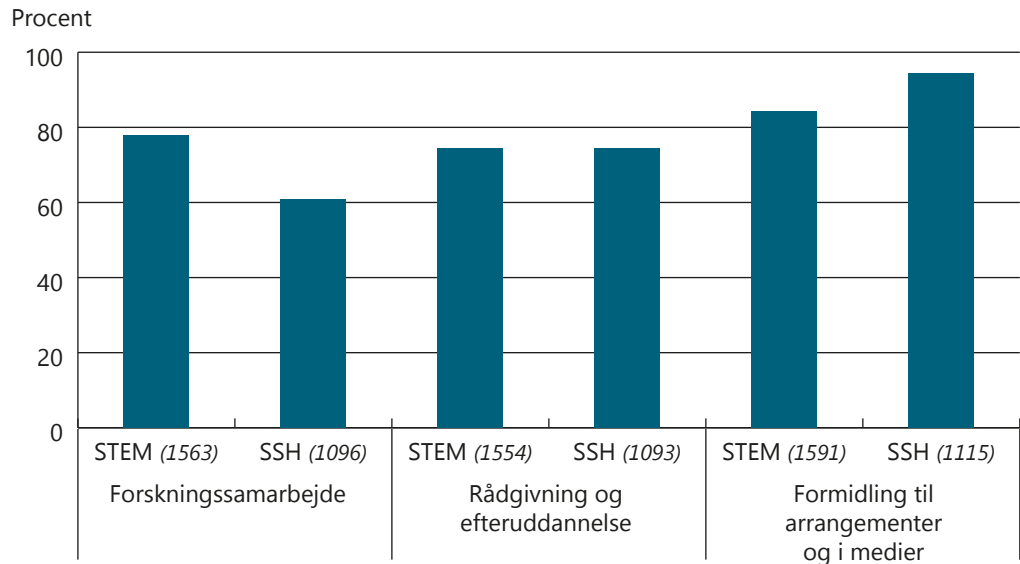
Forskelle mellem SSH og STEM

Der er måske ikke overraskende forskel på, hvilken type af aktiviteter forskere inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab og matematik (STEM) og forskere inden for samfundsvidenskab og humaniora (SSH) er engageret i, som illustreret i Figur 3. Det er især forskere inden for STEM-områderne, der med 78 pct. har engageret sig i et forskningssamarbejde med private virksomheder og offentlige organisationer inden for de sidste to år. Andelen af forskere inden for SSH-området, der har engageret sig i et nyt forskningssamarbejde med eksterne aktører, er langt fra ubetydelig og udgør 61 pct. Omvendt er andelen, der inden for SSH-om-

rådet engagerer sig i formidling 95 pct., mens engagementet for forskere inden for STEM-området er 84 pct. Endelig har stort set samme andel, nemlig 75 pct., af forskerne på tværs af SSH og STEM bidraget med efteruddannelse eller uformel rådgivning til private og offentlige aktører.

Det er i vid udstrækning på linje med international erfaring i øvrigt (Kongsted, Tartari, Cannito, Norn, & Wohlert, 2017). Der er således også i Danmark en - måske naturlig - arbejdsdeling mellem STEM- og SSH-områderne i videnformidling og -udveksling med samfundet.

Figur 3 Andel forskere engageret i et eller flere nye forskningssamarbejder og -kontrakter, uddannelses- eller rådgivningsforløb og anden offentlig formidling inden for de sidste to år, særskilt for STEM og SSH. Procent. 2022.



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

Anm.: Besvarelsene er vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter.

Barrierer for samarbejde og videnudveksling

Tidligere undersøgelser viser, at adgangen til yderligere forskningsmidler, udviklingen af forskningsidéer og adgang til faciliteter og materialer er en stor del af forskernes motivation for at engagere sig i forsknings-samarbejder med eksterne parter. Afprøvning af egen forskning og adgang til ikke-akademiske kontakter og viden til brug i undervisning er også en væsentlig motivationsfaktor for det bredere samarbejde og videns-formidling (Kongsted, Tartari, Cannito, Norn & Wohlert, 2017).

Barrierer for samarbejdet kan omvendt skyldes forskelle i parternes grunde til og forudsætninger for at samarbejde. Virksomhe-

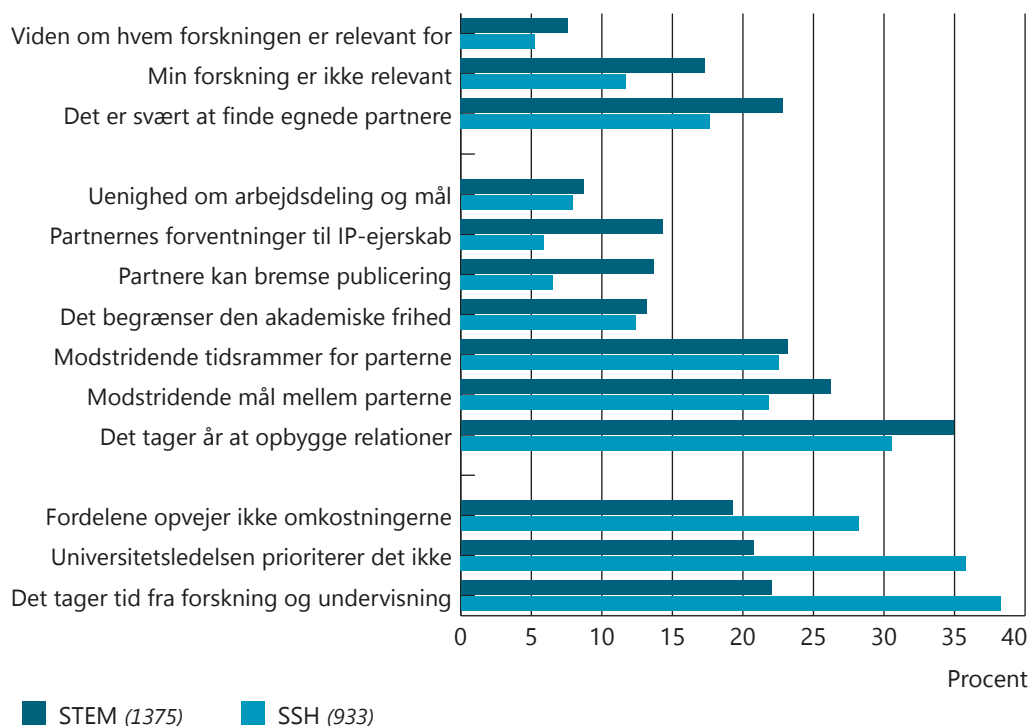
der og universiteter er underlagt forskellige incitamentsstrukturer og den lovgivning, der har til formål at begrænse konkurrenceforvridende offentlig støtte til private virksomheder kan være årsag til uoverensstemmelser mellem parterne. Endelig kan universitets-forskernes egne karrierehensyn udgøre en væsentlig barriere. Det omfatter anerkendelse og belønning for videnudveksling i universitetssystemet.

Blandt forskere inden for SSH-området, omfatter barriererne især universitetsledelsens manglende anerkendelse og belønning af videnudvekslingsaktiviteter samt at omkostninger og tidsforbrug ikke opvejes af fordelene for den enkeltes forskning og karriere.

På STEM- og SSH-området udgør opbygningen af tillidsbaserede relationer samt modstridende mål og tidsrammer i industrien og i den akademiske verden en barriere for flere forskere. I modsætning hertil peger relativt få forskere på forskel i tilgangen til arbejdsdeling, IP-rettinger og publicering af resultaterne som væsentlige barrierer. Det er dog særligt relevant for forskere inden for STEM-området.

De forskellige barrierer gør sig således gældende på tværs af STEM- og SSH-område. Flere SSH-forskere oplever dog et mindre støttende miljø i deres organisationer i forhold til deres engagement i videnskabelige aktiviteter, og således også at vidensamarbejdet ikke er karrierefremmende. For STEM-forskere er det i høj grad relationen til industrien.

Figur 4 Andel forskere, der møder barrierer, når de interagerer med ikke-akademiske organisationer, særligt for STEM og SSH. Procent. 2022.



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

Anm.: Beregningsgrundlaget er forskere, der inden for de seneste to kalenderår har haft mindst ét samarbejde om forskning, uformel rådgivning eller efteruddannelsesforløb med en privat virksomhed eller en offentlig myndighed. Tal i parentes angiver antal respondenter.



Kapitel 2

Den demokratiske kultur

DFiR mener, at en dybt forankret demokratisk kultur er en forudsætning for kvalitet og relevans af forskningsindsatsen på de danske universiteter. Den demokratiske kultur forudsætter inddragelse af forskerne i væsentlige beslutninger og et sundt klima for dialog mellem universitetsledelsen og forskerne. Forskerne har indgående viden om strømninger i den internationale akademiske litteratur, videnbehovet i den private og offentlige

sektor og egne arbejdsvilkår. Alle er aspekter som indgår i fundamentet for forskningsstrategiske beslutninger og økonomiske prioriteringer på universitetet.

I nærværende kapitel stiller DFiR skarpt på den demokratiske kulturs tilstand ved de otte danske universiteter.



Konklusion

Universiteternes demokratiske kultur er udfordret. Universitetsloven giver mulighed for medarbejderinddragelse og -medbestemmelse, men garanterer det ikke, og mulighederne udnyttes ikke tilstrækkeligt.

Centrale tal

- 40 pct. af forskerne finder, at deres institut har udviklet gode måder til at inddrage forskerne.
 - 70 pct. af forskerne ønsker mere inddragelse i beslutninger om instituttets forskningsprofil, stillingsopslag, budget og organisation.
 - 50 pct. af forskerne frygter, er blevet truet med eller udsat for en eller flere repressalier ved at udtale sig om ledelsens beslutninger.
 - 55 pct. af forskerne mener, at informationen er for utilstrækkelig eller fortrolig til, at de reelt kan inddrages.
 - 31 til 37 pct. af forskerne finder, at manglende anerkendelse, beslutningskompetence og administrativ understøttelse i råd, nævn og udvalg er en barriere for deres deltagelse og inddragelse.
 - 63 pct. af forskerne mener, at administrationens indflydelse på beslutningsprocesserne begrænser inddragelsen af forskerne.
 - 55 pct. af institutlederne er af den opfattelse, at forskerne er forbeholdne over for forandringer og foretrækker at holde sig ude af beslutningerne.
- Det er 10 pct. af forskerne enige i.

Kilde: DFiR spørgeskemaundersøgelse til adjunkter, lektorer og professorer samt til institutledere på de otte danske universiteter, december 2022.

Forskernes inddragelse og tryghed i ansættelsen

Den internationale forskningslitteratur peger på, at der er en positiv sammenhæng mellem medarbejderinddragelse og -medbestemmelse i akademiske forhold og produktivitet, kvalitet og relevans i forskning og uddannelse (Ryan & Hurley, 2007; Richard, Plimmer, Fam, & Campbell, 2013; Jensen, Bjorklund, Hagberg, Aboagye, & Bodin, 2021; Antoni, Fia, & Sacconi, 2022; Brown, 2001; Aboagye, et al., 2021).

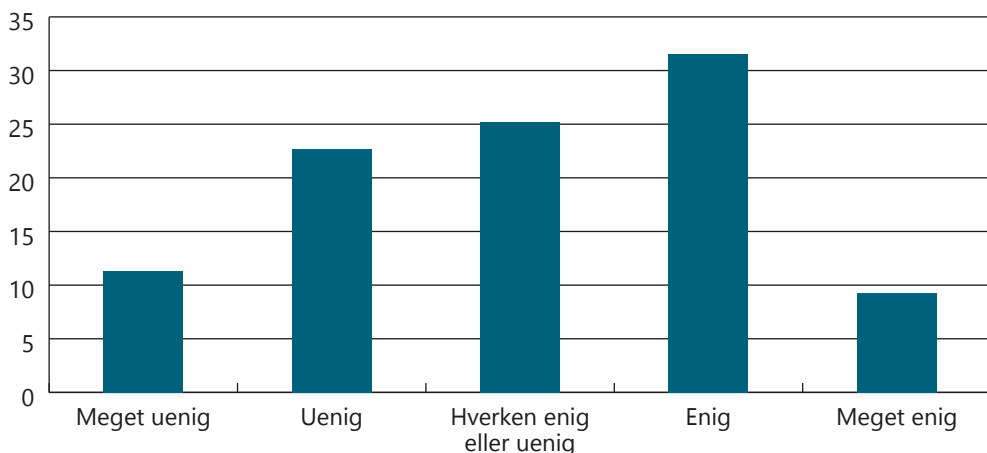
Inddragelse

Som det fremgår af Figur 5, vurderer en tredjedel af forskerne, at deres institut ikke har udviklet gode måder for inddragelse af det videnskabelige personale.

Omvendt vurderer 40 pct., at der er udviklet gode metoder for inddragelsen af det videnskabelige personale.

Figur 5 Forskernes vurdering af om deres institut generelt har fundet gode måder til at inddrage det videnskabelige personale i beslutninger ($N = 2896$). Procent, 2022.

Procent



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

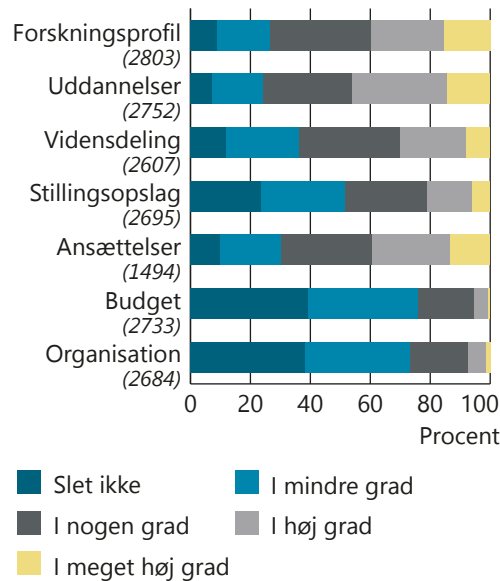
Anm.: Besvarelserne er vægtet ift. stillingskategori og institut.

Hver fjerde forsker oplever slet ikke eller kun i mindre grad at blive inddraget i beslutninger om instituttets forskningsprofil. Halvdelen oplever, at de slet ikke eller kun i mindre grad inddrages i beslutninger om, på hvilke forskningsområder der opslås nye stillinger,

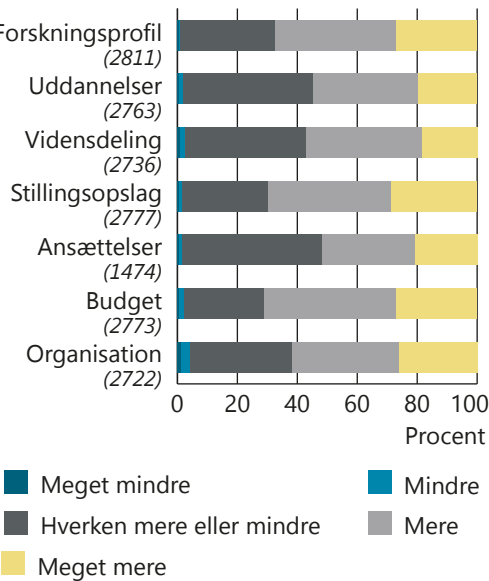
jf. Figur 6A. Blandt de forskere, der deltager i ansættelsesudvalget i forbindelse med faste videnskabelige stillinger, vurderer næsten hver tredje, at de ikke eller i mindre grad inddrages i beslutningen om valg af kandidat til en stilling.

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



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

Anm.: Besvarelserne er vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter.

Beslutninger vedrørende instituttets budget og organisation har ligeledes betydning for de rammer, forskerne arbejder under. Tre ud af fire forskere vurderer, at de slet ikke eller i mindre grad inddrages heri, jf. Figur 6A. Den manglende inddragelse står i kontrast til forskernes ønsker, idet omkring 70 pct. af forskerne ønsker mere eller meget mere inddragelse på institutternes forskningsprofil, stillingsopslag, budget- og organisatoriske beslutninger, jf. Figur 6B. Det er samlet set udtryk for, at forskerne finder, at det generelle niveau for inddragelse er lavt. Der er begrænsede forskelle mellem adjunkter, lektorer og professorer, ligesom der heller ikke er betydelige forskelle på tværs af de forskellige hovedområder.

Tryghed i ansættelsen

Tryghed i ansættelsen og et sundt debat-klima, hvor medarbejderne frit kan udtale sig om ledelsens beslutninger uden frygt for repressalier fra ledelsen, kollegerne eller andre, er en forudsætning for en konstruktiv og ærlig dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Det er derfor bekymrende, at 50 pct. af forskerne frygter, er blevet truet med eller udsat for en eller flere repressalier ved at udtale sig om ledelsens beslutninger, som illustreret i Figur 7. Det omfatter en bred vifte af repressalier. Nogle repressalier har ledelsen direkte indflydelse på. Det drejer sig om afskedigelse, afslag på forfremmelse, øgede administrative og uddannelsesopgaver samt

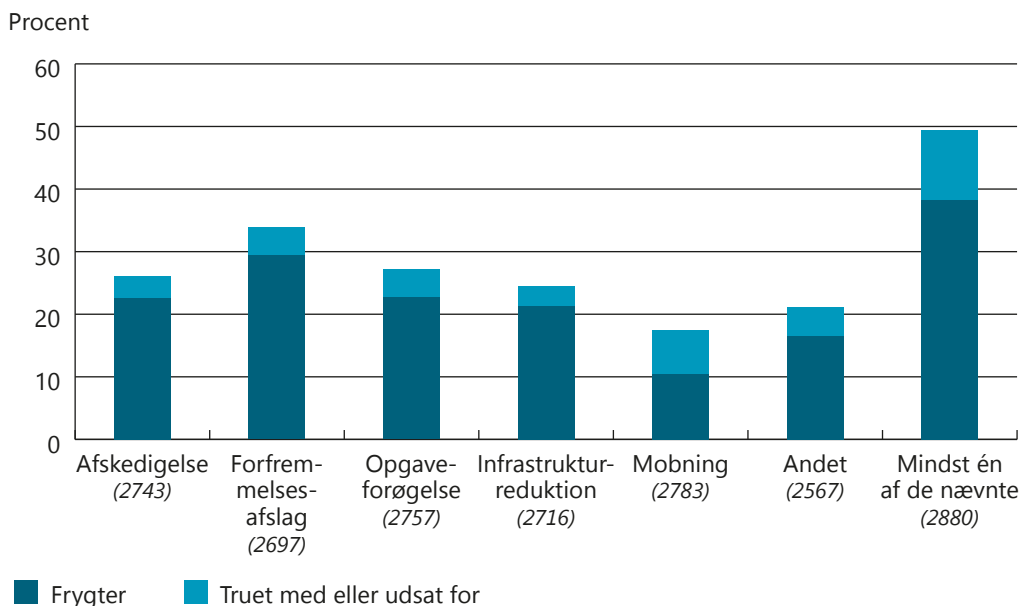
reduceret adgang til forskningsinfrastruktur og -faciliteter. Lidt under 40 pct. af forskerne frygter en eller flere af disse repressalier og lidt over 11 pct. er blevet truet med eller udsat for det. Mobning fra akademiske kolleger har ledelsen ikke en direkte indflydelse på, men ikke desto mindre et ansvar for. Lidt over 10 pct. frygter mobning fra kolleger og 7 pct. er blevet udsat herfor.

Også her er der begrænsede forskelle mellem adjunkter, lektorer og professorer,

ligesom der heller ikke er betydelige forskelle på tværs af de forskellige hovedområder.

Undersøgelsen viser også en umiddelbar sammenhæng mellem andelen af forskere, der vurderer, at deres institut ikke har udviklet gode procedurer for inddragelsen af forskerne og andelen af forskere ved samme institut, der frygter, er blevet truet med eller udsat for en eller flere repressalier, hvilket kan ses i Figur 8.

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.

