



5. møde i forskningsudvalget: tirsdag, den 12. september 2023, kl. 13.00–15.30

REFERAT

Sted: D120 og digitalt i Teams.

Deltagere: Claus Holm, Kristine Kabel, Lars Emmerik Damgaard Knudsen, Eva Gulløv, Dorte Kousholt, Søren Smedegaard Bengtsen, Jonas Lieberkind, Karen Valentin, Hanne Knudsen, Henrik Nitschke.

Afbud:

Dato: 31. oktober 2023
Ref: HN

Side 1/7

Udkast til referat

1. Godkendelse af dagsorden. V./CH

Ad 1:
Godkendt.

2. Orientering. V./CH

Velkommen til ny viceinstituteder for forskning, Karen Valentin, der indtræder i udvalget.

Ad 2:
CH bød velkommen til Karen Valentin som ny viceinstituteder for forskning og gav en kort introduktion til hendes opgaver og ansvarsområder.

Opgaverne vil være de samme som under den afgåede viceinstituteder, herunder møder i Forum for Forskning med forskningsprogram- og centerledere, tæt samarbejde med afdelingsledere og forskningskonsulenter, medlem af institutledelsen og daglig ledelse, deltagelse i Forskningsudvalget, ansvar for forskningsevalueringer, samarbejde på fakultetsniveau, etc.

KV har bl.a. en ledelsesmæssig baggrund som afdelingsleder (3 år), ph.d.-programleder (6 år, fortsat) og medlem af forskningsudvalget.

**3. Forskningsevaluering på alle AU-institutter.
V./CH og KV.**

Universitetsledelsen besluttede den 15. marts 2023, at alle institutter på



AU skal evalueres på baggrund af deres forskning og med særligt udblik til det nye Rammeværk for meritering af vidensspredning (Danske Universiteter) og Agreement on Reforming Research Assessment (EU-Kommissionen og underskrevet af AU). Evalueringen skal tilpasses de enkelte fagfelter, men fælles for alle tænkes inddraget dels fagenes egne diskussioner af god kvalitet, dels en ekstern international sparring på samme. Universitetsledelsen har bedt hvert fakultet udarbejde en proces for planlægningen og gennemførelsen af evalueringerne med inddragelse af relevante parter. De enkelte institutter skal indmelde foreløbige procesplaner til Arts fakultetsledelsen den 10. oktober.

På mødet orienteres yderligere om sagen, og udvalget kan bidrage med ideer til DPU-processen, som skal tage højde for, at instituttet i E2021-F2022 gennemførte evaluering af DPUs forskningsorganisering, herunder evaluering af forskningsprogrammer og centre og selv-evaluering af alle forskningenheder. Tre af forskningsprogrammerne blev evalueret med inddragelse af internationale evalueringspaneler.

Der blev under 2021/2022 evalueringen produceret et righoldigt materiale (selvevalueringsrapporter, evalueringspanel-rapporter, mødereferater fra diverse møder, etc.), som instituttet gerne vil drage nytte af i forhold til den kommende proces, der nu skal gennemføres i 2024/2025 – med henblik på ikke at skulle gentage den gennemførte proces på et for tidligt tidspunkt.

Bilag:

- Samlet design for evaluering og kortlægning af forskningsorganiseringen ved DPU. Der er tale om en revideret udgave, da tidsplanen måtte justeres undervejs.
- Beslutningsnotat: Forskningsorganisering DPU 2022-2027

Ad 3:

KV redegjorde for baggrunden for AU-bestyrelsens beslutning om evaluering af alle institutters forskning. Se vedlagte slides til oplægget. Udfordringen for DPU er, hvordan DPU kan udnytte det store arbejde, der blev lagt i de forskningsorganiseringsevalueringer, der blev gennemført på DPU i 2021-2022.

CH indledte med at sige, at han umiddelbart ikke er interesseret i en omfattende ny evaluering, hvis den på lange stræk udgør en gentagelse af den tidligere gennemførte evaluering. Men omvendt er det selvfølgelig vores opgave at gennemføre en evaluering, der dels kan leve op til de krav, der måtte være, og desuden også kan bidrage positivt til instituttets fortsatte udvikling.

Udvalget havde følgende spørgsmål og kommentarer:



- Måske har vi ikke været synlige nok i offentligheden, så måske kan vi anvende evalueringen til at styrke ikke bare kendskabet til de temaer, som DPU beskæftiger sig med, men også den viden, der er skabt og skabes?
- I hvor høj grad kan vi lave vores helt egen evaluering? Hvilke bindinger er der fra AUs ledelse?
- Vi må finde en måde, hvor vi kan tilfredsstille både bestyrelsen og DPU. Evalueringen skal sige noget om kvaliteten af DPUs forskning, og for at nå det mål bør evalueringen både være summativ og formativ.
- Vi bør have fokus på det proaktive: hvor vil vi hen, og hvordan vil vi det?
- Vi bør lave et design, der sikrer, at alle vores styrker bliver synlige, så et bredt design, der kan indfange det, må være at foretrække. Vores (selv)evaluering må også demonstrere de mange stærke tværfaglige samarbejder, vi indgår i, samtidigt med at 'fagenes' styrker bliver synlige.
- Der er megen god viden i det selvevalueringsarbejde, der blev lavet i 2021/2022 i programmer og centre. Forskningsenhedernes selvevalueringer har måske for svingende kvalitet og tyngde til, at de kan anvendes som udgangspunkt for afdelingernes selvbeskrivelser.
- Hvor evalueringerne i 2021-2022 koncentrerede sig om programmer og centre, kunne vi denne gang fokusere mere på afdelingerne, deres forskningsprofil og -kvalitet. De gamle rapporter fra programmer og centre kan opdateres for at demonstrere instituttets tværfaglige forskningsområder, og nye selvevalueringer på afdelingsniveau kan supplere i forhold til den mere fagorienterede forsknings nuværende status.
- Forskningsens 'impact' bør spille en stor rolle og ikke kun i forhold til de internationale forskningsmiljøer, men også i forhold til universiteternes omverden. Impact kan have mange former som fx rådgivning, konkrete samarbejder med eksterne, formidling og vores studerendes 'impact', når de efter færdiggjort kandidatuddannelse indgår på arbejdsmarkedet medbringende den nyeste forskning i rygsækken.



CH kommenterede:

Det er på nuværende tidspunkt svært at sige, hvilken frihed vi har til at designe vores helt egen proces, men vi er bundet til at lave en evaluering, som universitetsledelsen og AUs bestyrelse kan genkende som en troværdig evaluering af DPUs forskning.

Der vil helt sikkert skulle indgå en række af de traditionelle kvantitative udtræk om publiceringer, hjemtagning af eksterne midler, etc. i evalueringen. Men derudover er det vigtigt at inddrage en række kvalitative analyser og case-beskrivelser, som bedre kan indfange meget af det, der efterspørges i kommentarerne.

Hvis vi laver en god proces, kan evalueringen bidrage til en intern viden-delning, som ofte efterspørges i DPUs forskningsmiljøer samt ikke mindst bidrage til den strategiproces, der ligger i umiddelbar forlængelse af evalueringen.

**4. Status og drøftelse af DPUs eksterne finansiering – set i lyset af Tænketa-
nken DEA's rapport om bivirkninger ved ekstern forskningsfinansie-
ring.**

V./CH, HN, KV

HN orienterer om DPUs hjemtag og forbrug af eksterne forskningsmidler. Muligheder og dilemmaer forbundet med hjemtagning af eksterne forskningsmidler diskuteres i lyset af rapport fra Tænketa-
nken DEA.

Bilag:

- Rapporten "Et effektivt middel – med bivirkninger. En under-søgelse af forskeres oplevelse af ekstern forskningsfinansiering". DEA april 2023.
- "DEA bilagsrapport", marts 2023. Bilagsrapporten rummer mange interessante diagrammer, der flere steder går 'dybere' end hovedrapporten
- PPT om DPUs eksterne finansiering.

Ad 4:

HN orienterede om udviklingen i DPUs ansøgningsvolumen og hjemtag over en længere årrække. I hovedtræk har DPU formået at øge hjemtagningen af eksterne midler lige som ansøgningsvolumen også er gået op. Se vedlagte slides for detaljer. Udvalget drøftede herefter udviklingen set i lyset af DEA's rapport om bivirkninger ved ekstern forskningsfinansiering.



Udvalget havde følgende spørgsmål og kommentarer:

- Er der opgørelser over, hvordan ansøgninger og hjemtag fordeles sig på køn og stillingskategori? Er det de samme, der søger, eller kommer der nye til?
- Hvordan er forholdet mellem antal ansøgninger og antal bevillinger? Og har det ændret sig over årene?
- Det samlede tidsforbrug, inklusive tidsforbruget på ansøgninger, der ikke udløser bevillinger, er stigende. Er det bare et vilkår, eller kan vi gøre noget ved det?
- Hvis specifikke forskergrupper får stor succes med hjemtag af større bevillinger, er der en risiko for, at de kan lukke sig om sig selv samtidigt med, at de bliver stærke.
- Hvad er sammenhængen mellem succes med hjemtag og karriereudvikling? I hvor høj grad er det i dag en betingelse for promovering, at du har succes med hjemtag af eksterne midler?
- Succes med hjemtag er motivationsskabende – og det modsatte for manglende succes, inkl. masser af tidsforbrug.
- Man skal ikke se bort fra, at hjemtag af fx større bevillinger kan øge arbejdspresset voldsomt, da eventuelt frikøb ikke dækker de nye arbejdsopgaver forbundet med bevillingen.
- Øger de mange strategiske midler risikoen for, at der ikke i så høj grad satses på egentlige nybrud?
- Betyder det øgede fokus på hjemtag af eksterne midler en tematisk tilpasning af forskningen. Er det i stigende grad fondene, der bestemmer, hvad der forskes i?
- Ofte er der tale om kollektivt arbejde bag ansøgningerne, men måske er det kun hovedansøger, der får æren og bedre karrieremuligheder, når bevillinger hjemtages.
- Skabes der med det stigende fokus på hjemtag af eksterne midler et A- og B-hold?