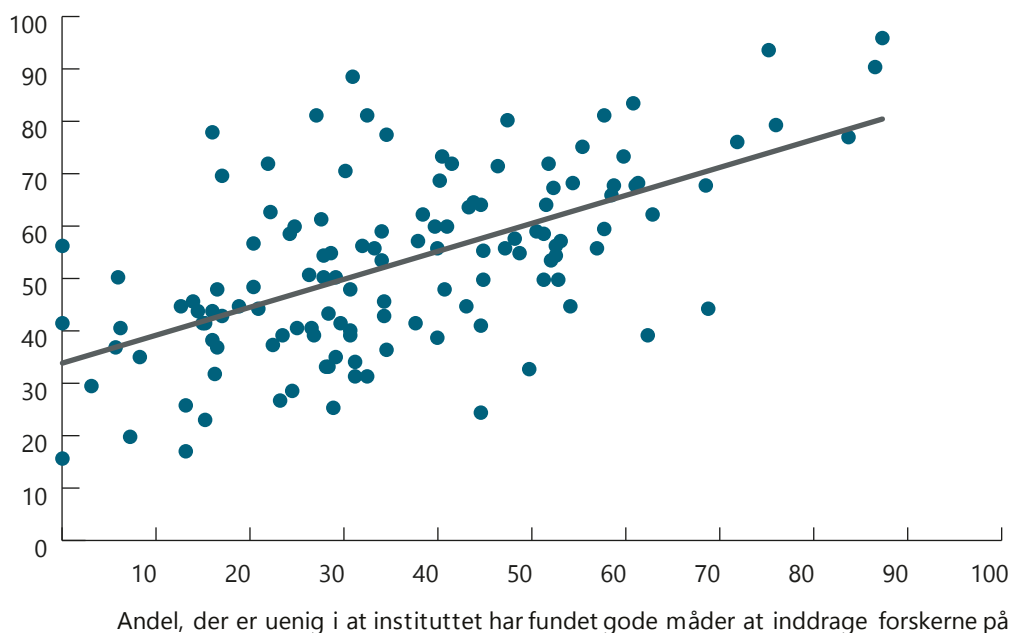


Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til adjunkter, lektorer og professorer ved de otte danske universiteter, december 2022.

Anm.: Besvarelsene er vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter.

Figur 8 Andel forskere, der er uenige i, at instituttet har fundet gode måder til at inddrage det videnskabelige personale og andel forskere, der frygter, er blevet truet med eller udsat for repressalier ved at udtale sig om ledelsens beslutninger, særsilkt for institutter. Procent. 2022.

Andel, der frygter, er blevet truet med eller udsat for repressalier



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

Anm: Figuren omfatter besvarelser fra institutter med mindst 25 tilknyttede adjunkter, lektorer og professorer, hvor minimum 15 pct. har besvaret de to spørgsmål. Dermed udelades 25 institutter. Besvarelserne er vægtet ift. stillingskategorier. Den fittede linje er estimeret ved en OLS-regression.

Figur 8 illustrerer også, at der er stor forskel på inddragelse og frygt for repressalier på tværs af institutter. Det indikerer, at det er muligt at inddrage forskerne inden for rammerne af den eksisterende lovgivning, men at inddragelsen afhænger af lokale forhold, som f.eks. den interne styring på universiteterne, finansieringsporteføljen og hvordan institutterne ledes. Det kan være udtryk for, at institutspecifikke forhold spiller en væsentlig rolle. Som det fremgår af afsnittet om institutlederens rolle, foretrækker majoriteten af forskerne, hvis de stilles over for valget, at institutlederen leder, støtter og sætter retning for instituttets forskning. Kun relativt få for-

skere foretrækker en institutleder, der aktivt selv bidrager til instituttets kerneopgaver.

Fora for inddragelse og indflydelse

Ifølge universitsloven (LBK nr 778, 2019) sikres medarbejderinddragelse og -medbestemmelse direkte gennem de lovpligtige organer, som universitetet kan etablere på universits-, fakultets- og institutniveau. Det omfatter akademisk råd, studienævn og ph.d.-udvalg. Derudover skal universiteterne som andre statslige institutioner oprette et samarbejdsudvalg. Endelig kan institutterne inddrage medarbejderne gennem forskellige ikke-lovpligtige udvalg og råd, såsom



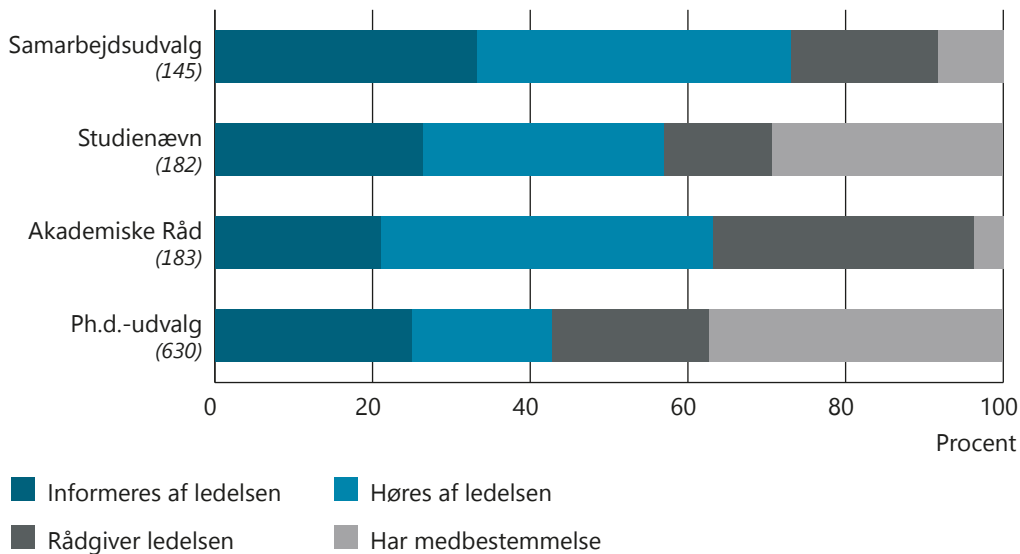
institutråd og forskningsudvalg samt på personalemøder.

Langt hovedparten af de forskere, der deltager i samarbejdsudvalget på fakultets- eller universitetsniveau, vurderer, at samarbejdsudvalget primært bruges til at informere medarbejderne eller til høring af medarbejderne, jf. Figur 9. Et fåtal finder, at samarbejdsudvalget bruges til medarbejder-nes rådgivning af ledelsen eller til -medbe-

stemmelse. Et lignende billede tegner sig for de akademiske råd. For studienævn og ph.d.-udvalg vurderes inddragelsen at være højere.

Samlet vurderer mere end 20 pct. af de akademiske medlemmer på tværs af alle udvalg, råd og nævn på universitets- og fakultetsniveau, at der primært er tale om en envejs-kommunikation, hvor universitetsledelsen informerer forskerne om deres beslutninger.

Figur 9 Forskernes vurdering af inddragelsen af de videnskabelige medarbejdere i råd, udvalg og nævn på universitets- eller fakultetsniveau. Procent. 2022.



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

Anm.: Beregningsgrundlaget er forskere, der har deltaget i de pågældende råd, nævn eller udvalg. Tal i parentes angiver antal respondenter.

Instituttlederen kan også inddrage forskerne i instituttets beslutninger gennem samarbejdsudvalg og studienævn på institutniveau. Det kan ske parallelt med inddragelsen af forskerne i tilsvarende udvalg og nævn på universitets- eller fakultetsniveau. Lidt over

halvdelen af de forskere, der deltager i samarbejdsudvalget på institutniveau vurderer, at samarbejdsudvalget netop bruges til rådgivning af ledelsen eller til medbestemmelse, jf. Figur 10.

Fora til inddragelse og medbestemmelse

Samarbejdsudvalg

Samarbejdsudvalgets formål og arbejde er ikke reguleret af universitetsloven, men af Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten (CIR1H nr 9944, 2021). Samarbejdsudvalgenes opgave er at sikre et godt og tillidsfuldt lokalt samarbejde til gavn for løsningen af arbejdspladsens kerneopgave og medarbejdernes trivsel.

Ledelsen og medarbejderne har informationspligt og kan hvis ledelsen eller medarbejderne ønsker det drøfte flere forhold, herunder udviklingen i universitetsaktiviteter og økonomiske situation, struktur og beskæftigelse, ledelsens planlagte og forventede foranstaltninger og beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold, samt forventede beslutninger om udbud, genudbud og udlicitering.

Akademisk råd

De akademiske råd skal udtale sig til og rådgive rektor om den interne fordeling af bevillinger, centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder og planer for videnuudveksling. De skal endvidere komme med indstillinger til rektor om sammensætning af sagkyndige udvalg, der skal bedømme ansøgere til videnskabelige stillinger. Universiteterne kan desuden tildele de akademiske råd andre opgaver gennem universitetets vedtægter.

Akademisk råd har mandat til at udtale sig om alle akademiske forhold af væsentlig betydning for universitetets virksomhed og har pligt til at drøfte de akademiske forhold, som rektor forelægger.

Studienævn

Studienævnene består af et lige stort antal repræsentanter for det videnskabelige personale og de studerende. Studienævnet har foruden de opgaver, der fremgår af universitetets vedtægter, til opgave at sikre tilrettelæggelse, gennemførelse og udvikling af uddannelse og undervisning, herunder at

- kvalitetssikre og -udvikle uddannelse og undervisning,
- følge op på uddannelses- og undervisningsevalueringer,
- udarbejde forslag til studieordning og ændringer heri,
- godkende tilrettelæggelse af undervisning og prøver,
- godkende ansøgninger om merit og dispensation,
- udtale sig inden for sit område i alle sager af betydning for uddannelse og undervisning.

Ph.d.-udvalg

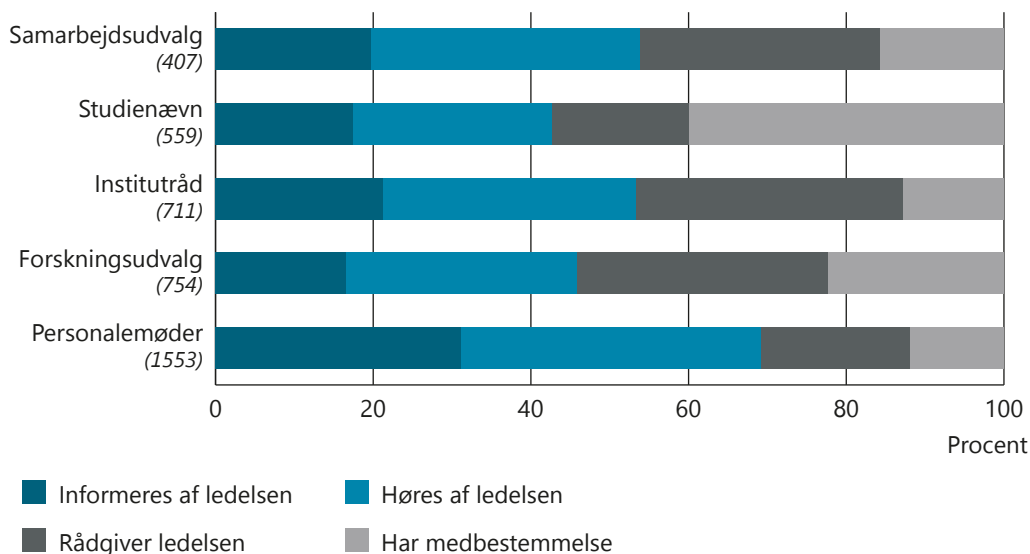
Universiteternes ph.d.-udvalg består af valgte repræsentanter for det videnskabelige personale og de ph.d.-studerende og skal sikre de studerendes og forskernes indflydelse på ph.d.-uddannelsen, herunder kvalitetssikre ph.d.-uddannelsen. Ph.d.-udvalget indstiller en forsker i ph.d.-udvalget som formand til rektor og har som følge af universitetsloven flere opgaver, herunder at

- indstille bedømmelsesudvalg til rektor,
- udarbejde forslag til interne retningslinjer for ph.d.-skolen til ph.d.-skolelederen,
- udtale sig om evalueringer af ph.d.-uddannelser og -vejledning til ph.d.-skolelederen,
- udtale sig om alle sager af betydning for ph.d.-uddannelser og -vejledning til rektor,
- godkende ph.d.-kurser og ansøgninger om merit og dispensation.

Tilsvarende mener et flertal af de forskere, der deltager i studienævnet på institutniveau, nemlig 57 pct., at de rådgiver institutledelsen eller har medbestemmelse herigennem. Sammenlignet med inddragelse i tilsvarende

udvalg på universitets- og fakultetsniveau oplever flere forskere, at de rådgiver institutlederen eller har medbestemmelse gennem samarbejdsudvalg, studienævn, institutråd og forskningsudvalg på institutniveau.

Figur 10 Forskernes vurdering for inddragelsen af de videnskabelige medarbejdere i råd, udvalg og nævn på institutniveau. Procent. 2022.



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

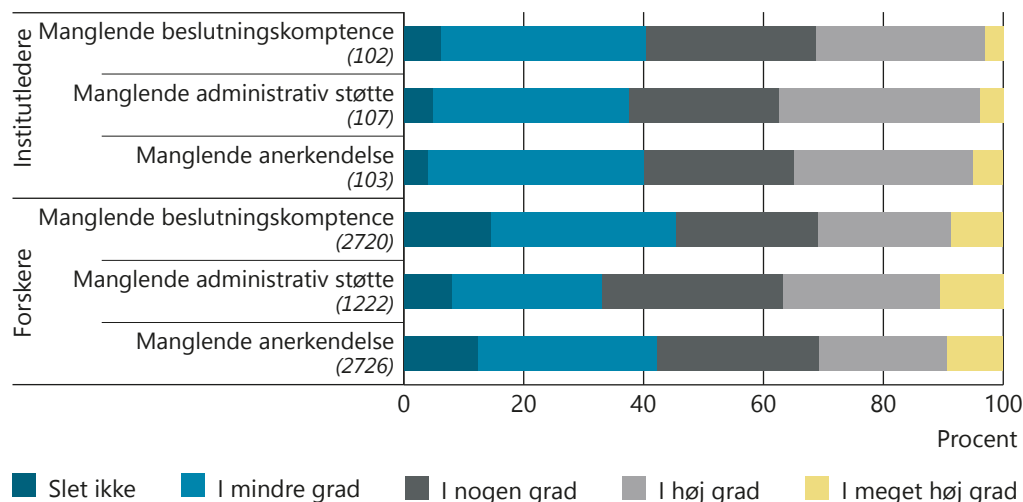
Anm.: Beregningsgrundlaget er forskere, der har deltaget i de pågældende råd, nævn eller udvalg. Tal i parentes angiver antal respondenter.

Barrierer for forskernes inddragelse gennem udvalg, råd og nævn

Institutledere og forskere identificerer imidlertid en række barrierer for forskernes inddragelse gennem udvalg, råd og nævn. Mellem 31 og 37 pct. af forskerne angiver,

at de kollegiale organers manglende beslutningskompetence, manglende administrativ understøttelse og manglende anerkendelse for deltagelse heri udgør barrierer for deres deltagelse og inddragelse. Samme svar giver institutlederne, jf. Figur 11.

Figur 11 Institutledernes og forskernes vurdering af barrierer for forskernes deltagelse i råd, nævn og udvalg. Procent. 2022.



Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til adjunkter, lektorer og professorer ved de otte danske universiteter, samt KVDS og DFIR spørgeskemaundersøgelse til institutledere ved de otte danske universiteter, december 2022.
Anm.: For forskere er beregningsgrundlaget forskere, der har deltaget i råd, nævn eller udvalg. Tal i parentes angiver antal respondenter.

Bestyrelsens rolle

Forskernes inddragelse og medbestemmelse i væsentlige beslutninger er et ledelsesansvar. På samme måde er forskernes tryghed i ansættelsen og et sundt debatklime også et ledelsesansvar, uagtet ophavet til frygten for repressalier.

Bestyrelsens mandat

Bestyrelsen har som øverste myndighed for universitetet det primære ansvar for, at universitetsledelsen inddrager medarbejderne og giver dem indflydelse på væsentlige beslutninger og skaber tryghed i deres ansættelse.

Der er i dag ikke lovsikrede foranstaltninger, der sikrer, at bestyrelsen informeres og tager stilling til inddragelse af forskerne på tværs af universitetets institutter. Det afhænger af bestyrelsens og universitetsledelsens eget initiativ. Der kan derfor opstå tvivl om bestyrelsens mandat i sikringen af forskernes inddragelse.

Bestyrelsens mandat og udpegning

Universitetsbestyrelsens opgave

Bestyrelsen har som øverste myndighed det endelige ansvar for forvaltningen af universitets midler og den strategiske ledelse af universitetet.

Bestyrelsen skal godkende universitetets budget efter indstilling fra rektor og aftale den strategiske ramme-kontrakt om universitetets varetagelse af opgaver med uddannelses- og forskningsministeren.

Bestyrelsen ansætter og afskediger rektor og efter indstilling fra rektor universitetets øvrige øverste ledelse og skal samtidig, ifølge loven sikre, at der er medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger. Tilsvarende har bestyrelsen som universitetets øverste myndighed også ansvar for forskernes forskningsfrihed.

Indstilling og udpegning af bestyrelsesmedlemmer

I dag indstilles eksterne bestyrelsesmedlemmer af et indstillingsorgan på baggrund af et åbent opslag. Indstillingsorganet sammensættes af den siddende bestyrelsesformand, et eksternt bestyrelsesmedlem, et internt bestyrelsesmedlem og en repræsentant for Uddannelses- og Forskningsministeriet. Endelig består indstillingsorganet af yderligere to medlemmer, der ikke indgår i udpegningsorganet eller bestyrelsen eller er ansat eller studerende på universitetet. De to sidste medlemmer repræsenterer ofte erhvervslivet.

Et udpegningsorgan, der består af otte til ti medlemmer, sammensættes af fem til syv medlemmer fra erhvervsliv, myndigheder og uddannelsesinstitutioner m.v., som ikke er medlem af universitetsbestyrelsen, ansat eller studerende på universitetet. De resterende tre medlemmer repræsenterer de ansatte, de studerende og de eksterne bestyrelsesmedlemmer. Der er i udpegningsorganerne i dag en klar overvægt af personer fra erhvervslivet eller lignende, og de repræsenterede myndigheder er i mange tilfælde kommuner, regioner eller andre offentlige institutioner, men ikke uddannelsesinstitutioner. Kun ganske få medlemmer repræsenterer andre videregående uddannelsesinstitutioner.

Bestyrelsens legitimitet

Bestyrelsens samlede indsigt i og erfaring med universitetssektorens styring, finansiering og rammevilkår kan være afgørende for bestyrelsens legitimitet og dialog med forskerne. De eksterne medlemmer i bestyrelsen skal ifølge universitetsloven tilsammen afspejle universitetets opgaver og have indsigt i forskning, forskningsbaseret uddannelse, ledelse, organisation og økonomi.

Under DFir's stakeholdersamtaler er der imidlertid rejst tvivl om bestyrelsesmedlemmernes samlede kompetenceprofil. Uanset berettigelsen heraf kan bestyrelsen blive sårbar over for kritik. Bestyrelser kan fremstilles både som svage og tilbageholdende, hvis de overlader styringen til rektor, eller som anmassende og uvidende, hvis de tager ansvar for universitetets strategiske beslutninger uden tilstrækkeligt kendskab.

Hvis bestyrelsesmedlemmerne mangler tilstrækkelige kompetencer kan det skyldes flere forhold i rekrutterings- og tiltrædelsesprocessen. For eksempel har den siddende bestyrelsesformand og eksterne bestyrelsesmedlemmer samt eksterne repræsentanter fra erhvervsliv og offentlige myndigheder *de jure* stor indflydelse på indstillingen og udpegningen af de eksterne bestyrelsesmedlemmer. Derudover tilbydes de eksterne medlemmer ikke i tilstrækkelig grad kurser eller andet, der kan bibringe de kompetencer og den indsigt, de eventuelt mangler.

Det kan i sidste ende være skadeligt for bestyrelsens legitimitet i relationen til universitetets forskere og for dens mulighed for at sikre medarbejderinddragelse og -medbestemmelse.



Rektorenes og dekanernes rolle

Rektor og dekaner har det overordnede daglige ledelsesansvar, herunder også sikring af den demokratiske kultur på universitetet. Nedenfor behandles to af flere forhold, som universitetsledelsen har indflydelse på, nemlig tilrettelæggelsen af beslutningsprocesserne og decentralisering af beslutningskompetencen.

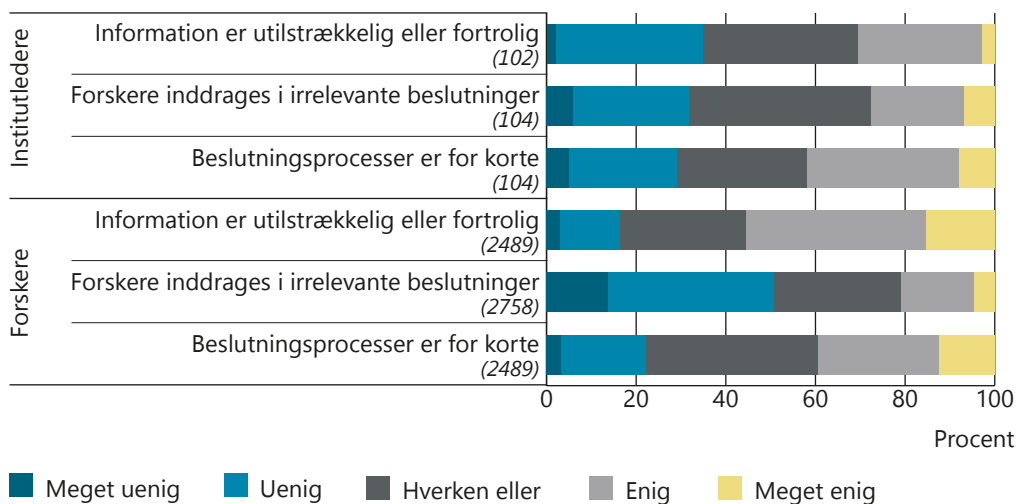
Tilrettelæggelsen af beslutningsprocesserne

Universitetsledelsen kan tilrettelægge beslutningsprocesserne således, at forskerne føler sig tilstrækkeligt informerede om beslutningsgrundlaget, og at der er afsat tilstrækkelig tid til drøftelserne heraf. Ligeledes kan universitetsledelsen vælge at inddrage

forskerne i de beslutninger, som forskerne faktisk finder relevante.

Som det fremgår af Figur 12, oplever mere end halvdelen af forskerne, at utilstrækkelig information eller fortrolighed præger beslutningsprocesserne og begrænser deres inddragelse. Det er knap hver tredje institutleder enig i. Omkring 40 pct. af forskerne og institutlederne er enige i, at beslutningsprocesserne generelt er for korte, og at det begrænser inddragelsen af forskerne. Endelig vurderer 25 pct. af institutlederne og 20 pct. af forskerne, at det er forskernes oplevelse, at de beslutninger de inddrages i, er irrelevante, og at forskerne derfor ikke deltager.

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



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

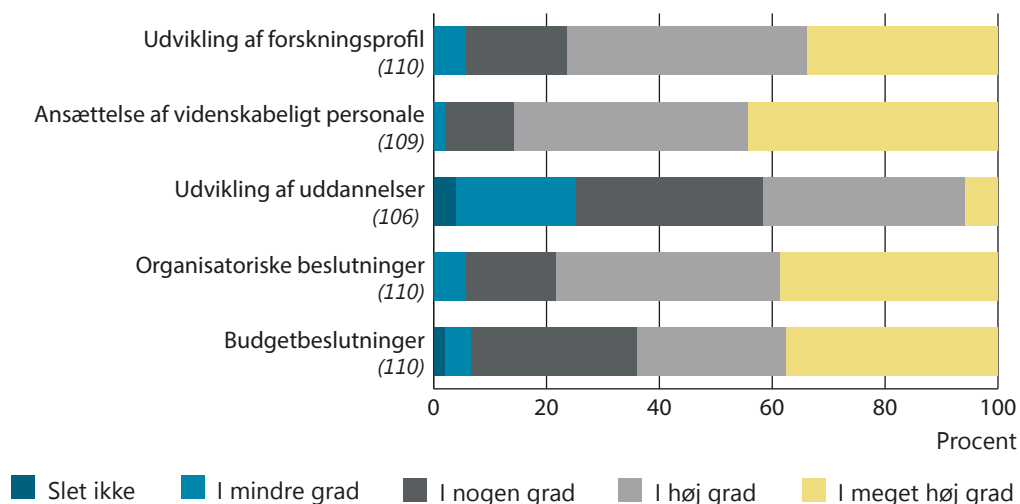
Anm.: For forskere er besvarelsenerne vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter.

Decentral beslutningskompetence

Rektorenes og dekanernes kan påvirke institutternes rammevilkår og institutlederens handlerum og dermed institutlederens mulighed for at inddrage medarbejderne og sikre tryghed i ansættelsen for medarbejderne. Hovedparten af institutlederne vurderer,

at de i høj eller meget høj grad har handlerum på langt de fleste områder, jf. Figur 13. Det tyder således på, at de fleste institutledere har udbredt beslutningskompetence. Det giver i udgangspunktet mulighed for, at medarbejdernes inddragelse og indflydelse i vid udstrækning kan gøre sig gældende her.

Figur 13 Institutledernes vurdering af, i hvor høj grad de som institutleder har handlerum på følgende områder. Procent. 2022.



Kilde: KDVS og DFIR spørgeskemaundersøgelse til institutledere ved de otte danske universiteter, december 2022.
Anm.: Tal i parentes angiver antal respondenter.

Institutlederens rolle

I den daglige ledelse skal institutlederne dels sikre forbindelsen mellem forskerne og universitetsledelsen gennem den hierarkiske enstrengede ledelsesstruktur og dels sikre medarbejderinddragelse i instituttets beslutninger. Nedenfor belyses to væsentlige forhold med betydning for inddragelsen af forskerne i instituttets beslutninger, som fremhæves i debatten (Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab, 2021) og i forskningslitteraturen (Öberg & Boberg, 2023). Det omfatter institutledernes legitimitet og loyalitet over for universitetsledelse og forskere samt deres fokus og strategi i formidlingen og håndteringen af universi-

tetsledelsens beslutninger, herunder den rolle de giver instituttets forskere i udviklingen af instituttets forskningsretning.

Institutlederens loyalitet og legitimitet

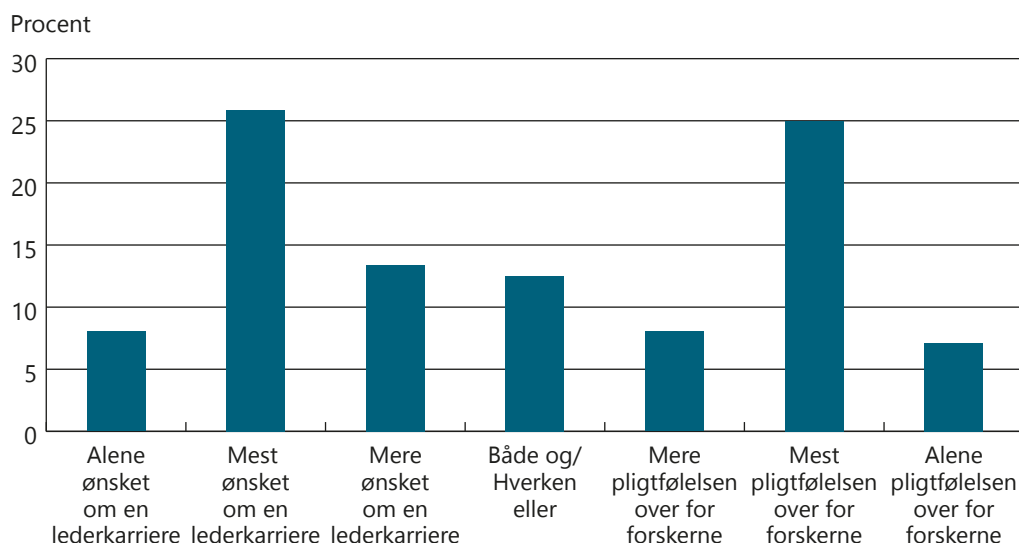
Institutlederens loyalitet over for universitetsledelse og forskere kan anskueliggøres i deres primære motivation for at søge stillingen (Degn, 2014) samt hvorfra de rekrutteres, og hvor længe de har fungeret som leder (Hansen, Lind, & Stage, 2020).

Kommende institutledere kan søge stillingen, fordi de ønsker en karriere som leder eller af pligtfølelse over for forskerne ved instituttet. Dem, der primært søger stillingen for

at forfølge en ledelseskariere og påtænker at fortsætte i en anden lederstilling, når de forlader deres nuværende stilling, forventes således at være mere loyale over for universitetsledelsen. Dem, der omvendt søger stillingen af pligtfølelse over for forskerne ved instituttet og i øvrigt betragter stillingen som en midlertidig afbrydelse af forskerkarrieren, forventes derimod at være mere loyale over for instituttets forskere (Degn, 2014).

Som det fremgår af Figur 14, er de nuværende institutledere delt mellem de to motiver. Hvor 47 pct. primært søgte stillingen, fordi *"det kunne være spændende at forfølge en karriere i ledelse"*, søgte 40 pct. primært *"af pligtfølelse over for det videnskabelige personale på instituttet"*. Det er dog et fåtal, henholdsvis 8 og 7 pct., der søgte stillingen alene for at forfølge en karriere som leder eller af pligtfølelse over for forskerkollegerne.

Figur 14 Institutledernes motivation for at søge stillingen som institutleder i valget mellem at forfølge en lederkarriere eller af pligtfølelse over for forskerne ved instituttet ($N = 112$). Procent. 2022.



Kilde: KDVS og DFir spørgeskemaundersøgelse til institutledere på de otte danske universiteter, december 2022.

Anm.: Kategorierne er beregnet som forskellen mellem besvarelsen af to spørgsmål hhv. om hvorvidt ønsket om en lederkarriere og pligtfølelsen over for forskerne ved instituttet var del af motivationen for at søge institutlederstillingen.

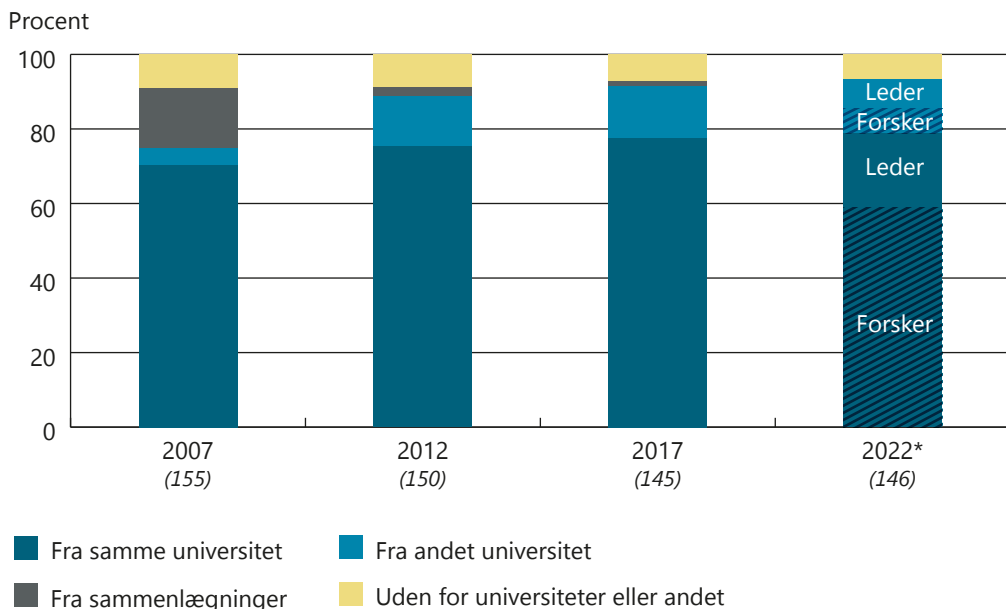
Rekruttering af eksterne forskere og ledere til stillingen som institutleder kan ligeledes betragtes som udtryk for institutlederens loyalitet over for universitetsledelse og bestyrelse, idet de eksternt rekrutterede institutledere ikke deler historie og fællesskab med forskerne ved det institut, hvor de finder ansættelse (Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab, 2021). Af den seneste registerbase-

rede opgørelse (Hansen, Lind, & Stage, 2020 ; Hansen, Lind, & Stage, 2020) fremgår det, at andelen af institutledere, der rekrutteres blandt universiteternes egne ansatte eller fra andre universiteter, er steget i perioden 2007-2017 henholdsvis til lidt over 70 pct. og lidt under 14 pct., jf. Figur 15. Derimod er andelen, der rekrutteres uden for universiteterne faldet til lidt under 7 pct. Af DFir's un-

dersøgelse fremgår det, at den udvikling er fortsat frem mod udgangen af 2022. Således kommer 79 pct. af institutlederne i dag fra en stilling ved samme universitet. Heraf var 59 pct. forskere og 20 pct. ledere ved samme

universitet. De resterende kommer fra en stilling som forsker eller leder ved et andet dansk universitet, eller som leder eller andet uden for universiteterne, hhv. 7, 8 og 7 pct.

Figur 15 Institutledernes forudgående stilling. Procent. 2007, 2012, 2017 og 2022.



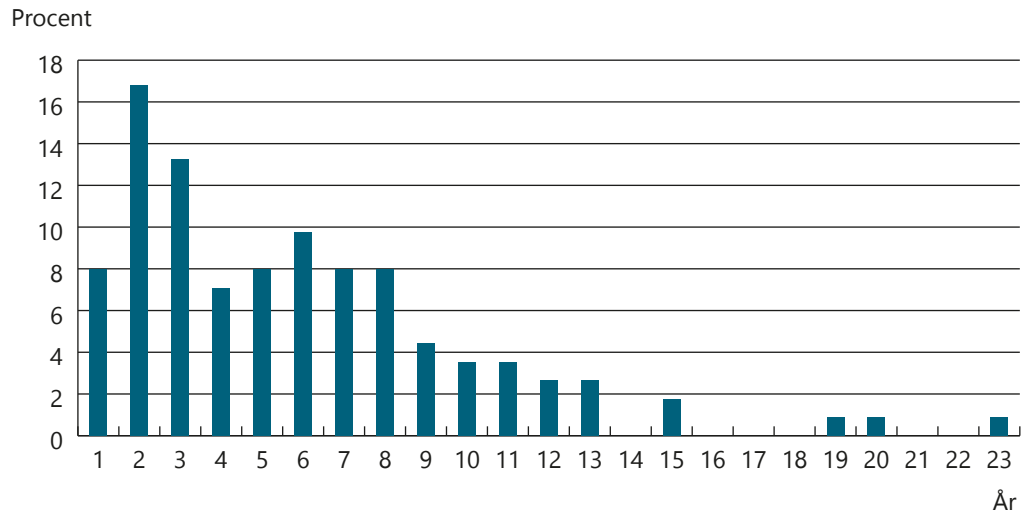
Kilde: (Hansen, Lind, & Stage, 2020) samt KDVS og DFIR spørgeskemaundersøgelse til institutledere på de otte danske universiteter, december 2022.

Anm.: Tallene for 2022 er opgjort på baggrund af KDVS og DFIR spørgeskemaundersøgelse december 2022 samt en total optælling for de resterende institutledere, der ikke har svaret. For årene 2007-2017 er tallene opgjort på baggrund af registerdata for ansatte ved de danske universiteter. Hvis en institutleder optræder i datasættet før ansættelsen, kan det fastslås, hvorfra de blev rekrutteret inden for universitetssektoren. Hvis institutlederen ikke optræder i datasættet, er de således rekrutteret uden for de danske universiteter. Tal i parentes angiver det samlede antal institutledere.

Institutlederens ansættelsesperiode kan også ses som markør for dennes karrierevej og dermed formodede loyalitet. Halvdelen af institutlederne har været ansat som institut-

leder i omkring 5 år ved samme institut, en fjerdedel i seks til otte år og yderligere en fjerdedel i mere end otte år, jf. Figur 16.

Figur 16 Institutlederne fordelt efter antal år ansat som institutleder ved samme institut ($N = 113$). Procent. 2022.



Kilde: KDVS og DFIR spørgeskemaundersøgelse til institutledere på de otte danske universiteter, december 2022.

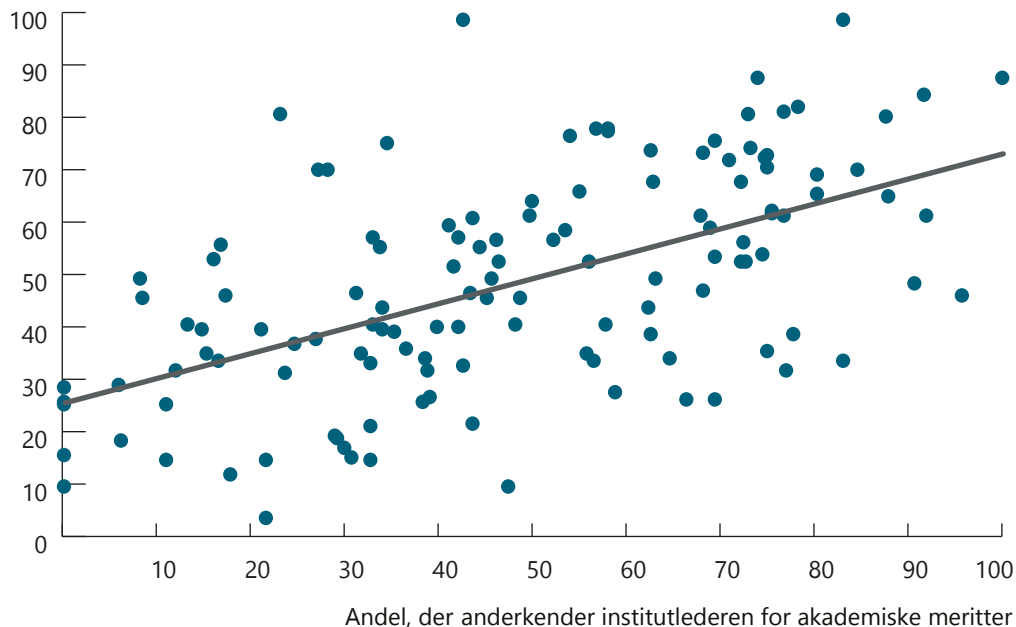
Institutledernes legitimitet kan belyses gennem forskernes anerkendelse af institutleders akademiske meritter og ledelsesfaglige kompetencer samt forskernes opfordring til institutlederen om at søge stillingen som institutleder (Geschwind, Aarveaara, Berg, & Lind, 2019).

Som det fremgår af Figur 17, er der stor variation i institutledernes akademiske og ledelsesfaglige anerkendelse på tværs af institut-

ter. Figuren viser andelen af forskerne på det enkelte institut, der i høj eller meget høj grad anerkender deres institutleder for dennes akademiske meritter og andelen af forskerne, der i høj eller meget høj grad anerkender deres institutleder for dennes ledelsesfaglige kompetencer. Nogle ledere nyder bred anerkendelse for deres akademiske meritter og/eller ledelsesfaglige kompetencer i høj eller meget høj grad og andre ikke.

Figur 17 Andel forskere, der i høj eller meget høj grad anerkender deres institutleder for akademiske meritter og andel forskere, der i høj eller meget høj grad anerkender deres institutleder for ledelsesfaglige kompetencer, særligt for institutter. Procent. 2022.

Andel, der anderkender institutlederen for ledelsesfaglige kompetencer



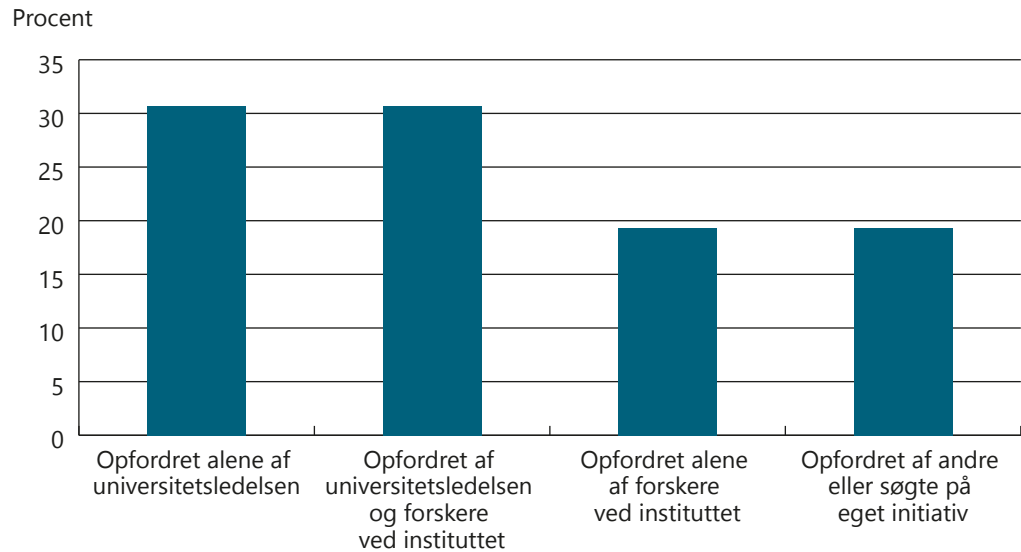
Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til adjunkter, lektorer og professorer ved de otte danske universiteter, december 2022.

Anm: Figuren omfatter besvarelser fra institutter med mindst 25 tilknyttede adjunkter, lektorer og professorer, hvor minimum 15 pct. har besvaret de to spørgsmål. Dermed udelades 25 institutter. Besvarelsene er vægtet ift. stillingskategorier. Den fittede linje er estimeret ved en OLS-regression.