HN svarede, at der ikke foreligger tal på køn, men at en umiddelbar vurdering ville være, at der ikke er tale om nogen kønsbias i forhold til, hvem der søger og har succes med det. Succesraten virker stabil og ligger ret højt,



fordi vi har en ansøgningsportefølje, hvor der ikke kun søges midler fra de mest konkurrenceudsatte fonde og virkemidler. Vi er godt med i forhold til danske fonde, men ligger fx lavt på EU-ansøgninger og-bevillinger i sammenligning med IKS og IKK. I DPUs store excel-ark over alle ansøgninger/bevillinger, som bl.a. diskuteres med afdelingslederne på præ-MUS og post-MUS-møderne, indgår medansøgere på linje med hovedansøger, så medansøgere synliggøres på den måde.

CH svarede, at der i takt med de vigende uddannelsesindtægter i de kommende år vil være et fortsat fokus på hjemtag af eksterne midler, trods de potentielle bivirkninger. Det gode spørgsmål er, hvad vi selv kan gøre for at mindske de uheldige bivirkninger. Vi må fortsætte arbejdet med at aktivere endnu flere forskere i ansøgningsarbejdet, så det ikke er de samme, der skal bruge af deres sparsomme forskningstid til at skrive ansøgninger. Endvidere må vi styrke samarbejdet om ansøgninger, så flere løfter opgaven i den enkelte ansøgning.

5. **Praksisforskningsrapport – professionshøjskolerne og Erhvervsakademierne.**

V./CH.

Kort drøftelse af statusrapport efter 10 år med ret og pligt til forskning og udvikling ved professionshøjskolerne og erhvervsakademierne.

Bilag:

- Rapporten "Praksis ind i forskning – forskning ud i praksis: Ti år med forskning og udvikling ved professionshøjskoler og erhvervsakademier". Udfærdiget af DFIR – Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd, maj 2023.
- Slides vedr. oplæg fra CH.

Ad 5:

CH orienterede om udviklingen af samarbejdet mellem universiteter og CVU'er/professionshøjskoler fra ca. 2000 og frem til i dag. Se vedlagte slides for nogle vigtige nedslagspunkter i forhold til det organisatoriske landskab og de måder, hvorpå udviklingen har været båret frem af både samarbejde og konkurrence.

I DFIRs nye rapport anbefales det, at der laves en ny national strategi for professionshøjskolerne og erhvervsakademierne. Universiteterne nævnes stort ikke i forhold til professionshøjskolernes strategiske udvikling, hvilket ikke lover godt, da et samarbejde og en vis arbejdsdeling mellem de to institutionstyper bør være vejen frem. Komplementariteten skal bibeholdes.



Fra politisk hold har der været to større strategiske tiltag, nemlig Ph.d.-samarbejdet via Ph.d.-Rådet for Uddannelsesforskning med årlige bevillinger af 12-13 ph.d.-stipendiater og nu senest Partnerskab for Børneforskning, der som minimum skal uddele 200 mio. kr. til forskning i samarbejde mellem universiteter og professionshøjskoler.

Reformkommissionens forslag om 1-2 Faculties of Education er indtil videre ikke taget op af regeringen, og det er uvist, om det kommer til at ske.

Udvalget havde følgende spørgsmål og kommentarer:

- Professionshøjskolerne forekommer at være ret selvbevidste på ledelsesniveau, men ikke på medarbejderniveau, hvor man typisk har den holdning, at man på professionshøjskolerne kun har ringe kapacitet til at bedrive forskning. De projekter, der laves, har mere karakter af konsulentarbejde med praksisrelevans og praksisrelevans.
- Kunne man forestille sig et strategisk samarbejde mellem professionshøjskolerne og universiteterne, hvor man løbende drøfter kommende forskningsdagsordener. Det foregår allerede i dag fra bunden, men hvorfor ikke også fra toppen, hvor der kun samarbejdes om konkrete udbud eller lignende, hvor det forekommer nødvendigt.
- Det blev bemærket, at nogle af de private fonde i dag øver betydelig indflydelse på professionshøjskolernes forskningsdagsordener, også helt ned på indholdsplanet. Et eksempel er Lego Fondens Playful Learning satsning, der dyrker et helt specifikt lærings- og legesyn, som er obligatorisk i samarbejdet.

6. Eventuelt.

Ad 6:

Intet under eventuelt.

Notat (udkast)

Projektbeskrivelse: International evaluering af den humanistiske, teologiske og pædagogiske forskning på Faculty of Arts 2024-2025

Baggrund

Universitetsledelsen besluttede den 15. marts 2023, at alle institutter på AU skal evalueres på baggrund af deres forskning og med særligt udblik til den nye ramme for forskningsevaluering, som er foreslået fra EU-kommissionens side. Evalueringerne kan tilpasses de enkelte fagfelter, men fælles for alle tænkes inddraget dels fagenes egne diskussioner af god kvalitet, dels et internationalt blik udefra på samme. Processen skal være gennemført senest ved udgangen af 2025, dog er midlerne til gennemførelsen af evalueringerne (ca. 400.000 pr. fakultet) afsat i budgetår 2024 med henblik på, at evalueringen indgår i arbejdet med det, der skal afløse institutternes nuværende strategier, som udløber i 2025. Det enkelte fakultet udarbejder en proces for planlægningen og gennemførelsen af evalueringerne med inddragelse af relevante parter.

Formål

Evaluering af forskningen vil fokusere på det enkelte instituts forskningshøjde og gennemslag, herunder den arbejdsform og de initiativer, som fakultet, institut og afdeling har iværksat for at fremme fremragende forskning. Det er således ikke opgaven at evaluere individuelle forskeres præstationer.

Evaluering af forskningen på Arts' tre institutter har fokus på institutter og miljøer med følgende formål:

1. Eksempler på gennemført forskning, der i perioden 2018-2023 har opnået stor udbredelse eller bidraget væsentligt til det humanistiske, teologiske og pædagogiske vidensniveau efter internationalt anerkendte og de i universitetsloven formulerede standarder for forskning og uddannelse, herunder forpligtelserne til samarbejde, deltagelse i offentlig debat og til at gøre viden tilgængelig for videregående uddannelse uden forskning.
2. Forslag til tiltag, der ville kunne fremme miljøets muligheder for at drive forskning og give forskningsbaseret uddannelse indtil højeste internationale niveau inden for sine fagområder.
3. Sikre forankring af evalueringens resultater i den kommende strategi og derigennem kortlægge potentialet for nuværende og nye tiltag, der vil understøtte det enkelte instituts strategi.

Succeskriterier

Der er to succeskriterier:

1. At der gennemføres evalueringer på alle tre institutter inden for den fastsatte tidsplan og at de samlede evalueringer er tilstrækkeligt

sammenlignelige i form til at der kan præsenteres en samlet evaluering fra Faculty of Arts.

2. At evalueringerne bruges til drøftelser og dialog med henblik på udvikling af forskningskvaliteten og derigennem bidrager til en af de hovedopgaver, der er pålagt universitetet, nemlig at vi skal sikre 'en løbende strategisk udvælgelse, prioritering og udvikling af sine forsknings- og uddannelsesmæssige fagområder' og 'udbrede kendskab til videnskabens metoder og resultater'.

Proces

Dekanatet har som led i harmonisering af processen på Arts udarbejdet en overordnet tids- og procesplan, jf. figur og skema i næste afsnit.

Tids- og procesplanen indebærer, at der:

- September 2023 oprettes en fakultetsstyregruppe, der udarbejder et udkast til de overordnede rammer, inkl. en overordnet tidsplan og en standardskabelon for afrapporteringer.
- November 2023 indmeldes styregruppesammensætningen på institutniveau til fakultetsledelsen og formater for de faglige diskussioner og de eksterne besøg drøftes.
- Februar 2024-juni 2024 – diskussioner i miljøerne og beskrivelse af eksempler på god praksis og forslag til ny praksis opsamles.
- September 2024- oktober 2024 – panelbesøg
- November 2024 – december 2024 – udarbejdelse og indsamling af tre institutrapporter, som bearbejdes til en fakultetsrapport.

Tids- og procesplan

Tids- og procesplanen for perioden 2023-2025 inddeles i fire faser:



Hovedlinjerne i tids- og procesplanen fremgår herunder:

Fase	Periode	Aktiviteter	Ansvarlig
1	Juni-nov. 2023	Etablering af en fakultetsstyregruppe. Der udarbejdes et kommissorium for styregruppens arbejde. Fakultetsstyregruppen rammesætter projektet, herunder en tidsplan, vurderingskriterier, datapakker og deres indhold, skabelon /layout for selvevaluering, kriterier/overvejelser om evaluerings-paneler. Fakultetsstyregruppens forslag præsenteres i fakultetsledelsen. Der etableres institutstyregrupper. De vil være sparringspartnere for fakultetsstyregruppen. Institutstyregruppen skal	Dekanatet Fakultetsstyregruppen

		fastlægge den interne organisering og gøre instituttet klar til opgaven. Herudover påbegynder institutterne overvejelser om potentielle medlemmer af evalueringspaneler, så de første invitationer kan udsendes umiddelbart efter sommerferien. Relevante fora, udvalg og faglige miljøer på fakultetsniveau inddrages løbende.	
2	Nov. 2023-juni 2024	Institutterne organiserer selvevalueringerne. Selvevalueringerne gennemføres med udgangspunkt i skabeloner m.m., som fakultetsstyregruppen besluttede i fase 1. Det antages, at arbejdet tager ca. 3 måneder. Der udarbejdes datapakker til institutterne. Selvevalueringerne udarbejdes med afsæt i egne strategier og mål. Omfanget er maks. 20 sider + bilag. Forskningsmiljøerne skal ligeledes reflektere over fremtiden. Institutterne fortsætter arbejdet med at sammensætte evalueringspanelerne og planlægningen af besøg. Institutterne udarbejder program for panelbesøg, ligesom institutterne sørger for praktikaliteterne før, under og efter besøgene. Institutstyregrupperne orienterer løbende fakultetsstyregruppen om fremdriften. Selvevalueringerne udarbejdes og fremlægges for fakultetsledelsen eller for den udvidede lederkreds på et strategiseminar.	Institutterne Administrationschefen Institutterne
3	september-oktober 2024	Tidsrum for besøg af eksterne reviewpaneler på institutterne. Institutterne varetager besøgene. Et besøg forventes at vare over to dage. Panelerne får tilsendt materiale før besøget (selvevalueringer og datapakker). Under mødet udarbejder panelerne korte rapporter i standardskabelon, som fakultetsledelsen besluttede i fase 1. Panelerne skal på baggrund af selvevalueringerne, data og besøgene vurdere forskningskvaliteten samt svare på spørgsmål, som fakultetsstyregruppen har stillet.	Institutterne