Der er tilsvarende stor variation i, om institutlederen er blevet opfordret til at søge stillingen af universitetsledelsen eller af en eller flere forskere ved instituttet. En tredjedel af institutlederne, 31 pct., blev opfordret til at søge institutlederstillingen af universitetsledelsen eller den tidligere institutleder, men ikke af forskerne ved instituttet. Yderligere en tredjedel, 32 pct., blev opfordret til at søge

af både universitetsledelsen og forskere ved instituttet. Derimod blev knap hver femte, 18 pct., udelukkende opfordret til at søge stillingen af en eller flere forskere ved instituttet, men ikke af universitetsledelsen. De resterende 20 pct. søgte på eget initiativ eller efter opfordring fra et rekrutteringsbureau, jf. Figur 18.

Figur 18 Institutlederne fordelt efter hvem der opfordrede dem til at søge stillingen ($N = 114$). Procent. 2022.



Kilde: KDVS og DFIR spørgeskemaundersøgelse til institutledere på de otte danske universiteter, december 2022.

Det er ikke overraskende blandt de institutledere, der rekrutteres internt, at der findes flest, som er blevet opfordret af universitetsledelsen, den tidligere institutleder eller forskere ved instituttet til at søge stillingen. Derimod har hovedparten af institutlederne, der kommer fra en lederstilling på et andet universitet, søgt på eget initiativ. Endelig er det overraskende, at hovedparten af institutlederne, der kommer fra en lederstilling uden for universiteterne, er blevet opfordret til at søge af en eller flere forskere ved instituttet. Det indikerer forskernes engagement i samarbejdet med eksterne partnere.

Institutledernes ledelsesfokus og -strategi
Institutlederne skal balancere mange hensyn og kan have forskellige ledelsesstrategier (for referencer se Maddock, 2023; Poulfelt, 2021). Med udgangspunkt i forskellige ledelsestilgange som beskrevet i ledelses- og organisationslitteraturen (Cameron, Quinn, DeGraff, & Thakor, 2022; Maesschalck & Paesen, 2021) belyses fem mulige tilgange her. Institutle-

deren kan f.eks. anlægge en *egalitær tilgang* og give forskerne vide rammer og fokusere på at skærme dem fra styring og administrative krav udefra med tillid til, at forskerne agerer efter stærke fælles værdier (Gjerde & Alvesson, 2020). Institutlederen skal imidlertid samtidig implementere universitetsledelsens strategier. Det kan gøres med afsæt i en *hierarkisk tilgang* og intern kontrol eller med afsæt i en *markedsrettet tilgang* ved at omsætte universitetets strategi i klare målsætninger og meriteringskrav og evaluere forskerne på deres individuelle performance (Werr & Einola, 2021). Endelig kan institutlederen anlægge en *entreprenant tilgang* og fokusere på at etablere eksterne relationer for at sikre instituttet midler, så det fremstår som et vigtigt udviklingsaktiv for universitetet og derigennem opnå støtte og opbakning i universitetsledelsen (Busk & Rasmussen, 2021). I nogle tilfælde vil institutlederen måske opleve, at forskerne ikke føler sig forpligtet over for universitetet og ledelsen, og at det derfor kan være svært at overholde restriktioner og

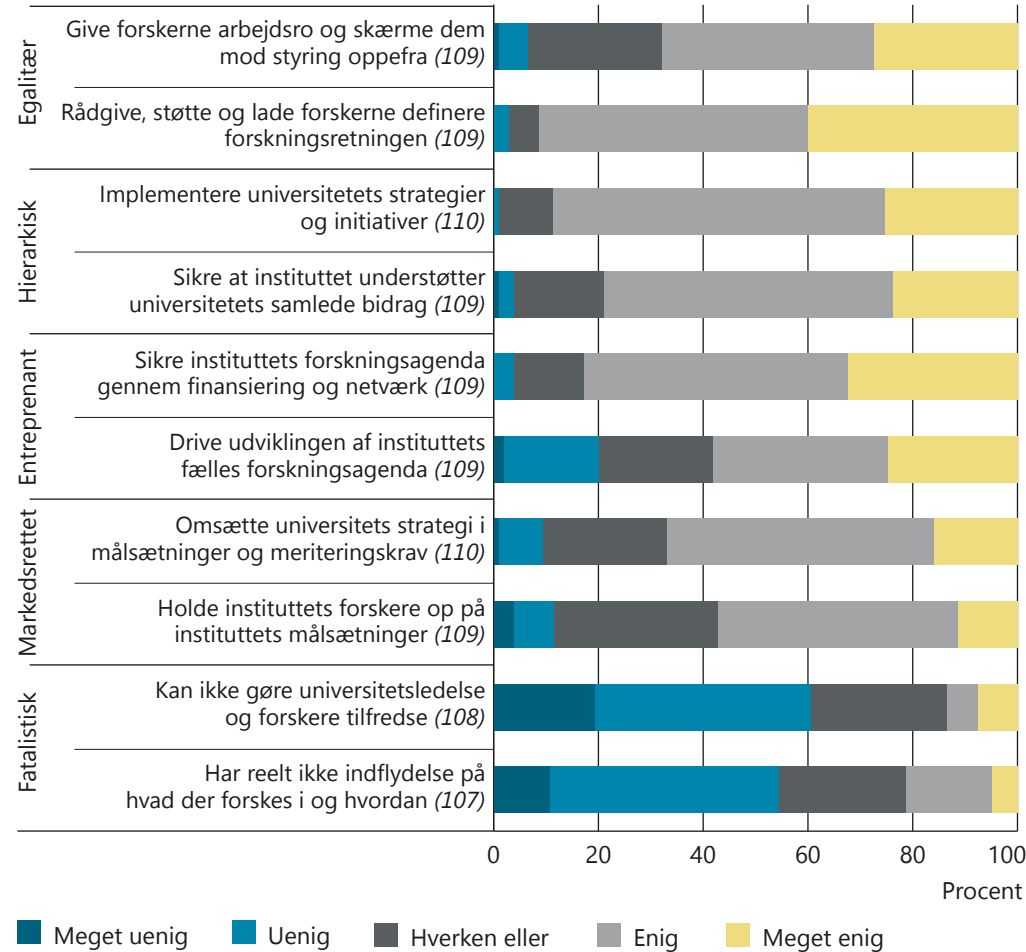
indfri krav fra universitetsledelsen. En sådan institutleder vil betragte ledelsesopgaven som umulig eller diffus og derfor antage en *fatalistisk tilgang*.

Som det fremgår af Figur 19, er hovedparten af institutlederne enige eller meget enige i de fleste udsagn om deres primære rolle og fokus. Resultaterne peger på, at flere af institutlederne oplever mange krav til deres rolle i koblingen mellem universitetsledelsen og instituttets forskere samt i beslutninger om retningen for instituttets forskning. Resultaterne tyder imidlertid på, at hovedparten af institutlederne mener, at de kan honorere de mange krav og ikke oplever opgaven

som umulig eller diffus. Institutlederne mener således, jf. Figur 19, at de skal skærme forskerne mod styring og krav oppefra og lade forskerne definere retningen for instituttets forskning, men samtidig implementere universitetets strategier og initiativer og sikre at instituttets forskning tager udgangspunkt i samfundets udfordringer og behov. På samme måde mener de, at de skal sikre tilstrækkelig finansiering og netværk, så de kan definere og drive udviklingen af instituttets forskningsagenda, men samtidig omsætte universitetets forskningsstrategi i klare målsætninger og meriteringskrav, som forskerne kan orientere sig efter og holdes op på.



Figur 19 Institutledernes tilgang til deres rolle i koblingen mellem forskere og universitetsledelsen og i beslutninger om retningen for instituttets forskning. Procent. 2022.



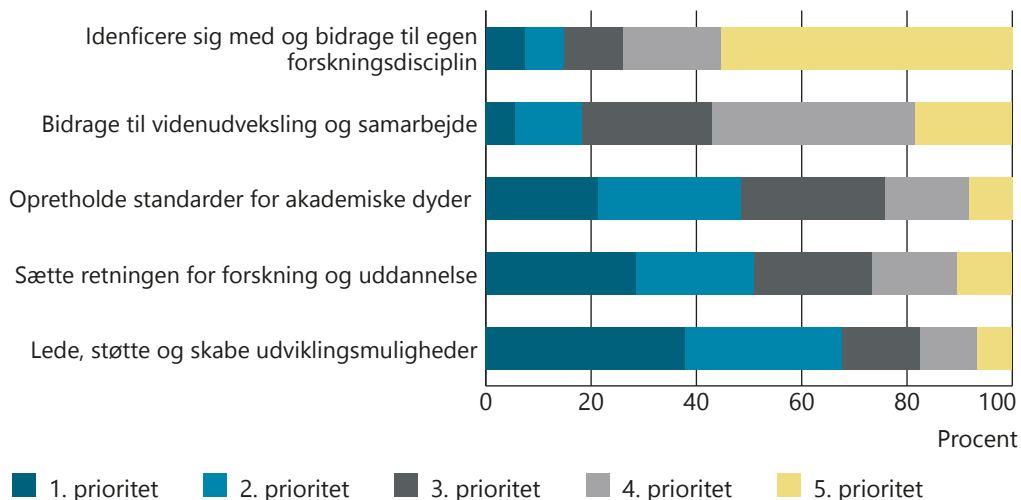
Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til institutledere på de otte danske universiteter, december 2022.

Anm: Tal i parentes angiver antal respondenter.

Hvis forskernes stilles over for valget, foretrækker majoriteten, at institutlederen leder og støtter forskningsgrupperne, sætter retningen for forskning og uddannelse, etablerer planer, systemer og støttefunktioner for at opnå det og skaber udviklingsmuligheder for forskerne, jf. Figur 20. Mellem 51 og 68 pct. af forskerne har det som sin første eller anden prioritet. Omvendt prioriterer kun få forskere,

nemlig mellem 6 og 18 pct., at institutlederen aktivt bidrager til videnuudveksling, samarbejde med virksomheder og anden videnformidling og de færreste, nemlig mellem 7 og 15 pct., at institutlederen identificerer sig med og bidrager til udviklingen af egen disciplin som aktiv forsker og underviser.

Figur 20 Forskernes prioritering af hvilke af følgende fem ledelsesopgaver og roller, det er vigtigst at institutlederen varetager ($N = 2719$). Procent. 2022.



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

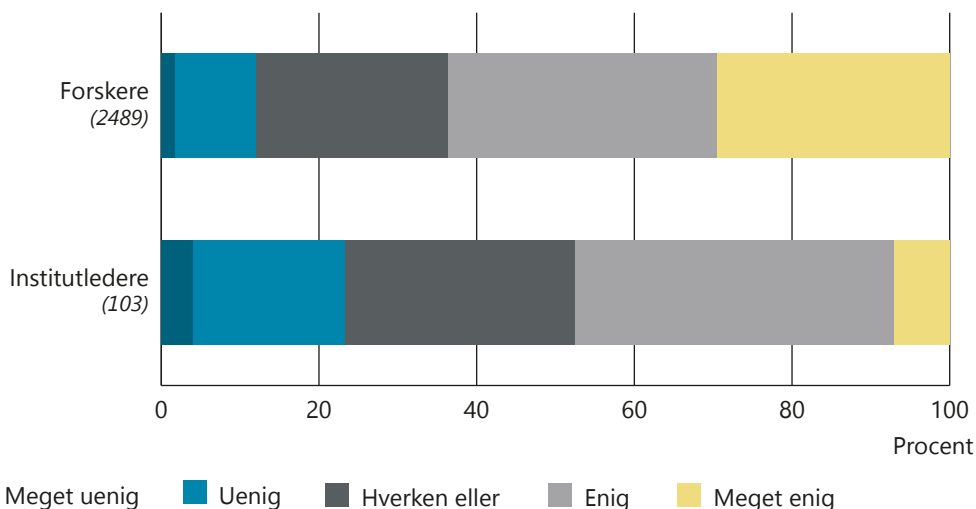
Anm.: Beregningsgrundlaget er forskere, der har deltaget i de pågældende råd, nævn eller udvalg. Tal (efter søjlerne) angiver antal respondenter.

Universiteternes administration

Administrative ledelsesbeslutninger kan også begrænse forskernes inddragelse og indflydelse på rammevilkårene for egen forskning og institutternes forskningsretning (Stage & de Jong, 2023). I debatten abonnerer flere på fortællingen om, at administrative ledelsesbeslutninger sætter tydelige og direkte grænser for forskernes indflydelse (Ginsberg, 2011; Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab, 2021). Andre anfører, at administrationen har en indirekte indflydelse på forskning, uddannelse og videnuddveksling

gennem de opgaver, administrationen bistår forskerne i og administrationens fortolkning af eksterne krav (Stage & de Jong, 2023). Yderligere andre har fremført, at universiteternes administration er parallelle og afkoblede processer uden reel indflydelse på forskningsretningen (Maassen & Stensaker, 2019). Et flertal af både institutledere og forskere angiver, at administrationens indflydelse på beslutningsprocesserne hindrer inddragelsen af det videnskabelige personales indflydelse, jf. Figur 21.

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



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

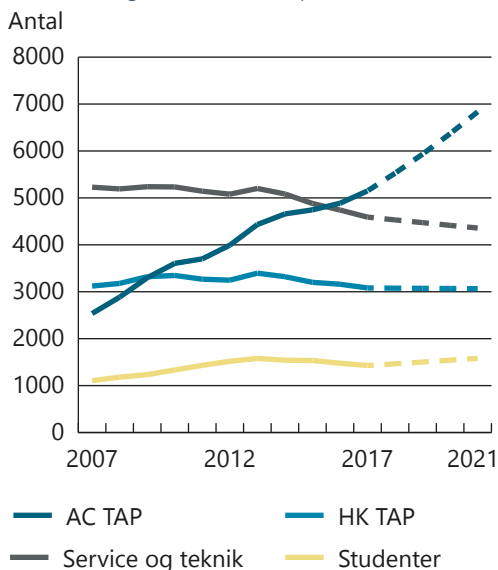
Anm.: For forskere er besvarelsene vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter.

Et væsentligt argument for afkoblingen mellem administrative ledelsesbeslutninger og institutternes forskningsmiljøer, der direkte eller indirekte begrænser forskernes inddragelse og indflydelse, er centraliseringen af universiteternes administration. Der findes ikke opgørelser over antallet af årsværk i universiteternes og fakulteternes fællesadministration, men resultaterne i tidligere studier for perioden 1999 til 2017 (Stage & Aagaard, 2020; Stage & de Jong, 2023) kan tolkes som

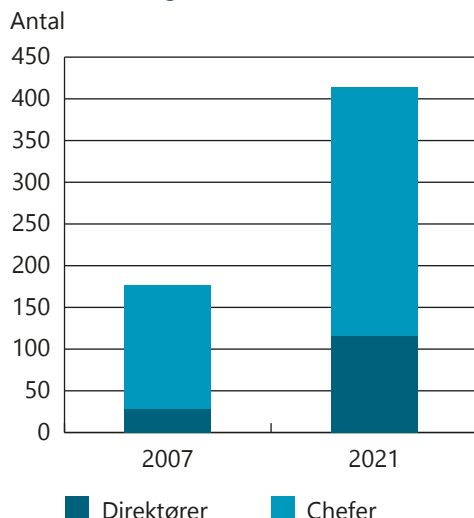
udtryk for, at centraliseringen af administrationen er betragtelig. Andelen af administrative medarbejdere med en lang, videregående uddannelse er steget betydeligt over de sidste 15 år, jf. Figur 22A. Samtidig anslås antallet af direktører og chefer at være mere end fordoblet, jf. Figur 22B. Dertil må det formodes, at antallet af seniorkonsulenter, der også fungerer som ledere, ligeledes er steget.

Figur 22 Antal årsværk for studentermedarbejdere, service- og teknisk personale, HK- og AC-TAP-medarbejdere i perioden 2007-2021 samt det anslåede antal chefer og direktører i 2007 og 2021 ved de otte danske universiteter. Antal. 2007-2021.

A: Teknisk og administrativt personale



B: Direktører og chefer



Kilde: Stage & Aagaard (2020); Stage & de Jong (2023), Danske Universiteters Statistiske Beredskab og egne beregninger.

Anm.: Service og teknik omfatter servicepersonale, biblioteks- og studierådgivning, laboratorieteknikere, IT-support, håndværkere og teknikere og klinisk personale. HK-medarbejdere omfatter administrative ledere, konsulenter og koordinatore, kontoransatte og andet personale uden en lang videregående uddannelse. AC-TAP-medarbejdere omfatter administrative ledere, konsulenter og koordinatore, kontoransatte og andet personale med en lang videregående uddannelse. Antal årsværk for teknisk og administrativt personale i årene 2018 til 2021 er beregnet som den gennemsnitlige årlige ændring i andelen heraf i de forudgående 10 år og ændringen i det samlede tekniske og administrative personale i det pågældende år, som det fremgår af Danske Universiteters Statistiske Beredskab. Antallet af chefer og direktører er beregnet ud fra den gennemsnitlige årlige vækstrate for perioden 1999 og 2017 af Stage & de Jong (2023).

Mulige forklaringer på udviklingen i antallet af AC-TAP er, at professorernes og lektorerens ansvarsområder er blevet formaliseret i procedurer, regler og jobfunktioner. De mange og omfattende reformer, administrative styringskrav, afhængighed af eksterne midler samt nye forventninger til universiteternes opgaveløsning øger behovet for administrative støttefunktioner for ikke at tilføre professorerne og lektorerne nye opgaver. Se Stage & de Jong (2023) for eksempler herpå.

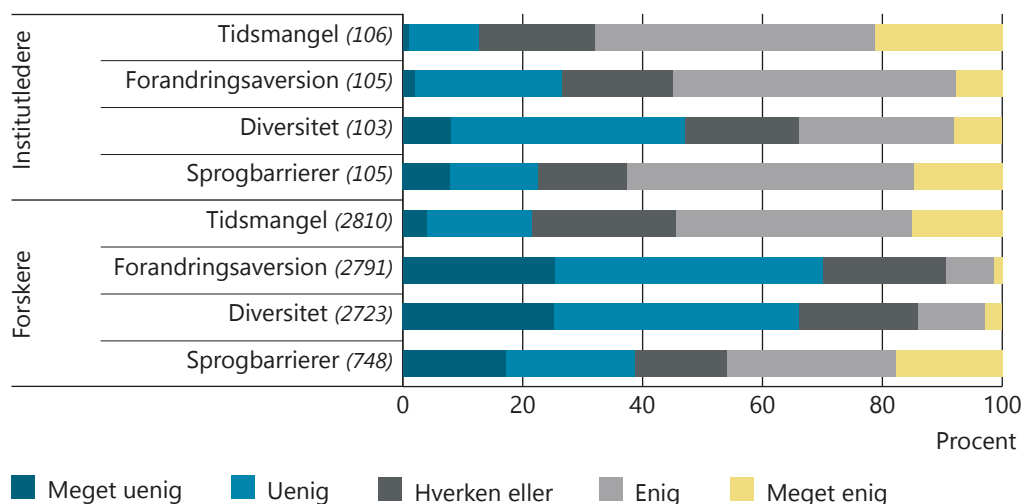
Forskernes deltagelse

Det er naturligvis en forudsætning for medarbejderinddragelse, at forskerne engagerer sig i beslutningsprocesserne. Som det fremgår af Figur 23, er der forskel på institutledernes og forskernes vurdering af, hvilke barrierer, der begrænser forskernes egen deltagelse.

Blandt institutlederne mener 55 pct., at forskerne er forbeholdne over for forandringer og foretrækker at holde sig ude af beslutningerne. Det er 10 pct. af forskerne enige i. Tilsvarende mener 34 pct. af institutlederne, at instituttets forskere er så fagligt forskellige, at det vanskeliggør fælles beslutninger og konsensus, hvilket 14 pct. af forskerne er enige.

Blandt forskerne peger 54 pct. på, at mangel på tid begrænser deres deltagelse i væsentlige beslutninger. Det erklærer 68 pct. af institutlederne sig enige i. Tilsvarende finder 46 pct. af forskerne med udenlandsk statsborgerskab, at sprogbarrierer udgør en væsentlig barriere, hvilket 64 pct. af institutlederne er enige i.

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



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

Anm.: For forskere er besvarelsene vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter.

Forskernes mangel på tid understreger i vid udstrækning vigtigheden af en administrativ understøttelse af deres deltagelse på tværs af udvalg, råd og nævn. Tilsvarende kan andelen af forskere og institutledere, der oplever,

at sprogbarrierer begrænser forskernes deltagelse, tolkes som udtryk for en manglende administrativ understøttelse i oversættelsen af det nødvendige informationsmateriale og i mødeledelsen.



Anbefalinger

Bestyrelsens og ledelsens fokus på medarbejderinddragelse 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, eller gennem et uddannelsesprogram opnår, reel indsigt i forskning, forskningsbaseret uddannelse, ledelse og økonomistyring i en offentlig videntung og videnproducerende institution,
- uddannelses- og forskningsministeren prioriterer medarbejderinddragelse og medbestemmelse i de strategiske rammekontrakter.

Medarbejdernes deltagelse i beslutningsprocesserne kan styrkes ved, at:

- universitetsledelserne på universitets- og institutniveau tydeligt kommunikerer rammerne for medarbejderinddragelse, herunder af 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 samt taletid på bestyrelsesmøder, herunder også fortrolige dagsordenspunkter,
- den administrative støtte dækker samarbejdet mellem de akademiske fora på tværs universiteterne, så det videnskabelige personale har mulighed for en fælles stemme.

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 på pågældende enhed høres,
- åremålsansatte i udgangspunktet kun kan ansættes for maksimalt otte 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.

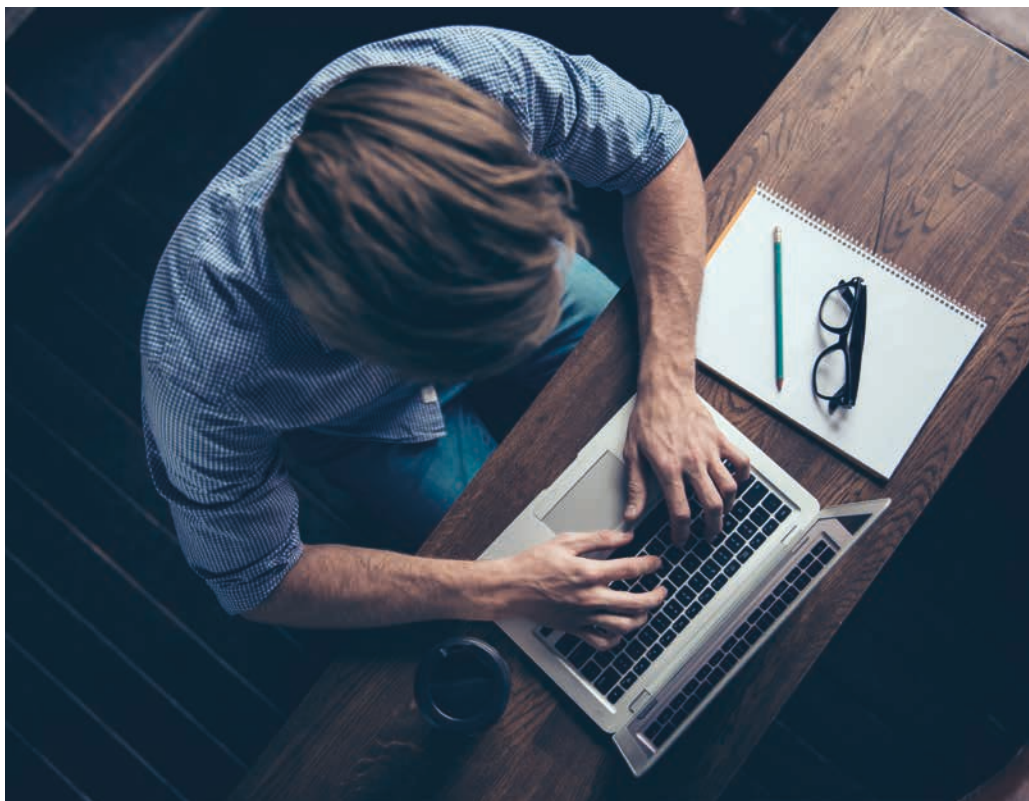
Kapitel 3

Forskningsfrihed

Det er almindeligt anerkendt, at forskningsfrihed er fundamentet for, at den viden, der produceres, er af høj kvalitet og også vil have relevans for fremtidens generationer og samfund (Det Kongelige Videnskabernes Selskab, 2019). I sin rene form betyder forskningsfrihed, at forskernes valg af emne og metode og publiceringen af egne forskningsresultater ikke er påvirket af usaglige hensyn eller interesser. Universiteterne og forskerne skal

imidlertid i dag afveje mange modsatrettede hensyn (Olsen, 2007). Forskningsfriheden er derfor kontinuerligt til forhandling og påvirkes af mange modsatrettede hensyn.

I dette kapitel ser DFIR nærmere på, hvordan det står til med forskningsfriheden for forskerne ved de otte danske universiteter.



Konklusion

Forskningsfriheden er under pres.

Centrale tal

- 18 pct. af forskerne mener, at forskningsfriheden er under pres på deres institut.
- 30 pct. af forskerne har inden for de sidste to år brugt mindre end 20 pct. af deres arbejdstid på forskning.
- 3 pct. af forskerne har inden for de sidste to år undladt at forske i kontroversielle emner af frygt for repressalier.
- 24 pct. af danske forskere beskæftiger sig med eller overvejer at beskæftige sig med kontroversielle emner. For denne gruppe gælder det, at 71 pct. frygter, er blevet truet med eller udsat for repressalier.
- 18 pct. af forskerne mener ikke, at institutledelsen støtter utvetydigt op om forskningsfagligt kontroversielle emner og 12 pct. at mener ikke, institutledelsen støtter utvetydigt op om politisk kontroversielle emner.
- Mellem 5 og 7 pct. af forskerne er inden for de sidste to år blevet presset til at udsætte offentliggørelsen, udelade eller ændre dele af resultaterne eller helt at undlade at publicere resultater.

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

Hvad er forskningsfrihed?

Forskningsfrihed omfatter flere elementer.

For det første vedrører forskningsfriheden emne-, metode- og publiceringsfrihed.

Emnefrihed er friheden til at stille spørgsmål til ny og etableret viden og særinteresser.

Metodefrihed giver forskeren ret til at vælge materiale og metoder til at finde svar på sine spørgsmål. Publiceringsfrihed udgør forskerens frihed til offentligt at præsentere sine hypoteser, resultater og ræsonnementer.

For det andet skal forskerne have et minimum af tid og ressourcer til deres forskning. Forskningsfriheden er således ikke alene defineret ved friheden *fra* andres indblanding eller tvang, men af friheden *til* at foretage den forskning, som man ønsker (Andersen, 2017). Det omfatter ressourcer og muligheder for at gennemføre forskningen, hvilket udvider begrebet om forskningsfrihed. Med den gældende universitetslov er forskerne formelt sikret fuld forskningsfrihed inden for universitetets samlede forskningsprofil, kun begrænset af den tid, de pålægges andre opgaver af universitetets ledelse, herunder administrative opgaver og undervisningsopgaver (LBK nr 778, 2019). Universiteterne kan således ikke over længere tid pålægge forskerne opgaver i hele deres arbejdstid, således at de reelt fratages deres forskningsfrihed. Universiteterne er imidlertid ikke forpligtet til at finansiere forskernes forskning. De finansielle rammevilkår kan derfor også i stor grad begrænse forskernes forskningstid og -finansiering og dermed deres forskningsfrihed.

Universitetsloven forpligter universiteternes ledelse til at værne om forskningsfriheden, og danske universiteter har som mange andre universiteter i Europa tilsluttet sig det europæiske Magna Charta (The Observatory Magna Charta Universitatum, 2023). I den europæiske debat anses inddragelse af forskerne i universitetets prioriteringer og deres tryk i ansættelsen som en væsentlig for-

udsætning for forskernes reelle forskningsfrihed (Karran, Beiter, & Appiagyei-Atua, 2017; Karran, Beiter, & Mallinson, 2023), idet forskerne dermed kan påvirke rammevilkår og retning for egen forskning og ikke skal frygte repressalier på grund af deres forskning.

Universiteternes institutionelle autonomi og økonomiske uafhængighed er en grundlæggende forudsætning for forskningsfriheden. Det skal sikre universiteterne som institution mod direkte indblanding fra politiske og økonomiske særinteresser. Det er også vigtigt at bemærke, at forskerne har en interesse i dialogen med eksterne parter, da disse kan kvalificere forskningsresultaterne og bidrage til kvaliteten og relevansen heraf. I nogle tilfælde kan dialogen og debatten imidlertid dække over et forsøg på at påvirke, hvad der forskes i, hvordan forskningsresultaterne tolkes, og om de kan publiceres.

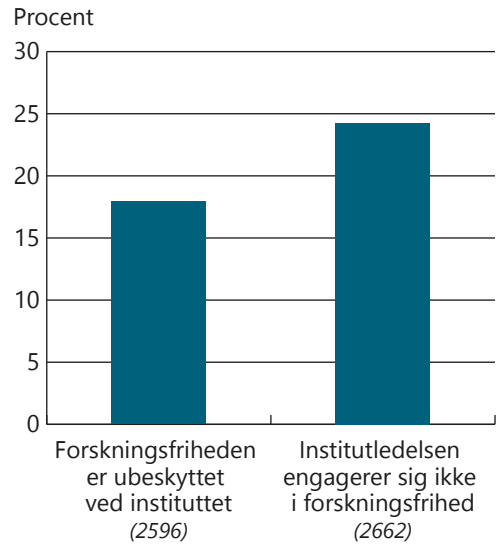
Ledelsens engagement i forskningsfrihed

Det er vanskeligt at opstille klare indikatorer for, hvornår forskernes forskningsfrihed er under pres. DFIR's spørgeskemaundersøgelse tager derfor udgangspunkt i forskernes egen oplevelse heraf. En stor minoritet på 18 pct. af forskerne angiver, at forskningsfriheden på deres institut er ubeskyttet i nogen eller udbredt grad, jf. Figur 24A.

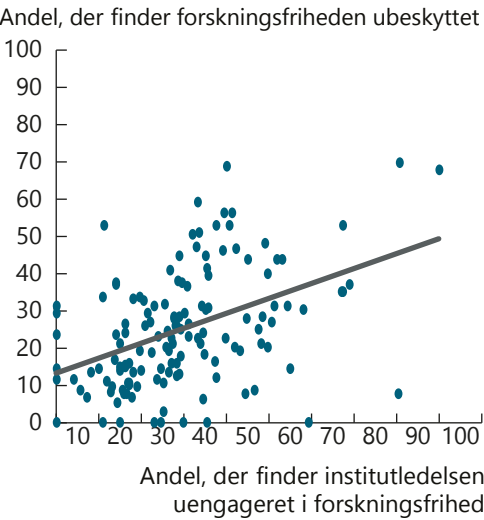
En lidt større andel, nemlig 25 pct., vurderer, at deres institutledelse ikke er engageret i forhold relateret til forskningsfrihed. Der er stor forskel mellem institutterne, således ved at institutter, hvor flere forskere vurderer, at ledelsen er uengageret har en højere andel af forskere, der vurderer, at forskningsfriheden er ubeskyttet. Det tyder på, at institutledelsen kan gøre en forskel for at beskytte forskningsfriheden, jf. Figur 24B.

Figur 24 Andel forskere, der vurderer, at forskningsfriheden er ubeskyttet på deres institut og at institutledelsen ikke engagerer sig i forhold, der relaterer sig til forskningsfriheden, samlet og særsilt for institutter. Procent. 2022.

A: Samlet



B: Særsilt for institutter



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

Anm.: I figur A er besvarelsene vægtet ift. stillingskategori og institut og tal i parentes angiver antal respondenter. Figur B omfatter besvarelses fra institutter med mindst 25 tilknyttede adjunkter, lektorer og professorer, hvor minimum 15 pct. har besvaret de to spørgsmål. Dermed udelades 37 institutter. Den fittede linje er estimeret ved en TOBIT-regression. Besvarelsene er vægtet ift. stillingskategorier.

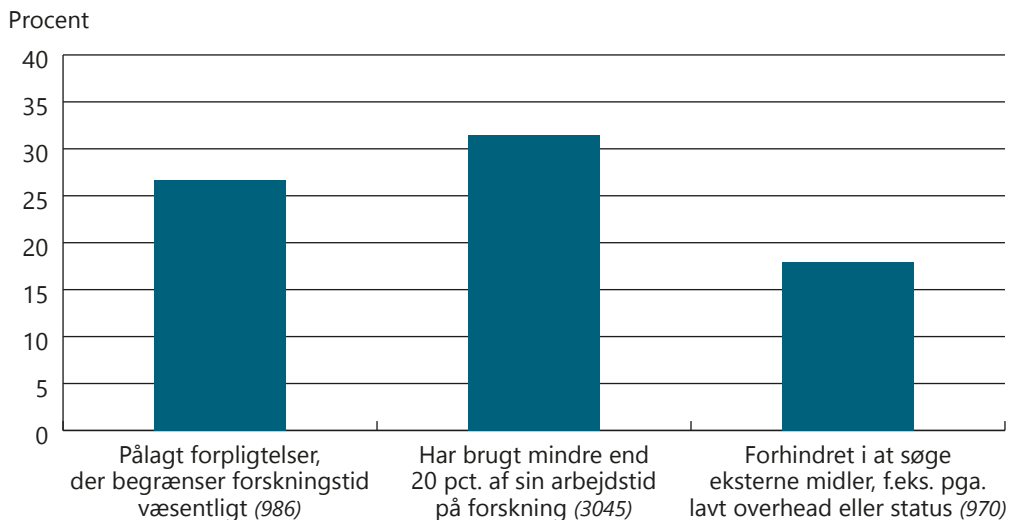
Tid og ressourcer til egen forskning

Forskernes forskningsfrihed begrænses først og fremmest af mangel på tid og ressourcer til deres forskningsaktiviteter. Det er i vid udstrækning et ledelsesansvar at sikre forskernes forskningstid og -finansiering, herunder at forskerne har mulighed for at søge eksterne midler. Det kan vanskeliggøres af universiteternes rammevilkår og institutternes økonomi jf. kapitel 5.

Som det fremgår af Figur 25, vurderer lidt mere end hver fjerde forsker, at de inden for

de sidste to år er blevet pålagt opgaver, der har begrænset deres forskningstid væsentligt. Næsten hver tredje angiver, at de inden for de sidste to år har brugt mindre end 20 pct. af deres arbejdstid på forskning. Det er en klar indikation af, at universiteterne ikke kan friholde en stor minoritet af forskerne fra opgaver, der væsentligt begrænser deres forskningstid. Yderligere knap en femtedel har inden for de sidste to år oplevet, at de er blevet forhindret i at søge eksterne midler, f.eks. på grund af bevillingsgiverens utilstrækkelige dækning af følgeomkostninger.

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.



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

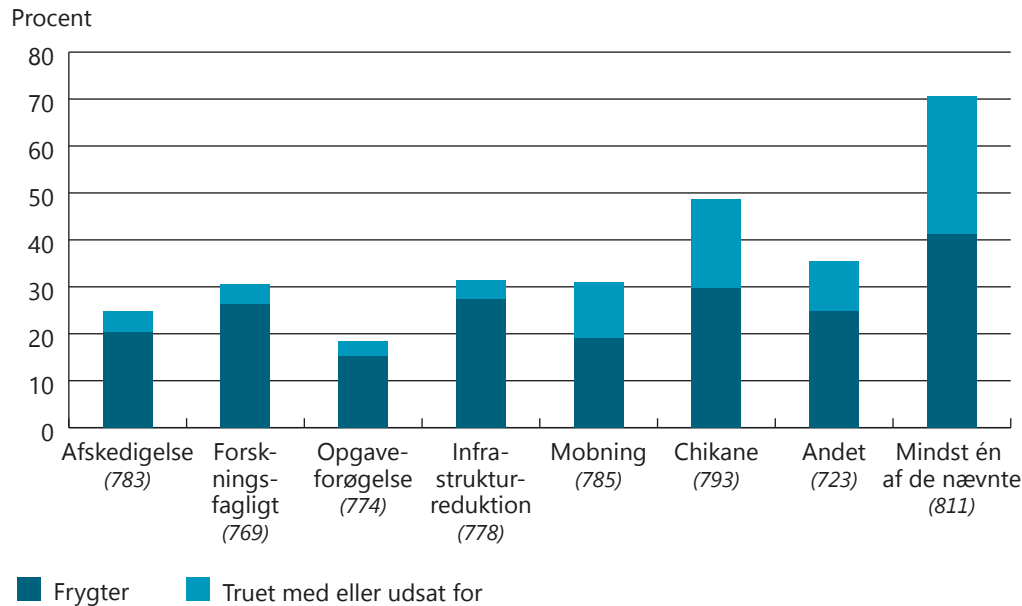
Anm.: Besvarelsene er vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter. Det lave antal respondenter ved spørgsmålene om pålagte forpligtelser og hindret søgning af eksterne midler skyldes en kodningsfejl i de to spørgsmål, hvorfor besvarelsen fra henholdsvis 1772 og 1691 respondenter, der besvarede spørgeskemaet før fejlen blev rettet, udgår.

Repressalier ved forskning i kontroversielle emner

Forskningsfriheden indskrænkes i de tilfælde, hvor forskerne af frygt for repressalier afholder sig fra at beskæftige sig med forskningsfagligt kontroversielle emner. Det er kun 3 pct. af forskerne, der inden for de sidste to år har undladt at forske i kontroversielle emner af frygt for repressalier.

Mere bekymrende er det imidlertid, at når vi ser nærmere på de 24 pct. af forskerne, der beskæftiger sig med eller overvejer at beskæftige sig med forskningsfagligt kontroversielle emner. Her er det 71 pct. der enten frygter, er blevet truet med eller udsat for repressalier, jf. Figur 26. I figuren rapporteres både frygt for repressalier samt trusler og oplevelser af repressalier. Når vi ser på trusler og oplevelser, så er chikane fra eksterne og mobning fra kolleger mest udbredt.

Figur 26 Andel forskere, der frygter, er blevet truet med eller udsat for repressalier, blandt de forskere, der beskæftiger sig med forskningsfagligt kontroversielle emner eller overvejer at gøre det. Procent. 2022.



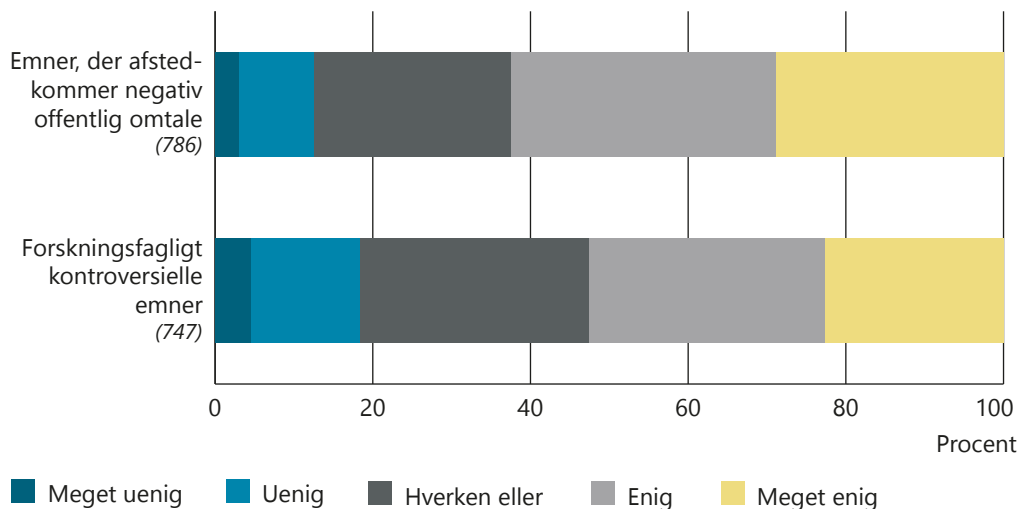
Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til adjunkter, lektorer og professorer ved de otte danske universiteter, december 2022.

Anm.: Besvarelsene er vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter.

Mere end halvdelen af forskerne, nemlig 53 pct., vurderer, at institutledelsen utvetydigt udtrykker støtte til forskningsfaglige kontroversielle emner og teorier, der afstedkommer negativ offentlig omtale. Der er imidlertid en minoritet på ca. 18 pct., der er uenige i det. Væsentligt flere, nemlig 62 pct. er enige eller meget enige i, at institutledelsen udtrykker

utvetydig støtte til politisk kontroversielle emner, der afstedkommer negativ offentlig omtale. Omvendt er kun 12 pct. af forskerne uenige eller meget uenige i det udsagn, jf. Figur 27. Resultatet skal ses i lyset af de sidste års debat om og eksempler på politisk kritik af flere forskningsmiljøer og forskere.

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.