		Institutterne står for at kommunikere nyheder til relevante fora.	
4	november-december 2024	Et samlet styregruppeforum færdiggør rapporten. Institutledelserne præsenterer mundtligt materialet for dekanatet, fakultetsledelsen samt andre relevante råd og udvalg på Arts med henblik på at drøfte en plan og eventuelle tiltag nu og i fremtiden.	Fakultetsstyregruppen og institutterne
		Dokumenter og beslutninger lægges ud på hjemmesiden. Der sker en tilbagemelding på institutterne og i forskningsmiljøerne.	

Organisering

Fakultetsstyregruppen rammesætter opgaven, jf. fase 1 ovenfor. Den uddelegerer opgaver til institutstyregrupperne. Det forventes, at fakultetsstyregruppen mødes hyppigt i faserne 1 og 4, mens den hovedsageligt har en opfølgende rolle i faserne 2 og 3.

Fakultetsstyregruppen har følgende medlemmer:

- 1 dekan, styregruppeforperson og projektejer
- 1 prodekan for forskning
- 3 x institutleder
- Data/evalueringsspecialist
- 1 forskerrepræsentant for akademisk råd
- Forskningsrådgiver på fakultetet (sekr.)

Der oprettes en institutstyregruppe på hvert institut. Den har til opgave at lede og planlægge processen på instituttet. En institutstyregruppe har følgende medlemmer:

- 1 institutleder
- 1 viceinstitutleder for forskning
- 1 Forskningskonsulent på instituttet
- Derudover et antal forskningsledere og andre personer, der afspejler det enkelte instituts forskningsområder



FORSKNINGS- ORGANISERING DPU

2022-2027



DPU - DANMARKS
INSTITUT FOR
PÆDAGOGIK OG
UDDANNELSE
AARHUS UNIVERSITET



Indhold

Præambel.....	3
1.0 Forskningsorganisering.....	4
1.1/ Generelt om organiseringen.....	4
1.2/ Forskningsenheder i afdelinger.....	5
1.3/ Tværdisciplinære forskningsprogrammer	5
1.4/ Forskningscentre – fakultet- og institutbaserede.....	6
2.0 ANSØGNING OM ETABLERING AF FORSKNINGSPROGRAMMER.....	7
2.1/ Rammesætning vedrørende ansøgning om forskningsprogrammer.....	7
2.2/ Formelle krav til ansøgning om forskningsprogram eller center.....	7
3.0 Forskningsudvalget.....	9
3.1/ Kommissorium for Forskningsudvalget på DPU Marts 2022	9
4.0 Implementeringsplan	10

Præambel

DPU's forskningsorganisering fra 2016 blev i 2021/22 evalueret og på baggrund af et omfattende evalueringsmateriale og en møderække med Institutledelsen, forskningsprogramlejerne, Forskningsudvalget og Institutforum blev det af Institutledelsen besluttet at fortsætte og justere den hidtidige organisering.

Nærværende dokument indeholder således en justeret beskrivelse af DPU's forskningsorganisering for perioden 2022 til 2027. Der er tale om en femårig plan hvis udgangspunkt er instituttets strategi frem mod 2025, hvoraf det fremgår, at evalueringen skal bidrage til at udvikle ledes-, organisations- og arbejdsformer, som bedst understøtter DPU's forskning, såvel den monodisciplinære som den tværdisciplinære

DPU's forskningsorganisering skal bidrage til at udmønte de værdier, som er forankret i universitetsloven, i europæiske universiteters Magna Carta og i AUs overordnede strategi. I forhold til forskningsorganiseringen udtrykkes dette i principperne om:

- Uafhængighed og frihed inden for forskning
- Højeste videnskabelige kvalitet af forskning
- Internationalt udsyn, perspektiv og niveau

DPU's forskningsorganisering understøtter instituttets strategiske målsætninger, herunder at fortsætte den positive udvikling af et stadigt stærkere, internationalt orienteret forskningsmiljø præget af forskelligartede teoretiske og metodiske tilgange til forskning i pædagogik og uddannelse. Det gælder i særdeleshed:

- At fortsætte udviklingen mod at blive et internationalt orienteret og anerkendt forskningsmiljø med stærke monodisciplinære og tværdisciplinære miljøer.
- At styrke og understøtte forskernes indbyrdes samarbejde og fællesskab om forskningsopgaver og prioritering af forskningssatsninger.
- At fortsætte udviklingen af DPU's forskningsledelse med henblik på at skabe fagligt, trivselsfremmende og resultatorienterede miljøer.