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

Anm.: Besvarelsene er vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter. Det lave antal respondenter skyldes en kodningsfejl i de to spørgsmål, hvorfor besvarelsen fra henholdsvis 1760 og 1914 respondenter, der besvarede spørgeskemaet før fejlen blev rettet, udgår.

Pres til at ændre eller tilbageholde forskningsresultater

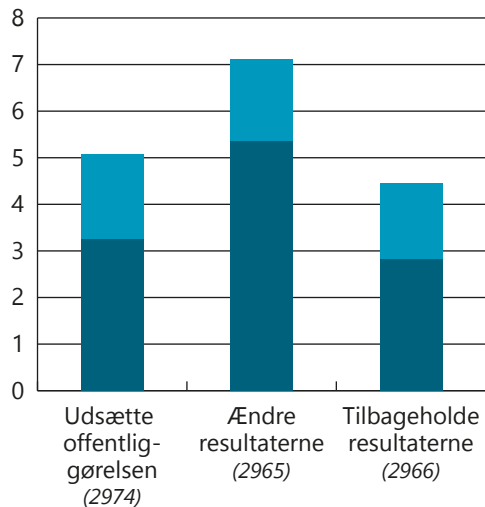
Endelig kan forskerne blive udsat for pres til at ændre eller tilbageholde deres forskningsresultater. Som illustreret i Figur 28A er mellem 5 og 7 pct. af forskerne inden for de sidste to år blevet presset til at udsætte offentliggørelsen, udelade eller ændre dele af resultaterne eller helt at undlade at publicere resultaterne.

I Figur 28B undersøges den andel af forskere, der inden for de sidste to år har oplevet eller har været udsat for pres. På den baggrund kan vi se, at presset til at udsætte offentliggørelsen, ændre resultaterne eller tilbageholde resultaterne primært kommer fra forskerkolleger og private virksomheder.

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

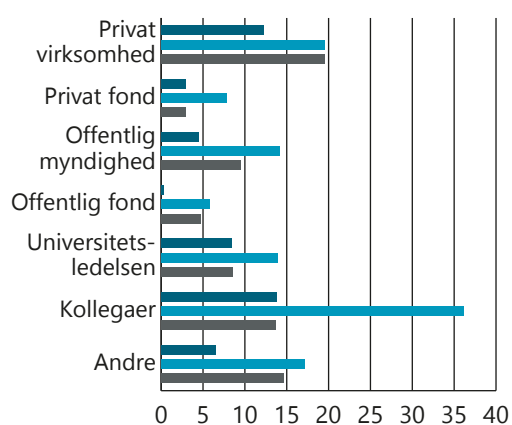
Procent



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

B: Hvor presset kom fra

Procent



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

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

Anm.: I figur A er besvarelserne vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter.

Anbefalinger

Forskningsfriheden kan sikres ved, at

- universitetsledelserne støtter op om medarbejdere, der ender 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 deres reelle forskningsfrihed,
- bestyrelserne monitorerer og evaluerer forskningsfriheden igennem universiteternes APV-undersøgelser eller lignende.

Kapitel 4

Styrings- og finansieringsrammer

De danske universiteter er statsfinansierede selvejende institutioner inden for den offentlige forvaltning. Staten finansierer universiteternes uddannelsesaktiviteter og en betydelig del af forskningsaktiviteterne. Sammenlignet med andre lande i Europa har danske universiteter en udstrakt formel autonomi og adgang til forskningsfinansiering, der udgør en markant andel af Danmarks BNP. Der er imidlertid en række forhold, der begrænser

universiteternes reelle autonomi og svækker deres økonomiske robusthed.

Stabile og understøttende styrings- og finansieringsrammer er afgørende for, at universitetsledelserne kan udvikle attraktive universiteter for forskere og samarbejdspartnere. I dette kapitel belyser DFIR de nuværende styrings- og finansieringsmæssige rammer.



Konklusion

Universiteterne autonomi og økonomiske robusthed er udfordret.

Centrale tal

- 59 pct. af institutlederne vurderer, at statens styring er skadelig eller meget skadelig.
- 19 pct. af forskerne anvender mere end 40 pct. af deres tid på forskning.
- 74 pct. af forskerne har inden for de sidste 2 år modtaget mindre end 50.000 kr. fra universitetet til dækning af forskningsudgifter.
- 24 pct. af forskerne har inden for de sidste 2 år hverken modtaget midler fra universitetet til dækning af forskningsudgifter eller eksterne midler som PI eller lokal PI.

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

Universiteternes lovsikrede institutionelle autonomi

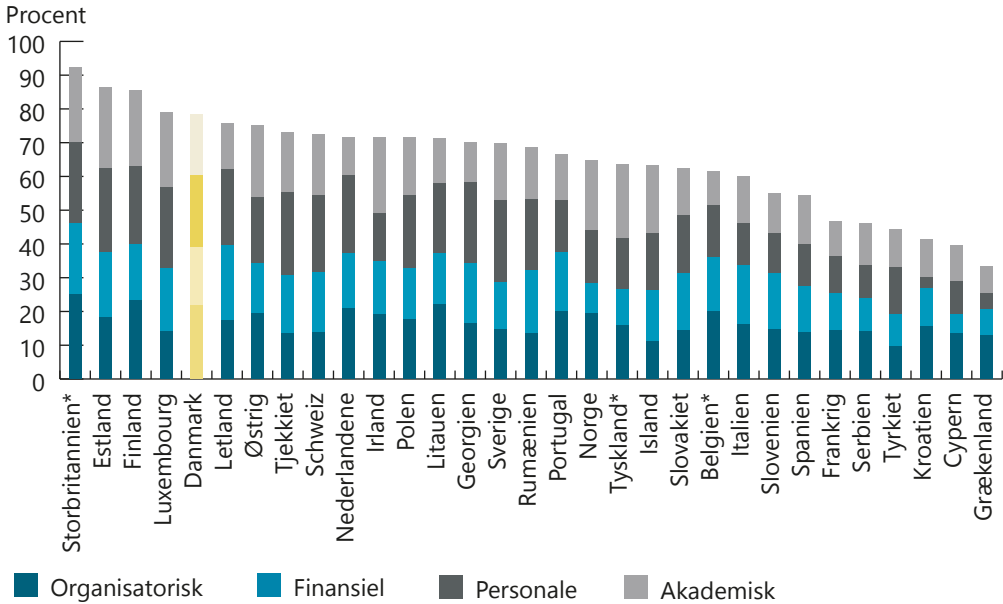
I debatten om universiteternes styrings- og finansieringsmodeller refereres til begrebet institutionel autonomi. Det skal forstås som universiteternes frihed fra statslig styring, herunder frihed til at vælge egen organisation og ledelse, træffe beslutninger om medarbejdersammensætning, og allokere midler til uddannelser og forskning. En vis grad af autonomi betragtes som en forudsætning for, at moderne universiteter kan udvikle deres institutionelle profil og indfri deres mission (Pruvot, Estermann, & Popkhadze, 2023). Med afsæt i EUAs *University Autonomy Scoreboard* vurderes universiteternes autonomi på baggrund af fire dimensioner:

1. **Organisatorisk autonomi**, herunder ansættelse og afskedigelse af rektor, den akademiske strukturer med fakulteter og institutter samt universiteternes mulighed for at oprette egne juridiske enheder, som technology transfer kontorer.
2. **Finansiell autonomi**, herunder budgethorisont og type af offentlig finansiering, mulighed for at beholde overskud som egenkapital, låne penge, eje egne bygninger og opkræve studieafgifter.
3. **Personale autonomi**, herunder ansættelsesprocedurer, løn, forfremmelse og afskedigelse af ledende akademisk og administrativt personale.
4. **Akademisk autonomi**, herunder beslutninger om udbud og indhold af uddannelser samt igangsættelse og ophør af forskningsprogrammer.

De fire dimensioner omfatter hver en række indikatorer, der samlet bruges til at vurdere, i hvilket omfang den eksisterende nationale lovgivning giver universiteterne autonomi, *de jure*, men ikke om universiteterne sikres autonomi, *de facto*.² Med det udgangspunkt vurderes danske universiteter at have en høj grad af institutionel autonomi i forhold til universiteter i andre europæiske lande, jf. Figur 29.

Der kan være gode grunde til at værne om og udvide den institutionelle autonomi, også ud fra et konkurrenceperspektiv, idet der er identificeret en positiv sammenhæng mellem institutionel autonomi og videnskabelig produktivitet (Aghion, et al., 2010). I Figur 30 sammenholdes den samlede institutionelle autonomi med tilvæksten i antallet af de 10 pct. mest citerede forskningsartikler per mio. indbyggere. Der ses en tydelig sammenhæng mellem høj institutionel autonomi og tilvæksten i antallet af de mest citerede artikler. Danmark klarer sig godt på begge parametre.

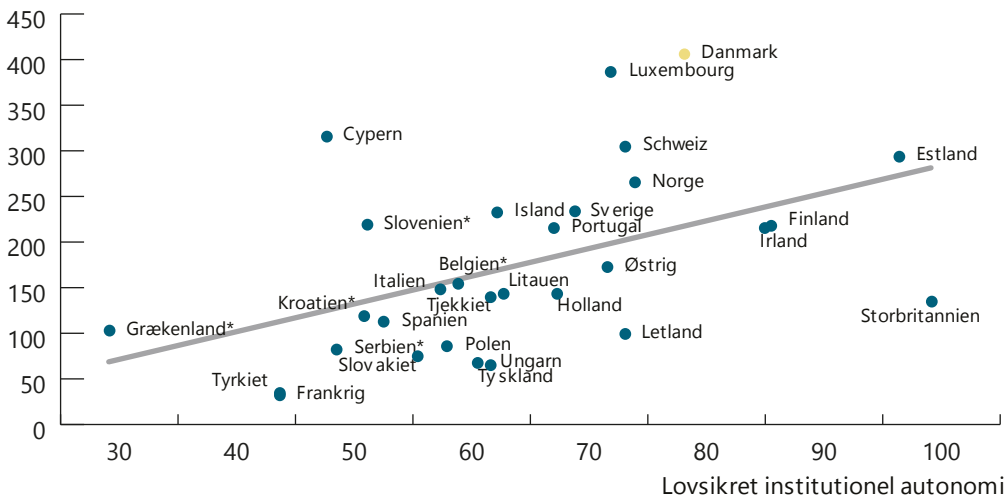
Der vil også i fremtiden være behov en betydelig autonomi i universitetssektoren i Europa og i Danmark. Det skyldes ikke mindst en række udfordringer, der hver især vil kræve omfattende og løbende tilpasning fra de enkelte universiteter.

Figur 29 Universiteternes lovsikrede institutionelle autonomi i Europa, 2022

Kilde: Pruvot, Estermann, & Popkhadze (2023).

Anm.: *Tal for Belgien, Storbritannien og Tyskland i 2022 er beregnet som den gennemsnitlige score for regionerne.

Figur 30 Universitetssektorens lovsikrede institutionelle autonomi i 2011 sammenholdt med ændring i antallet af de 10 pct. mest citerede forskningsartikler per mio. indbyggere fra 2010 til 2020. Tilvækst i antal 10-pct. mest citerede artikler pr. mio indbyggere fra 2010 til 2020



Kilde: Estermann, Nokkala, & Steinell (2011), Pruvot & Estermann (2017), Scopus-databasen baseret på SciVal, Elsevier B. V. (2022) og egne beregninger.

Anm.: Tal for institutionel autonomi i Belgien og Tyskland er beregnet som den gennemsnitlige score for regionerne. Tal for institutionel autonomi i Belgien, Kroatien, Serbien og Slovenien er opgjort i 2017. Den fittede linje er estimeret ved en OLS-regression.

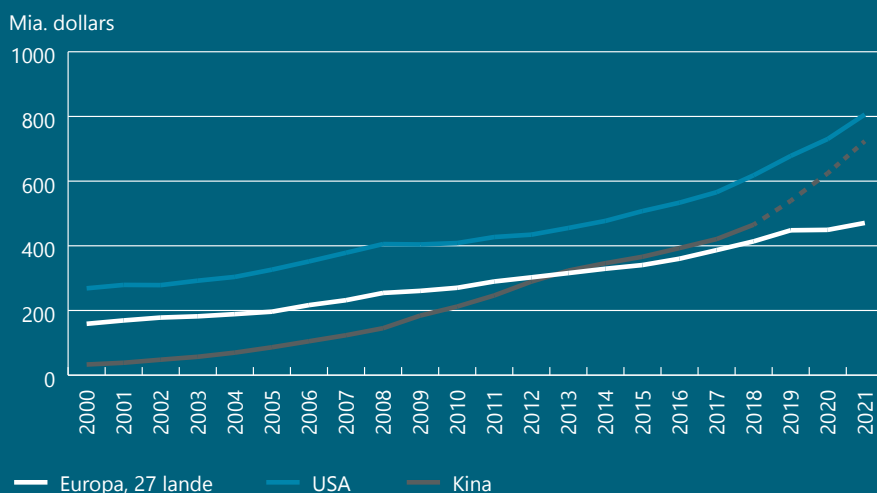
Udfordringer for universiteterne

Globale investeringer og konkurrencen om talent

Omfanget af investeringer i forskning og udvikling er på globalt plan støt stigende. Stigningen i investeringer er drevet af både den offentlige og private sektor, og den er særligt centreret om life science og grønne teknologier, jf. Figur A.

Danmarks position i det internationale videnssamfund udfordres af den globale konkurrence om unge og etablerede forskertalenter. De danske universiteter skal være attraktive i konkurrencen med udenlandske universiteter eller private virksomheder, der kan tilbyde bedre arbejdsvilkår til deres ansatte, herunder løn, work-life-balance og den samlede forskningstid.

Figur A. Udviklingen i offentlige og private investeringer i FoU i Europa, USA og Kina. Mia. dollars. 2000-2021.



Kilde: OECD og egne beregninger.

Anm: Offentlige og private investeringer i FoU i Kina i årene 2019-2021 er anslåede tal, beregnet på baggrund af gennemsnitlige årlige vækstrate for perioden 2000 til 2018.

Sikkerhedspolitikken og -situationen

Forsknings- og innovationssamarbejdet er i stigende grad blevet et sikkerhedspolitisk spørgsmål. Fremmede stater, herunder især Kina og Rusland, forsøger ifølge vestlige efterretningstjenester uretmæssigt at anskaffe sig viden om teknologier og produkter, der er vigtige for vestlige landes konkurrenceevne og sikkerhed (Forsvarets Efterretningstjeneste, 2022; Center for Cybersikkerhed, 2022; Politiets Efterretningstjeneste, 2022). Det betyder, at forskning og innovation kobles til nationale sikkerhedspolitiske, værdimæssige og økonomiske hensyn.

Det øgede fokus på sikkerhedspolitik vil skabe bureaukratiske barrierer for videnskabelige samarbejder og udfordre universiteternes åbne samarbejds- og videnudvekslingskultur. Samtidigt kan det forstærke konkurrencen om internationalt talent mellem de vestlige lande, hvor mange lande med USA og UK i spidsen tidligere har rekrutteret mange yngre forskere fra Kina.

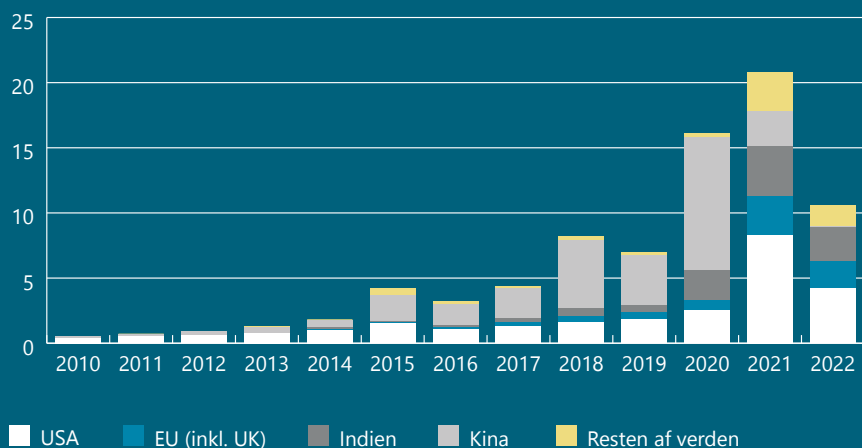
Digitalisering og mindre ungdomsårgange

De kommende års faldende ungdomsårgange og et øget behov for arbejdskraft på en række uddannelsesniveauer må samlet set forventes at reducere tilgangen af studerende til universiteterne. Samtidig forventes konkurrencen fra andre digitale læringsplatforme at stige. Store teknologivirksomheder tilbyder allerede i dag certificerede kurser inden for specifikke færdigheder. De globale private investeringer i ny uddannelsesteknologi er steget markant frem til og med 1. kvartal 2022 og udgjorde

20,8 mia. dollars i 2021, jf. Figur B. Dertil kommer, at kunstig intelligens og digitalisering vil ændre arbejdsmarkedet, som vi kender det i dag. Et muligt scenarie er, at omlægningen vil øge behovet for fokus på livslang læring og tilegnelse af viden frem for specifikke kompetencer. Universiteterne vil i så fald skulle engagere sig i omskoling og opkvalificering som del af omfattende strategier for livslang læring på nationalt niveau og i EU. Kunstig intelligens og automatisering kan over en kortere eller længere periode også føre til en reduktion i det samlede antal jobfunktioner for personer med en universitetsuddannelse. Det vil reducere værdien af uddannelse og dermed universiteternes rolle i uddannelseslandskabet.

Figur B. Udviklingen i offentlige og private investeringer i uddannelsesteknologi, mia. dollars, 2000–2022.

Mia. dollars



Kilde: HolonIQ

Mistillid og misinformation

De danske universiteter skal understøtte og udfordre samfundets kulturelle værdier gennem den almene dannelse af studerende og kandidater og desuden bidrage til en fri, saglig og kritisk offentlig debat gennem en bredere vidensformidling. Denne rolle udfordres af befolkningens stigende mistillid til forskere og andre vidensautoriteter. Det skal ses i sammenhæng med en generel tillidskrise, hvor især det politiske system står for skud. Det påvirker de danske universiteter, der bidrager til politiske processer gennem deres myndighedsbetjening. Desuden er informationskulturen under forandring, idet misinformation spredes hurtigere og bredere på sociale medier. Omfanget af misinformation vil øjensynligt stige de kommende år. Det vil blive sværere at skelne mellem fup og fakta i takt med, at kunstig intelligens bliver mere udbredt og finder anvendelse i spredningen af misinformation. Mistillid til forskningen og udbredt misinformation kan i sidste ende føre til en demokratisk krise og en stigende polarisering i samfundet. De danske universiteter vil skulle navigere i dette og sikre, at deres forskere og viden fortsat understøtter en demokratisk levevis.

Universiteternes autonomi er udfordret

På trods af den gode danske placering på EUAs *University Autonomy Scoreboard* er der en række forhold, der giver anledning til at diskutere, om de danske universiteter ville kunne styrkes ved at øge deres institutionelle autonomi, herunder deres økonomiske robusthed.

Politisk reformiver udhuler den institutionelle autonomi

De danske universiteter har været genstand for markant politisk interesse over de seneste 20 år. Universitsloven i 2003 ændrede universiteternes styringsstruktur. I 2006 medførte Globaliseringsstrategien øgede bevillinger, og i 2007 fulgte en række institutionelle fusio-

ner. I 2011 blev medarbejdersinddragelse og -medbestemmelse tilføjet universitslovens styringsbestemmelser. Siden 2010'erne har der været særligt politisk fokus på universiteternes uddannelser med fremdriftsreform, dimensionering, uddannelsesloft, justering af internationale studiepladser, udflytning og den igangværende forhandling om reform af kandidatuddannelserne.

En række reformer har haft til hensigt at styrke universiteternes kerneopgaver inden for uddannelse og forskning. Andre reformer har haft andre politiske hensyn, som f.eks. at skabe bedre balance imellem landdistrikter og byer, at styrke arbejdsudbuddet, eller at begrænse udbetaling af SU til udlændinge.



Reformer og lovændringer siden 2002

- 2003: Universitetsloven
- 2006: Globaliseringsstrategi
- 2007: Fusioner af forskningsinstitutioner, akkreditering og aftagerpaneler
- 2009: Ændring af forskningsbevillingen via BFI-point
- 2011: Universitetslovsændring (inddragelse og medbestemmelse blev tilføjet og forskningsfrihed præciseret, herunder krav til forskningstid)
- 2013: Internationaliseringsstrategi, institutakkreditering, SU- og fremdriftsreform
- 2014: Dimensionering
- 2016: Justering af fremdriftsreformen og uddannelsesloft
- 2017: Universitetslovsændring (præcisering af bestyrelsens rolle og ansvar) og nyt bevillingssystem
- 2018: Begrænsning af internationale studerende
- 2019: Institutionsakkreditering 2.0
- 2022: Udflytningen af studiepladser
- 2023: Ændring af kandidatuddannelser

De omfattende reformer har været ressourcetrækkende for universiteterne. Forud for en reform følger en offentlig debat, hvor universitetsledelserne engagerer sig. Der gøres opmærksom på institutionelle interesser og eventuelle blinde vinkler bliver belyst. Et sådant lobbyarbejde forudsætter, at der er adgang til administrative ressourcer, der kan analysere konsekvenser for den enkelte institution og kommunikere særinteresser, så de høres politisk.

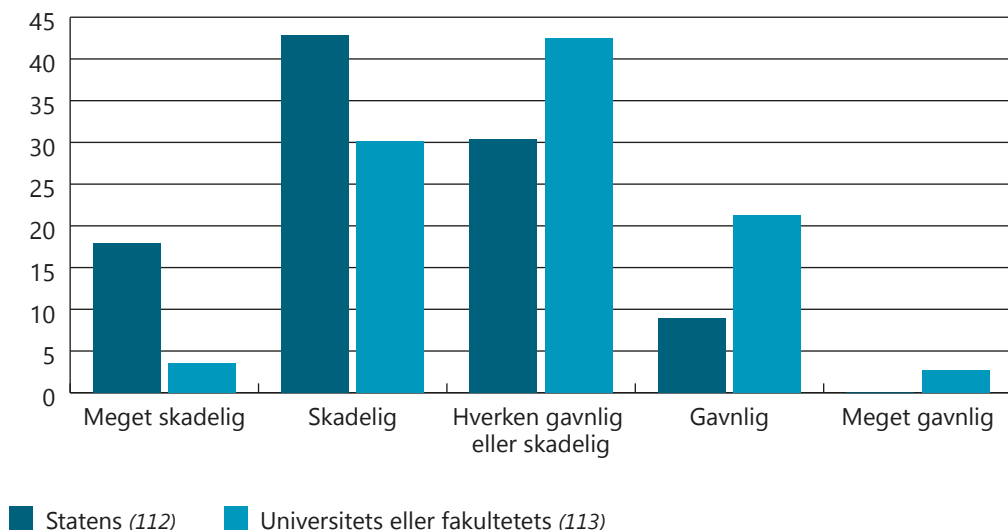
Efter vedtagelsen af en reform følger implementeringsarbejdet. Når det drejer sig om uddannelser, kan reformer betyde, at der er behov for to sideløbende administrationssy-

stemer, da nogle studerende skal gøre deres uddannelser færdige på det gamle grundlag, mens nye studerende skal efterleve nye regler. Det er oplagt, at sådanne processer er administrativt krævende og medfører et øget behov for administrativ assistance. Det er formentlig også en del af baggrunden for væksten i administrativt personale, jf. afsnit Universiteternes administration, kapitel 2.

Dertil kommer en øget oplevelse af afmagt og meningsløshed hos forskerne. 61 pct. af institutlederne vurderer i forlængelse heraf, at statens styring har en skadelig eller meget skadelig betydning, jf. Figur 30.

Figur 31 Institutledernes vurdering af om statens, universitets eller fakultetets styring er gavnlig eller skadelig på instituttets administrative opgaver (f.eks. gennem rapporteringskrav, proceskrav, mv.). Procent. 2022.

Procent



Kilde: KDVS og DFIR spørgeskemaundersøgelse til institutledere ved de otte danske universiteter, december 2022.

Anm.: Tal i parentes angiver antal respondenter.

Universiteternes økonomiske robusthed er udfordret

I forhold til andre offentlige institutioner har de danske universiteter udstrakt økonomisk frihed. For eksempel har universiteterne en mulighed for, omend i begrænset omfang, at overføre et eventuelt overskud til kommende år. Der er imidlertid en række forhold, der giver anledning til at diskutere de danske universiteters økonomiske robusthed. Disse forhold gennemgås nedenfor.

Ubalancer i universiteternes forskningsfinansiering

Danske universiteters forskningsfinansiering har i mange år stået på to ben. Det ene ben er basismidlerne til forskning, som universiteterne frit kan disponere over. Det andet er de konkurrenceudsatte, eksterne midler, som universitetets forskere kan søge til egne projekter i åben konkurrence.

Universiteternes basismidler til forskning udgjorde i 2021 9,3 mia. kr. Hensigten med basismidlerne er at sikre finansiell stabilitet og derigennem understøtte, at universiteterne kan forfølge egne forskningsstrategier. Det kan for eksempel være, at institutternes forskningsprofil understøtter det forskningsbaserede uddannelsesudbud.

De konkurrenceudsatte, eksterne midler omfatter både statslige fonde og råd, EU-hjem-

tag, øvrige internationale organisationer, danske og udenlandske private fonde og virksomheder i ind- og udland. De konkurrenceudsatte midler udgjorde i 2021 3,8 mia. kroner fra private, danske kilder og 4,5 mia. kroner fra offentlige kilder og EU-hjemtag jf. Figur 32.

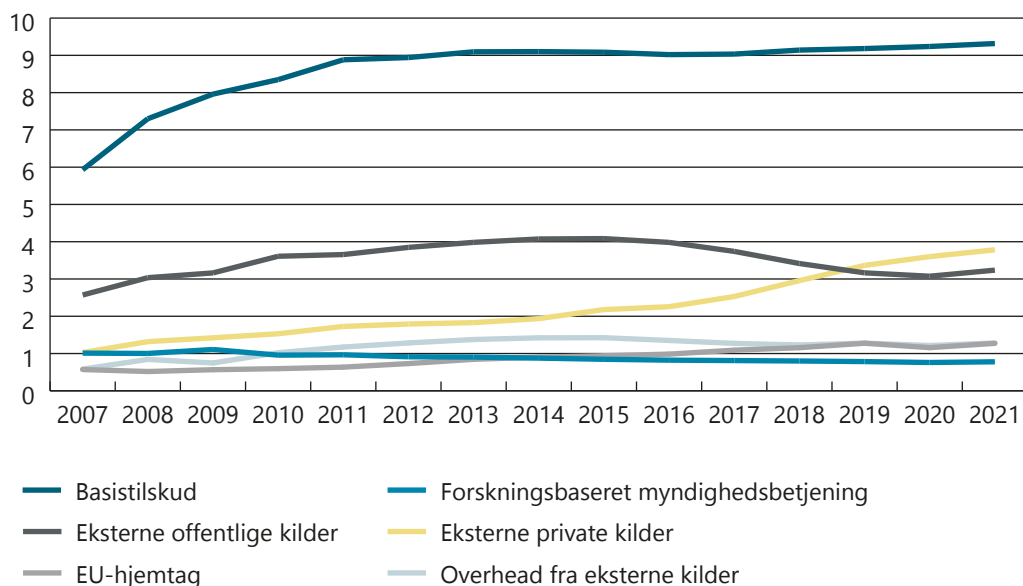
De konkurrenceudsatte midler skal bidrage til dynamik ved at anspore til forandring gennem strategiske prioriteringer og til fortsat udvikling af dansk forskning ved at sikre de bedste talenter uafhængigt af andre hensyn. Konkurrenceudsættelse har således til hensigt at styrke forskningens kvalitet og relevans og sikre fair og transparent fordeling af forskningsmidlerne.

Danmark er i en privilegeret position sammenlignet med andre lande, da private fonde donerer betydelige midler til gavn for dansk forskning og innovation. Imidlertid er balancen mellem basis- og konkurrenceudsatte midler afgørende for, at forsknings- og innovationssystemet fungerer efter hensigten.

I Danmark ser det ud til, at balancen er tippet. Konsekvensen er, at universiteternes strategiske råderum er indsnævret, midlerne fordeles for ensidigt og det videnskabelige personale skal anvende en stor del af deres forskningstid på at søge og administrere eksterne bevillinger.

Figur 32 Universiteternes basismidler til forskning og eksterne forskningsmidler. Mia. kroner 2021-pris og lønkorrigeret (pl), 2007-2021.

Mia. kr. (2021-pl)



Kilde: Danske Universiteters Statistikberedskab og egne beregninger.

Universiteternes økonomiske strategiske råderum indsnævres med begrænsede muligheder for prioritering af forskningsstrategiske indsatsområder og sikringen af bredden i deres forskningsprofil. Det skyldes, at hjemtaget af eksterne bevillinger er forbundet med afledte omkostninger. Universiteternes basismidler til forskning anvendes derfor til medfinansiering af eksternt bevilgede forskningsprojekter. Det reducerer de frie basismidler til forskning.

50.000 kr. fra universitetet til dækning af forskningsudgifter. Det betyder, at mange af forskerne er afhængige af ekstern finansiering for at kunne udføre deres forskning, jf. Tabel 1. Imidlertid har 23 pct. af forskerne heller ikke hjemtaget eksterne midler. De har således hverken modtaget midler fra universitet til dækning af forskningsudgifter eller hjemtaget eksterne midler som principal investigator (PI) og råder dermed reelt ikke over egne midler til forskning.

Endvidere viser DFIR's spørgeskemaundersøgelse, at omkring 75 pct. af forskerne inden for de sidste 2 år har modtaget mindre end

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.

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

Det er i overensstemmelse hermed tidligere blevet påvist, at konkurrenceudsatte forskningsbevillinger koncentrerer på få hænder (Aagaard, Schneider, & Andersen, 2019). De 20 pct. mest succesfulde bevillingsmodtagere får tildelt 90 pct. af de konkurrenceudsatte eksterne forskningsmidler. Den skævvridning forstærkes af, at universiteternes basismidler medfinansierer de eksterne forskningsbevillinger. Det betyder således, at bredden i den samlede danske forskningsprofil reduceres.

Administrative forpligtelser og behov for at søge ekstern finansiering er endvidere en del af forklaringen på, at færre end 20 pct. af forskerne anvender mere end 40 pct. af deres tid på forskning jf. Figur 33. Omkring 60 pct. af forskerne bruger mere end 40 pct. af deres tid på undervisning. Men derudover bruger knap 40 pct. af forskerne mere end 10 pct. af deres tid på eksterne midler og yderligere 40 pct. mere end 10 pct. på administrative opgaver. Det tyder på, at flere forskere bruger en relativt stor del af deres arbejdstid på forhold, der indirekte relaterer sig til deres kerneopgaver, nemlig forskning, undervisning og videnudveksling. Dertil kommer meget lave succesrater i offentlige fonde som Danmarks Frie Forskningsfond eller

Innovationsfonden. Det påvirker effektiviteten i universitetsverdenen og påvirker forskernes arbejdsglæde.

Forventningen til fremtidige eksterne midler
Ubalancen mellem basismidlerne og den eksterne finansiering må forventes at blive større i de kommende år. Det skyldes først og fremmest, at de private fondes forskningsbevillinger forventeligt vil fortsætte med at stige. Det er derfor vigtigt, at universiteter og private fonde viderefører den igangværende dialog med henblik på etablering af en ensartet model for finansiering af indirekte omkostninger.

Men derudover vil også de offentlige konkurrenceudsatte og strategiske forskningsmidler stige, hvis den politiske praksis for udmøntning af det offentlige forskningsbudget fastholdes. Det skyldes, at man i dag indfriede Danmarks målsætning om, at det offentlige forskningsbudget skal udgøre 1 pct. af BNP ved at tilpasse den etårige forskningsreserve frem for at ændre i finanslovens grundbevilling til universiteterne, der har en treårig budgethorisont. Forskningsreserven udmøntes imidlertid fortrinsvist gennem konkurrenceudsatte og strategiske midler, hvoraf

hovedparten formodes at tilgå universiteterne. Hvilke områder, der tilgodeses forhandles mellem Folketingets partier. I 2023 udmøntes 2,6 mia. kr. gennem forskningsreserven (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2023).

Forskningsreserven og universiteternes grundbevilling indgår begge i den del af det offentlige forskningsbudget som staten har kontrol over, nemlig det statslige forskningsbudget.³ Det må forventes, at det statslige forskningsbudget vil stige de kommende år som følge af stigningen i BNP (Finansministeriet, 2022). Dermed vil den nuværende politiske praksis øge de offentlige konkurrenceudsatte og strategiske forskningsmidler som andel af universiteternes forskningsmidler. Omvendt kan væksten i det statslige forskningsbudget danne grundlag for en national strategi for universiteternes finansieringsstruktur, som skal sikre en mere langsigtet robust økonomi for alle.

Modregning af EU-hjemtag i det offentlige forskningsbudget

EU's forsknings- og innovationsprogram Horizon Europe er med et budget på ca. 95,5 mia. € den største europæiske, offentlige kilde til finansiering af forskning og udvikling (FoU), som danske forskere, private virksomheder og offentlige forskningsinstitutioner kan søge i konkurrence med andre på europæisk plan. Danmarks EU-hjemtag kan, når det sammenlignes med andre landes EU-hjemtag, betragtes som udtryk for kvaliteten af dansk FoU. Danmarks EU-hjemtag er generelt på niveau med eller højere end hjemtaget i de lande vi normalt sammenligner os med. De seneste år har der i den forsknings- og innovationspolitiske debat i Danmark været fokus på, at det danske EU-hjemtag modregnes i Danmarks offentlige forskningsbudget. Modregningen skyldes, at målsætningen om, at det offentlige forskningsbudget mindst skal udgøre 1 pct. af BNP, siden 2016 er blevet tolket

både som "et gulv" og "et loft". Det offentlige forskningsbudget skal dermed ramme 1 pct. Derfor modregnes den del af det forventede EU-hjemtag, som overstiger det beregnede EU-bidrag andre steder i det offentlige forskningsbudget. Det forventede EU-hjemtag blev nedjusteret i 2021, men er dog fortsat højere end Danmarks beregnede EU-bidrag. Den nuværende model for budgetteringen af det offentlige forskningsbudget og kommunikationen herom skaber store frustrationer i de danske forsknings- og innovationsmiljøer og kan lægge en dæmper på incitamentet til at søge EU-midler.

Uddannelsesbesparelser og husleje til staten koster på forskningen

Universiteternes samlede økonomiske robusthed omfatter dog også andre økonomiske forhold, der ligeledes har betydning for universiteternes mulighed for at drive attraktive forskningsmiljøer.

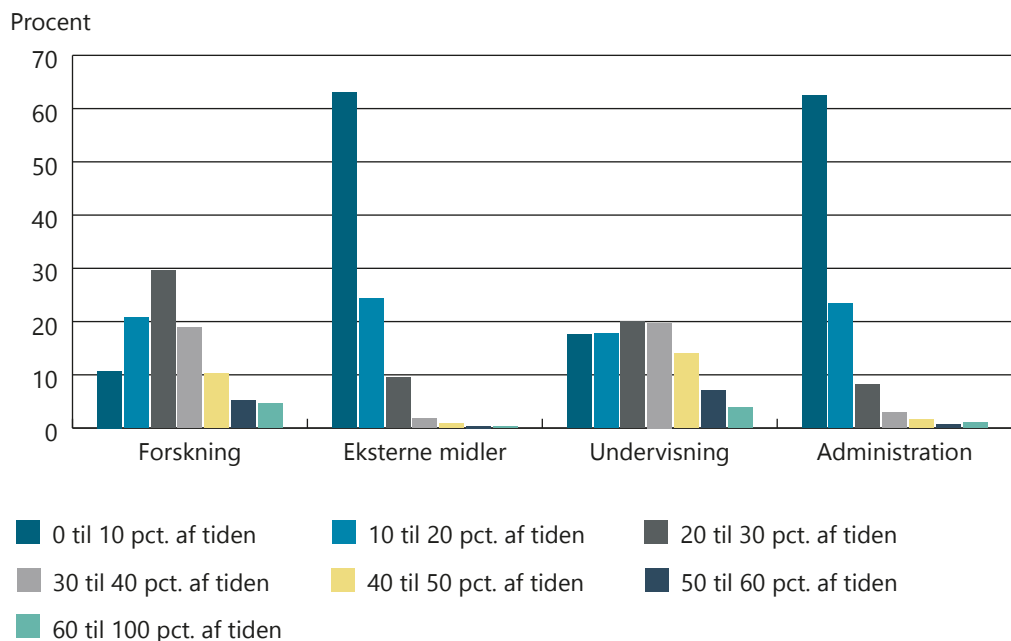
Strukturelle besparelser på uddannelserne og myndighedsbetjening

I Danmark har universiteternes uddannelser og myndighedsbetjening været underlagt strukturelle besparelser på 2 pct. over flere år. Det betyder, at der i øjeblikket forbruges færre midler per studerende på de videregående uddannelser end gennemsnittet i OECD. Danmark bruger markant mindre end særligt USA og Storbritannien (Danske Universiteter, 2021). Det kan være indikation på, at universiteternes forskningsmidler anvendes til at subsidiere uddannelsesaktiviteter, herunder udflytning af uddannelser.

Lige vilkår og bygningsselveje

Universiteternes mulighed for at købe, sælge og bygge faciliteter og lokaler sætter rammerne for deres finansielle autonomi og dermed deres mulighed for at udvikle og eksekvere deres strategi.

Figur 33 Forskernes vurdering af hvordan de fordeler deres tid mellem forskning, søgning og administration af eksterne midler, undervisning og administration i øvrigt i løbet af et år (N=3045).



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

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

I Danmark er bygningsselveje fortsat et omstridt spørgsmål. Det er kun Danmarks Tekniske Universitet og Copenhagen Business School, der ejer deres bygninger. DTU har dog efter fusioneringen med Forskningscenter Risø også en andel af bygninger, som er ejet af staten. Staten ejer de bygninger, som bruges af de resterende danske universiteter. Universiteterne betaler husleje til staten for leje af disse bygninger gennem Statens Ejendoms Administrations-ordning (SEA-ordningen), der blev indført i 2001. Universiteterne brugte i 2021 omkring 2,2 mia. kr. på husleje (Finansministeriet, 2021) ud af en samlet indtægt på omkring 20 mia. kr. eksklusiv konkurrenceudsat forskningsfinansiering (Danske Universiteter, 2023). Huslejen

overstiger ifølge universiteterne selv mange steder huslejen på det private marked.

Modellen har også vist sig problematisk i forbindelse med nybyggeri. Her pålægges universiteterne at betale eventuelle budgetoverskridelser og forsinkelser i form af øgede lejeudgifter, men har ikke mulighed for selv at styre byggeriet. Der er flere eksempler på budgetoverskridelser.

Hvis universiteternes husleje fastsættes for højt grundet budgetoverskridelser samt høje afkastkrav, tages ressourcerne fra universiteternes kerneopgaver. Huslejen indgår dermed i opfyldelsen af 1 pct.-målsætningen.

Universiteternes husleje

Huslejen for uddannelses- og forskningsinstitutioner er omkostningsbestemt og fastsættes som en fast procentandel af ejendommens værdi. Således betaler universiteterne 6,02 pct. af ejendomsværdien til kapitalomkostninger, administration, forsikring og tab, 80 kr. pr kvm (2019-priser) til vedligehold, 5,5 pct. af værdien af grunde, 5 pct. af værdien af landbrugs- og forsøgsarealer. Huslejen pristalsreguleres årligt med forbrugerprisindekset.

Laboratorier afskrives over 15 år med start i bygningens AB-92 afleveringsår, og huslejen reguleres ned med 75 pct. efter 15 år. Ved reinvestering i laboratorier og tilsvarende særindrettede bygninger ændres huslejegrundlaget til reinvesteringens størrelse. Ved en reinvestering kan huslejegrundlaget maksimalt reguleres ned til 25 pct. af det gældende huslejegrundlag. Afskrivningerne er bevillingsfinansierede og påvirker ikke huslejeniveauet.

Kilde: Bygningsstyrelsen, 2023

Bygningsselveje vil give universiteterne mulighed for og incitament til at lave en langsigtet planlægning ift. afskrivninger, geninvesteringer og låntagninger, hvilket er helt centrale styringsmidler. Det vil give universiteterne andre muligheder for at opspare egenkapital og dermed en større fleksibilitet og robusthed. Bygningsselveje vil derudover give mulighed for korte og entydige beslutningsveje, så universiteterne kan agere i tide på nye muligheder, tiltrække internationale forskere,

sikre udviklingen af campus og samspil med det omkringliggende samfund.

En reform af bygningsselveje bør indgå i en større reform af universiteternes økonomi, hvor der tages hensyn til universiteternes grundfinansiering, særlige forpligtigelser som f.eks. museer, internationalt samarbejde og ambitionerne på innovationsområdet med henblik på, at sikre lige rammevilkår for de danske universiteter.