DPU har en forventning om, at justeringerne af den eksisterende organisering vil bidrage til at udvikle og understøtte instituttets monodisciplinære og tværdisciplinære forskningsfællesskaber og disses publicering og eksterne hjemtag af forskningsrelevante midler, også i international sammenhæng. DPU vil i perioden 2022 til 2027 etablere, prioritere og understøtte 5-10 tværdisciplinære, midlertidige satsninger med fokus på eksisterende og fremtidige udfordringer. Som beskrevet i DPU's Strategi 2025 vil satsningerne ske med fokus på samfundsudfordringer, udfordringer af uddannelsespolitisk karakter, af såvel empirisk som teoretisk karakter, samt udfordringer knyttet til professions- og institutionspraksis.

På vegne af Institutledelsen,

Claus Holm
Institutleder

&

Christian Chrstrup Kjeldsen
Viceinstitutleder for forskning

1.0 Forskningsorganisering

1.1/ Generelt om organiseringen

DPU's forskningsorganisering tager afsæt i den enkelte forskers forskningsfrihed inden for de rammer og retningslinjer, der sættes på universitetsniveau samt i instituttets strategiske målsætninger.

Det betyder for det første, at DPU's forskningsorganisering fungerer i forhold til instituttets grundorganisering i afdelinger og på to campi. Og det betyder for det andet, at instituttets medarbejdere og ledelse skal identificere forskningsfelter og organisere disse i henholdsvis enheder, programmer og centre, der til sammen udgør DPU's forskningsprofil.

Organiseringen bidrager til:

- At skabe de bedst mulige vilkår for at bedrive forskning inden for instituttets prioriterede områder.
- At sikre faglig udveksling og kvalitet gennem dynamiske forskningsfællesskaber og forskningsmiljøer.
- At skabe muligheder for udvikling og nytænkning af instituttets uddannelser med afsæt i dynamiske forskningsmiljøer.
- At understøtte og fremme forskningspublicering på højeste internationale niveau.
- At give mulighed for at prioritere og fremme særlige forskningssatsninger.

DPU's forskningsorganisering består af afdelingsenheder, tværdisciplinære programmer samt forskningscentre. Der er tale om en dynamisk relation mellem på den ene side forskningsenheder og på den anden side forskningsprogrammer og forskningscentre. Det vil sige, at VIP i princippet kan bevæge sig mellem enheder, programmer og centre og for eksempel være deltager i en enhed, et program og et center. Udtrykket 'dynamiske forskningsmiljøer' sigter til, at de enkelte enheder, programmer og centres status kan ændre sig, for eksempel ved at en enhed får programstatus eller vice versa. Ophør kan ske, når en enhed, et program eller et centers opgave er løst eller bortfalder.

De væsentligste ændringer i DPU's forskningsorganisering for perioden 2022-2027 i forhold til den tidligere organisering kan opsummeres som følger:

1. Af hensyn til såvel faglig trivsel som resultater lægger DPU øget vægt på at styrke og udbygge instituttets monodisciplinære og tværdisciplinære forskningsfællesskaber.
2. Ambitionen om at bringe DPU's forskning på højeste internationale niveau indenfor publicering, netværksdannelse, ansøgninger og formidling forstærkes gennem et øget fokus på udvikling af differentierede forskningsmiljøer.
3. Både instituttets forskningsprogrammer og afdelingernes forskningsenheder kan efter nærmere aftale med afdelingsledere blive administrativt supporteret af tilknyttede sekretariatsmedarbejdere (AAG'er) fra DPU's Sekretariat.
4. Forskningsledelsesrollen styrkes på alle niveauer, herunder for afdelingsledere, programledere og viceinstituteder for forskning.

5. Forskningsudvalget vil fremover bestå af institutleder (formand), Viceinstitutleder for forskning som overordnet leder DPUs centre og programmer, en repræsentant for hver afdeling samt en ph.d.-programleder.

Forskningsenheder, forskningsprogrammer og forskningscentre samt instituttets forskningsudvalg er nærmere beskrevet i nærværende dokument.

1.2/ Forskningsenheder i afdelinger

Det har siden 2016 været hensigten, at alle ansatte ved DPU har mulighed for at indgå i forpligtende og samarbejdende forskningsfællesskaber. Enhederne skal fortsat danne ramme om forskningsfællesskaber indenfor afdelingens rammer, men der vil i den kommende periode være øget ledelsesmæssig opmærksomhed på, at alle VIP er del af et forskningsfællesskab. Viceinstitutleder for forskning vil sammen med afdelingslederne årligt drøfte enheder, programmer og centre med blandt andet dette fokus. For enheder gælder følgende:

- En forskningsenhed har sit tyngdepunkt i en afdeling. Det vil sige, at medlemmerne typisk kommer fra samme afdeling, men der kan forekomme medlemmer fra andre afdelinger.
- Alle VIP forventes at deltage i fælles forskningsaktiviteter og aktivt bidrage til forskningen i en forskningsenhed.
- Forskningsenheder igangsættes efter aftale med den stedlige afdelingsleder på baggrund af fælles faglige interesser og problemfelter, der afspejler afdelingens forsknings- og uddannelsesområder.
- Forskningsenheder udpeger en kontaktperson, som koordinerer med afdelingsleder efter behov.
- Forskningsenheder refererer til en afdelingsleder, der har ansvar for, relevans, opfølgning og eventuel administrativ support. Institutledelsen vil senere drøfte, hvordan forskningsenheder kvalitetssikres.
- Afdelingslederen kan som annuum-ansvarlig tildele et driftsbudget/rådighedsbeløb til enhedens aktiviteter.
- Viceinstitutleder for forskning sikrer i samarbejde med DPUs afdelingsledere, at Institutledelsen årligt modtager et overblik over forskningsenhedernes aktiviteter og resultater.

1.3/ Tværdisciplinære forskningsprogrammer

Forskningsprogrammerne ved DPU er tværdisciplinære, midlertidige satsninger med deltagere fra flere af instituttets afdelinger. Kravene til et forskningsprogram er, at det på baggrund af høj videnskabelig kvalitet opnår gennemslagskraft, genererer netværk nationalt og internationalt, samt hjemtager forskningsrelevante midler. Om forskningsprogrammer gælder det i øvrigt, at:

- Forskningsprogrammer er midlertidige, tværdisciplinære forskningsindsatser, der tager sigte på at skabe videnskabelige nybrud inden for et område/problemfelt, hvor instituttet prioriterer en målrettet og forpligtende indsats.
- Programmer etableres for en periode på 5 år med mulighed for forlængelse.
- Deltagerne i forskningsprogrammerne forpligter sig til at bidrage til programmets mål og aktivitetsplan.
- Et forskningsprogram ledes af en programleder. Forskningsprogramlederen tildeles timer og tillæg for funktionen. Forskningsprogrammet råder over et mindre driftsbudget, og dertil forventes eksternt hjemtag via ansøgninger til eksterne fonde.
- Programmer modtager efter nærmere aftale administrativ support fra den afdeling, forskningsprogramlederen er hjemmehørende i.

- Forskningsprogramlederne refererer fagligt til Viceinstituteder for forskning, og der etableres et forum for forskningsprogramlederne ledet af Viceinstituteder for forskning, som mødes minimum to gange pr. semester.
- Institutlederen træffer beslutning om etablering forskningsprogrammer i samråd med Viceinstituteder for forskning på baggrund af ansøgninger. Der vil i perioden 2022 til 2027 være to ansøgningsrunder. Formalia vedrørende ansøgningernes indhold m.v. fremgår af kapitel 2. Uden for disse ansøgningsrunder kan oprettelse af et program ske på initiativ af Institutleder og Viceinstituteder for forskning.

1.4/ Forskningscentre – fakultet- og institutbaserede

Forskningscentre findes både på fakultets- og institutniveau. Om de institutbaserede forskningscentre gælder det, at:

- Forskningscentre er midlertidige, tværdisciplinære forskningsindsatser rettet mod udvikling af viden inden for et område/problemfelt, hvor instituttet prioriterer en målrettet og forpligtende indsats.
- Forskningscentre oprettes for en periode på 5 år med mulighed for forlængelse
- Et center vil tillige ofte være udtryk for en tværinstitutionel organisering og består af samme grund som oftest af medlemmer fra flere institutioner.
- Et institutbaseret center og en centerleder udpeges af institutleder i samråd med Viceinstituteder for forskning og, hvor centeret er tværinstitutionelt, eksterne partnere.
- Et center ledes normalt af en centerleder og/eller centerledelse og dets budget og ressourcer tildeles efter nærmere aftale med de involverede interne og evt. eksterne parter.
- Kravene til et center vil typisk – og på linje med programmer – også omfatte, at det opnår høj videnskabelig kvalitet og gennemslagskraft, genererer netværk nationalt og internationalt samt hjemtager midler.

2.0 ANSØGNING OM ETABLERING AF FORSKNINGSPROGRAMMER

Udpegning/etablering af tværdisciplinære forskningsprogrammer og centre omfatter i foråret 2022 både eksisterende forskningsprogrammer og centre, der eventuelt skal fortsætte efter deres første femårige periode, og nye programmer og eventuelt centre. Mens centre udpeges direkte af Institutleder, er grundlaget for udpegning af forskningsprogrammer ansøgninger. En ansøgning og forskningsprogram kan være på op til 5 sider og skal indeholde beskrivelse af formålet, en konkret aktivitetsplan med datosatte milepæle samt beskrivelse af ansvarsfordelingen mellem deltagerne.

Der vil i perioden 2022 til 2027 være to ansøgningsrunder. Den første runde annonceres i foråret 2022 i forlængelse af forskningsevalueringen. Den anden runde annonceres i 2024 efter slutevaluering af de netop midtvejsevaluerede programmer.