Anbefalinger

Universiteterne kan sikres reel autonomi ved, at

- regeringen reducerer antallet af reformer, der trækker unødvendige ressourcer fra universiteterne, sænker kvaliteten af og fratager universitetsledelsen sit mandat og afleder fokus fra universiteternes kerneopgaver.

Universiteterne sikres en robust økonomi ved

- universiteter og private fonde viderefører den igangværende dialog med henblik på etablering af en ensartet model for finansiering af indirekte omkostninger.
- Regeringen og Folketing sikrer sammenhæng mellem midler til uddannelse og omkostninger ved uddannelse, således at basismidler til forskning ikke skal bidrage til finansiering af uddannelser og kvaliteten af uddannelserne sikres.
- Regeringen og Folketing udmønter forskningsreserven igennem mere langsigtede og stabile bevillinger.
- Regeringen og Folketing økonomisk belønner hjemtag af EU-midler.
- Regeringen og Folketing sikrer universiteterne lige økonomiske vilkår, herunder ret til bygningsselveje under hensyntagen til universiteternes forskellige forpligtelser såsom museer og laboratorier.

Ovenstående anbefalinger bør realiseres gennem nedsættelse af en kommission, der skal udvikle en national forsknings- og innovationsstrategi, herunder forslag til en langsigtet og robust finansieringsstruktur for universiteterne. Kommissionen skal arbejde med henblik på at styrke institutionernes autonomi og sikre lige rammevilkår samt mindske forskernes tidsforbrug til ansøgning og styrke rammerne for sammenhængende karriereveje.

Kapitel 5

Baggrund og metode

Universitetssektoren er kompleks og omfattende. De otte danske universiteter forvalter hvert år omkring 30 mia. kroner, beskæftiger 33.500 medarbejdere, har 150.500 studerende indskrevet og samarbejder med en bred vifte af nationale og internationale virksomheder og andre forskningsinstitutioner.

Sektorens styrings- og finansierungsstruktur skal balancere mange hensyn på kort og langt sigt. DFiR har derfor fundet det relevant at undersøge, om sektorens styrings- og finansierungsstruktur er fremtidssikret i anledning af 20-året for universitsloven i 2023.

Projektet er igangsæt med det formål at komme anbefalinger, der kan bidrage til at universiteterne også i fremtiden kan opbygge og fastholde frie og attraktive forskningsmiljøer, rekruttere nationalt og internationalt talent, hjemtage offentlige og private investeringer og etablere samarbejder med lokale, nationale og internationale private og offentlige aktører.

Projektelementer

DFiR har med afsæt i universiteternes interne enstrengede ledelsesstruktur, de øgede konkurrenceudsatte og strategiske forskningsmidler og universiteternes autonomi fokuseret på 1) fremtidige globale udfordringer, som universiteterne står overfor, 2) forskernes forskningsfrihed, inddragelse i væsentlige beslutninger og tryk i ansættelsen samt

3) forskernes bredere videnformidling, -udvikling og -samarbejde.

DFiR har gennem et eksplorativt projektarbejde undersøgt dilemmaer og problematikker ved den interne enstrengede ledelsesstruktur, de øgede konkurrenceudsatte og strategiske forskningsmidler og universiteternes autonomi. Rådets anbefalinger bygger primært på følgende projektelementer:

- Litteraturstudie af nationale og internationale rapporter og forskningslitteratur.
- Studietur til Nederlandene i september 2022.
- Stakeholdersamtaler med 21 centrale aktører i berøring med den danske universitetssektor.
- Spørgeskemaundersøgelse blandt universitetsforskere og institutledere.
- DFiR-konferencen "Universiteter for fremtiden", afholdt den 2. november 2022.

Studietur til Nederlandene

I september 2022 besøgte DFiR Nederlandene for at søge inspiration fra et forsknings- og innovationssystem, der i høj grad minder om det danske med universiteter i verdensklasse og en høj videnskabelig gennemslagskraft.

DFiR noterede sig, at nederlandske universiteter har en høj andel af internationale forskere, stærke forskningsprofiler og universitetsalliancer omkring fælles styrkepositioner. Universiteterne har samtidig en stærk tradi-

tion for offentligt-privat samarbejde i form af delestillinger og gennem statsligt finansierede programmer. Som i Danmark har universiteterne og forskerne igennem en årrække oplevet et øget pres, og den nederlandske regering gennemfører derfor nu en ambitiøs investeringsplan, der over en årrække skal øge de konkurrenceudsatte forskningsmidler markant og sikre bedre arbejdsvilkår for det videnskabelige personale. Samtidig arbejder man i Nederlandene på udviklingen af et nyt "reward and recognition"-system, der foruden citationer, impact og rankings inddrager beskrivelser af den enkelte forskers bidrag til team science og open science.

DFiR's Årskonference 2022

DFiR's årskonference den 2. november 2022 havde overskriften Universiteter for Fremtiden. Konferencen omhandlede sektorens fremtidige globale udfordringer, medarbejderinddragelse inden for den eksisterende styrings- og finansieringsstruktur, universitetet som kulturbærende institution og forskernes engagement i den offentlige debat samt vidensudvekslingen med erhvervslivet.

Det blev påpeget, at loven i sig selv ikke er en barriere for god ledelse, og at der mange steder allerede udøves god ledelse. Universitetsloven indeholder imidlertid ikke stærke mekanismer, der forpligter ledelsen og bestyrelsen på at sikre medarbejdernes inddragelse og medbestemmelse.

DFiR brief 34: Er universitetsloven fremtids-sikret? samler op på erfaringer fra konferencen.

Stakeholdersamtaler

I 2022 har DFiR i regi af projektet gennemført 21 stakeholdersamtaler med repræsentanter blandt 1) medlemmerne af Folketinget, 2) de eksterne bestyrelsesmedlemmer, 3) rektorerne, 4) institutlederne, 5) det videnskabelige personale og deres interesseorganisationer,

6) de private og offentlige forskningsfinansierende parter, samt 7) aftagere i den private sektor. Samtalerne omfattede flere emner, herunder globale fremtidige udfordringer for sektoren, universiteterne som kulturbærende institution, gode principper for ledelse og forskningsfinansiering, eksternt samarbejde med private og offentlige virksomheder og organisationer og konkurrence og samarbejde på tværs af universitetssektoren. Udvalgte citater fra samtalerne sammenfattes i projektets samtalebog,

Spørgeskemaundersøgelser

På baggrund af et større litteraturstudie og stakeholdersamtaler har DFiR udviklet og gennemført to spørgeskemaundersøgelser. Den første blev sendt til 9.578 forskere, herunder adjunkter, lektorer og professorer ved alle landets 8 universiteter medio december 2022. Kontaktoplysninger for de enkelte medarbejdere blev udleveret af hvert universitet. Undersøgelsen blev lukket primo februar 2023 og inklusiv delvise besvarelser var svarprocenten på 35 pct., jf. Tabel 2. I spørgeskemaet blev forskerne spurgt til deres inddragelse i universitets- og institutledelsens beslutninger og barrierer herfor, deres oplevelse af forskningsfrihed og begrænsninger heri, deres forskningsfinansiering og tidsforbrug samt omfanget af og barrierer for deres vidensudvekslingsaktiviteter. Rapportens analyser omfatter alene adjunkter, lektorer og professorer, der er tilknyttet et institut ved et af landets otte universiteter. Spørgeskemaundersøgelsen blev ligeledes sendt til kliniske lektorer og professorer tilknyttet et institut. De uvægtede resultater for alle respondenter og spørgsmål samt spørgsmålenes eksakte ordlyd findes i baggrundsrapporten: "Universiteter for fremtiden - surveyresultater".

Den anden undersøgelse blev gennemført i samarbejde med Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab. Den omfattede 146 institutledere ved alle landets 8 universiteter.

Kontaktoplysninger for de enkelte medarbejdere blev udleveret af hvert universitet. Spørgeskemaet blev udsendt ultimo december 2022 og lukket primo februar 2023. Svarprocenten var på 80 pct. inklusiv delvise besvarelser, jf. Tabel 2. Institutlederne blev spurgt om deres baggrund, motivation for at søge stillingen og karriereovervejelser, deres fokus som ledere og tilgang til medarbejderinddragelse, begrænsninger i deres strategiske og økonomiske handlerum samt deres håndtering af eksterne konkurrenceudsatte forskningsmidler. Resultater for alle spørgsmål samt spørgsmålenes eksakte ordlyd findes i baggrundsrapporten: "Universiteter for fremtiden - surveyresultater".

DFiR finder, at alle universiteter, hovedområder og stillingskategorier er vel repræsente-

ret i både institutleder- og forskersurveyen. Besvarelserne i forskersurveyen er endvidere vægtet i forhold til stillingskategori og institut. Det antages således, at respondenternes svar er repræsentative for alle forskere i samme stillingskategori, der er ansat ved samme institut.

DFiR arbejdsgruppen

Arbejdsgruppen bag Universiteter for fremtiden under DFiR har bestået af:

- Anna Haldrup (Forperson for arbejdsgruppen)
- Kristine Niss
- Mette Birkedal Bruun
- Søren Bech
- Thomas Sinkjær

Tabel 2 Svarprocent for institutleder og forskerspørgeskemaundersøgelse særskilt for universiteter, hovedområder og stillingskategori. Procent.

	Institutledersurvey	Forskersurvey
Universitet		
Københavns Universitet	84,21	34,58
Aarhus Universitet	80,00	36,24
Syddansk Universitet	69,23	27,58
Roskilde Universitet	75,00	48,50
Aalborg Universitet	94,00	39,71
Danmarks Tekniske Universitet	81,25	33,01
IT-Universitetet i København	66,67	66,66
Copenhagen Business School	72,73	30,69
Hovedområder		
Naturvidenskab	86,05	35,82
Teknisk videnskab	80,00	29,76
Sundhedsvidenskab	71,43	33,84
Jordbrugs- og veterinærvidenskab	100,00	35,22
Samfundsvidenskab	80,95	35,83
Humanistisk videnskab	66,67	38,52
Stilling		
Adjunkter	-	30,61
Lektor	-	32,68
Professor	-	41,54
Institutleder	80,14	-
Total	80,14	34,67
Population	146	9.578

Medlemmer af Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd 2023

Bestyrelsesmedlem og rådgiver **Christina Aabo**, Aabo Energy

Forskningsdirektør **Søren Bech**, Bang & Olufsen A/S og professor, Aalborg Universitet

Professor **Frede Blaabjerg** (formand), Aalborg Universitet

Centerleder, professor **Jes Broeng**, Danmarks Tekniske Universitet

Centerleder, professor **Mette Birkedal Bruun**, Københavns Universitet

Instituttleder **Anna Haldrup** (næstformand), Københavns Universitet

Direktør, professor **Søren Rud Keiding**, Aarhus Universitet

Professor **Kristine Niss**, Roskilde Universitet

Professor **Thomas Sinkjær**, Aalborg Universitet

Referencer

Aboagye, E., Jensen, I., Bergström, G., Brämberg, E. B., Pico-Espinosa, O. J., & Björklund, C. (2021). Investigating the association between publication performance and the work environment of university research academics: a systematic review. *Scientometrics*, 126, s. 3283–3301.

Aghion, P., Dewatripont, M., Hoxby, C., Mas-Colell, A., Sapir, A., & Jacobs, B. (2010). The governance and performance of universities: evidence from Europe and the US. *Economic Policy*, 25(61), s. 7-59.

Andersen, H. (2017). *Forskningsfrihed – ideal og virkelighed*. Hans Reitzels Forlag.

Antoni, G. D., Fia, M., & Sacconi, L. (2022). Specific investments, cognitive resources, and specialized nature of research production in academic institutions: Why shared governance matters for performance. *Journal of Institutional Economics*, 18(4), s. 655-676.

Brown, W. O. (2001). Faculty participation in university governance and the effects on university performance. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 44(2), s. 129-143.

Busk, A. J., & Rasmussen, S. B. (2021). Chapter 4: The head of department as the key transformational leader. I A. Lindgreen, A. Irwin, F. Poulfelt, & T. U. Thomsen, *How to Lead Academic Departments Successfully* (s. 29–51). Edward Elgar Publishing.

Bygningstyrelsen. (2023). <https://bygst.dk/om-os/hvad-laver-bygningstyrelsen/sea-ordningen/uddannelse-og-forskning/>

Cameron, K. S., Quinn, R. E., DeGraff, J., & Thakor, A. V. (2022). *Competing Values Leadership*. Edward Elgar Publishing.

Center for Cybersikkerhed. (2022). *Cybertruslen mod Danmark 2021*.

Danske Universiteter. (2021). *Tal om Danske Universiteter*.

Danske Universiteter. (2023). *Danske Universiteters Statistiske Beredskab*. Hentet fra <https://dkuni.dk/tal-og-fakta/beredskab/>.

Degn, L. (2014). Identity constructions and sensemaking in higher education – a case study of Danish higher education department heads. *Studies in Higher Education*.

Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab. (2021). *Ledelse og styring af danske universiteter - i international sammenligning*.

Det Kongelige Videnskabernes Selskab. (2019). *Fri Forskning*. Det Kongelige Videnskabernes Selskab.

Emmanuel Aboagye, Irene Jensen, Gunnar Bergström, Elisabeth Björk Brämberg,. Investigating the association between publication performance and the work environment of university research academics: a systematic review. *Scientometrics* 126, 3283–3301 (2021). (u.d.).

- Finansministeriet. (2021). *Finansloven 2022*. Finansministeriet.
- Forsvarets Efterretningstjeneste. (2022). *Udsyn 2021*.
- Geschwind, L., Aarrevaara, T., Berg, L., & Lind, J. (2019). The Changing Roles of Academic Leaders: Decision-Making, Power, and Performance. I L. G. Rómulo Pinheiro, *Reforms, organizational change and performance in higher education - A comparative account from the nordic countries* (s. 181-210). Springer Nature Switzerland AG.
- Ginsberg, B. (2011). *The Fall of the Faculty and the rise of the all-administrative university and why it matters*. Oxford University Press.
- Gjerde, S., & Alvesson, M. (2020). Sandwiched: Exploring role and identity of middle managers in the genuine middle. *Human Relations*, 73(1), s. 124-151.
- Hansen, H. F., Lind, J. K., & Stage, A. K. (2020). Changing managerial roles in Danish universities. *Science and Public Policy*, 47(4), s. 447-457.
- Jensen, I., Bjorklund, C., Hagberg, J., Aboagye, E., & Bodin, L. (2021). An overlooked key to excellence in research: a longitudinal cohort study on the association between the psycho-social work environment and research performance. *Studies in Higher Education*, 46(12), s. 2610-2628.
- Karran, T., Beiter, K., & Appiagyei-Atua, K. (2017). Measuring academic freedom in Europe: a criterion referenced approach. *Policy Reviews in Higher Education*, 1(2), s. 209-239.
- Karran, T., Beiter, K., & Mallinson, L. (2023). Academic freedom in Scandinavia: has the Nordic model survived? *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 9(1), s. 4-19.
- Kongsted, H. C., Tartari, V., Cannito, D., Norn, M. T., & Wohler, J. (2017). *University researchers' engagement with industry, the public sector and society — Results from a 2017 survey of university researchers in Denmark*. <https://www.datocms-assets.com/22590/1586203309-university-researchers-engagement-with-industry-the-public-sector-and-society.pdf>: Copenhagen Business School (CBS) og Tænketanken DEA.
- LBK nr 778. (2019). <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/778>. Hentet fra Bekendtgørelse af lov om universiteter (universitetsloven).
- Maddock, L. C. (2023). Academic middle leaders, middle leading and middle leadership of university learning and teaching: A systematic review of the higher education literature. *Journal of Higher Education Policy and Management*.
- Maesschalck, J., & Paesen, H. (2021). Profiling Organizational Culture: Using Grid-Group Cultural Theory as a Lens to Take a Snapshot of an Organization's Culture. *Sage Open*, 11(4), s. 1-11.
- Maassen, P., & Stensaker, B. (2019). From organised anarchy to de-coupled bureaucracy: The transformation of university organisation. *Higher Education Quarterly*, 73(4), s. 456-468.
- Olsen, J. (2007). The Institutional Dynamics of the European University. I P. Maassen, & J. Olsen, *University Dynamics and European Integration. Higher Education Dynamics*, vol. 19. Springer.
- Politiets Efterretningstjeneste. (2022). *Vurdering af spionagetruslen mod Danmark*.
- Poultfelt, F. (2021). "Chapter 1: On the particular challenges of managing professionals".

I A. Lindgreen, A. Irwin, F. Poulfelt, & T. U. Thomsen, *How to Lead Academic Departments Successfully* (s. 3–13). UK: Edward Elgar Publishing.

Pruvot, E. B., Estermann, T., & Popkhadze, N. (2023). *University Autonomy in Europe IV - The Scorecard 2023*. European University Association.

Richard, J. E., Plimmer, G., Fam, K.-S., & Campbell, C. (2013). Publishing success of marketing academics: Antecedents and outcomes. *European Journal of Marketing*, 49(1/2), s. 123-145.

Ryan, J. C., & Hurley, J. (2007). An empirical examination of the relationship between scientists' work environment and research performance. *R&D Management*, 37(4), s. 345-354.

Stage, A. K., & de Jong, S. (2023). Non-academic staff's part in transforming academia: As irrelevant as their label suggests? I *Research Handbook on Transformation of Higher Education*. Edward Elgar Publishing.

Stage, A. K., & Aagaard, K. (2020). National policies as drivers of organizational change in universities: A string of reinforcing reforms. *Quantitative Science Studies*, 2(1), s. 849–871.

The Observatory Magna Charta Universitatum. (April 2023). *The Observatory Magna Charta Universitatum*. Hentet fra <https://www.magna-charta.org/>.

Tænketanken DEA. (2016). *What lies beneath the surface? A review of the literature on university-industry collaboration*. <https://dea.nu/publikationer/what-lies-beneath-the-surface-a-review-of-the-literature-on-university-industry/>: Tænketanken DEA.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2019). *Styrket teknologioverførsel fra universiteterne - Eftersyn af regler og praksis*. <https://ufm.dk/publikationer/2019/filer/styrket-teknologioverførsel-fra-universiteterne.pdf>.

Werr, A., & Einola, K. (2021). Chapter 7: Individual performance management: enabler or threat to academic performance? I A. Lindgreen, A. Irwin, F. Poulfelt, & T. U. Thomsen, *How to Lead Academic Departments Successfully* (s. 79–97). Edward Elgar Publishing.

Öberg, S. A., & Boberg, J. (2023). The de-collegialization of higher education institutions in Sweden. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*.

Aagaard, K., Schneider, J. W., & Andersen, J. P. (2019). *Koncentration eller spredning? Fordeling af konkurrenceudsatte forskningsmidler på tværs af danske bevillingsorganer*. Danish Centre for Studies in Research and Research Policy.

Noter

- 1 For at lette læsningen anvendes en række udtryk til at benævne medarbejdergrupperne "adjunkter, lektorer og professorer" f.eks. "forskerne" og "videnskabeligt personale".
- 2 Vurderingen er for hvert land baseret på interview med universiteternes nationale interesseorganisation og er udtryk for en samlet vurdering af de ofte forskellige nationale juridiske rammer som universiteterne fungerer under i det pågældende land. Det er således ikke alle nationale universiteter, der har det omfang af autonomi som indikeret i det samlede nationale niveau.
- 3 Det statslige forskningsbudget udgør en del af det offentlige forskningsbudget. Det offentlige forskningsbudget består derudover af kommunernes og regioner forskningsbudgetter samt universiteternes hjemtag af internationale midler. Det offentlig forskningsbudget udgør 1 pct. af BNP. Det statslige forskningsbudget omfatter bla. basisforskningsmidler til universiteter, forsknings- og udviklingsmidler på videregående kunstneriske og erhvervsrettede uddannelser, midler til GTS-institutter, danske bidrag til internationale programmer som eksempelvis Det Europæiske Center for Højenergifysik (CERN), Danmarks Innovationsfond og Danmarks Frie Forskningsfond, Forskningsbaseret myndighedsbetjening, Udvikling og demonstrationsprogrammerne samt øvrige forskningsmidler.

Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd har til formål at fremme udviklingen af dansk forskning, teknologiudvikling og innovation til gavn for samfundet. Rådet har ansvar for at give uddannelses- og forskningsministeren, Folketinget og øvrige ministre uafhængig og sagkyndig rådgivning om forskning, teknologiudvikling og innovation på overordnet niveau, herunder om kommende behov. Rådet skal inddrage relevante nationale og internationale erfaringer og tendenser i sin rådgivning, der skal være baseret på dokumentation, undersøgelser, analyser og evalueringer inden for forskning, teknologiudvikling og innovation.