2.1/ Rammesætning vedrørende ansøgning om forskningsprogrammer

- Forskningsprogrammer er midlertidige, tværdisciplinære forskningsindsatser, der tager sigte på at skabe videnskabelige nybrud inden for et område/problemfelt, hvor instituttet prioriterer en målrettet og forpligtende indsats.
- Programmer etableres for en periode på 5 år med mulighed for forlængelse.
- Et forskningsprogram består af medlemmer fra flere afdelinger.
- Instituttets forskningsprogrammer udpeges af Institutleder i samråd med Viceinstitutleder for forskning.
- Forskningsprogrammer ledes af en forskningsprogramleder, der tildeles timer og tillæg. Programmet tildeles ligeledes et mindre driftsbudget. Timer og tillæg samt driftsbudget aftales med Institutleder.
- Forskningsprogrammer supporteres administrativt efter nærmere aftale af den afdeling, programlederen er hjemmehørende i.
- Kravene til et forskningsprogram er, at det på baggrund af høj videnskabelig kvalitet over perioden på 5 år opnår gennemslagskraft, genererer netværk nationalt og internationalt samt hjemtager forskningsrelevante midler.
- Institutleder afgør proceduren for forskningsprogrammernes kvalitetssikring, som vil tage udgangspunkt i erfaringerne fra den første periode.

2.2/ Formelle krav til ansøgning om forskningsprogram eller center

En ansøgning på op til 5 sider ekskl. bilag skal indeholde følgende:

- Forslag til navn på programmet, herunder et passende akronym.
- Præsentation af forskningsfeltet og det/de konkrete empiriske nedslag, samt forskningsfeltets placering i det internationale fagfelt.
- Angivelse af de vigtigste forskningsspørgsmål, som programmet forventes at besvare i arbejdsperioden.
- En konkret aktivitets-/milepælsplan der indeholder:
 - En oversigt over hvilke internationale konferencer og tidsskrifter, hvor der påtænkes præsentation og publicering af resultater

- En overordnet beskrivelse af hvilke ansøgninger til eksterne finansieringskilder, der planlægges, de relaterede forskningsspørgsmål samt angivelse af de kendte ansøgningsfrister.
 - En beskrivelse af de netværksaktiviteter, arrangementer og/eller konferencer programmet vil gennemføre i perioden og hvornår.
- Motiveret oversigt over programmets medlemmer, som angiver den tværfaglige sammensætnings relevans for den planlagte forskning.
- Forslag til programleder og oversigt over medlemmer, der har forpligtet sig på at bidrage til programmets aktiviteter indenfor publicering, netværk, ansøgninger mv.
- Ansøgningen skal vedlægges et CV for programleder på højst 3 sider, som dækker de seneste 10 år, og CV for øvrige deltagere i programmet på højst 1 side.

3.0 Forskningsudvalget

3.1/ Kommissorium for Forskningsudvalget på DPU

Sammensætning

Forskningsudvalget udgøres af Institutleder (formand), Viceinstitutleder for forskning som overordnet leder DPUs centre og programmer, en ph.d.-programleder og en repræsentant fra hver af de seks afdelinger på DPU.

Institutleder og Viceinstitutleder for forskning udpeger ph.d.-programlederen. Afdelinger vælger hver en repræsentant til Forskningsudvalget efter lokal procedure.

Forskningsudvalget sekretariatsbetjenes af en forskningskonsulent fra DPUs sekretariat.

Opgaver

Forskningsudvalgets hovedopgave er at fungere som rådgivningsforum for Institutleder og den samlede institutledelse i spørgsmål, der vedrører instituttets forskning som beskrevet i fakultets og instituttets forskningsstrategi.

Derudover varetager Forskningsudvalget på forespørgsel en rådgivende rolle og høringsfunktion i forhold til fakultetsledelsen.

Møder og arbejdsform

Institutleder og Viceinstitutleder for forskning fremlægger årligt en plan for de regelmæssige møder med henblik på at sikre, at forskningsudvalget kan rådgive rettidigt i forhold til relevante forskningsemner.

Møder afholdes som hovedregel to gange pr. semester eller efter behov.

Medlemmer af forskningsudvalget kan indstille punkter til dagsordenen før udvalgets møder.

Møderne dokumenteres med udsendelse af dagsorden og referat til godkendelse.

4.0 Implementeringsplan

Den nye forskningsorganisering igangsættes fra 1. april 2022 og løber til 1. september 2027.

Forskningsprogrammer igangsat 2016

April 2022		Maj	Juni	September
1-14.4	15.4.	15.5	15.6	1.9
Statusmøder med slutevalue-rede programmer	Indkaldelse af ansøgninger	Deadline for ansøgning for nye og slutevalue-rede	Udmelding af afgørelser	Start på evt. ny aktivitetsperiode

Forskningsprogrammer igangsat 2019

April 2022	Januar 2024	April 2024		Maj	Juni	September
1-14.4	1.1	1.4-14.4	15.4.	15.5	15.6	1.9
Opfølgende møder forud for resterende aktivitetsperiode	Start på slutevaluering	Statusmøder med midtvejs-evalue-rede programmer	Indkaldelse af ansøgninger	Deadline for ansøgning for nye og eksisterende programmer	Udmelding af afgørelser	Start på evt. ny aktivitetsperiode

Forskningsprogrammer igangsat 2022 (nye)

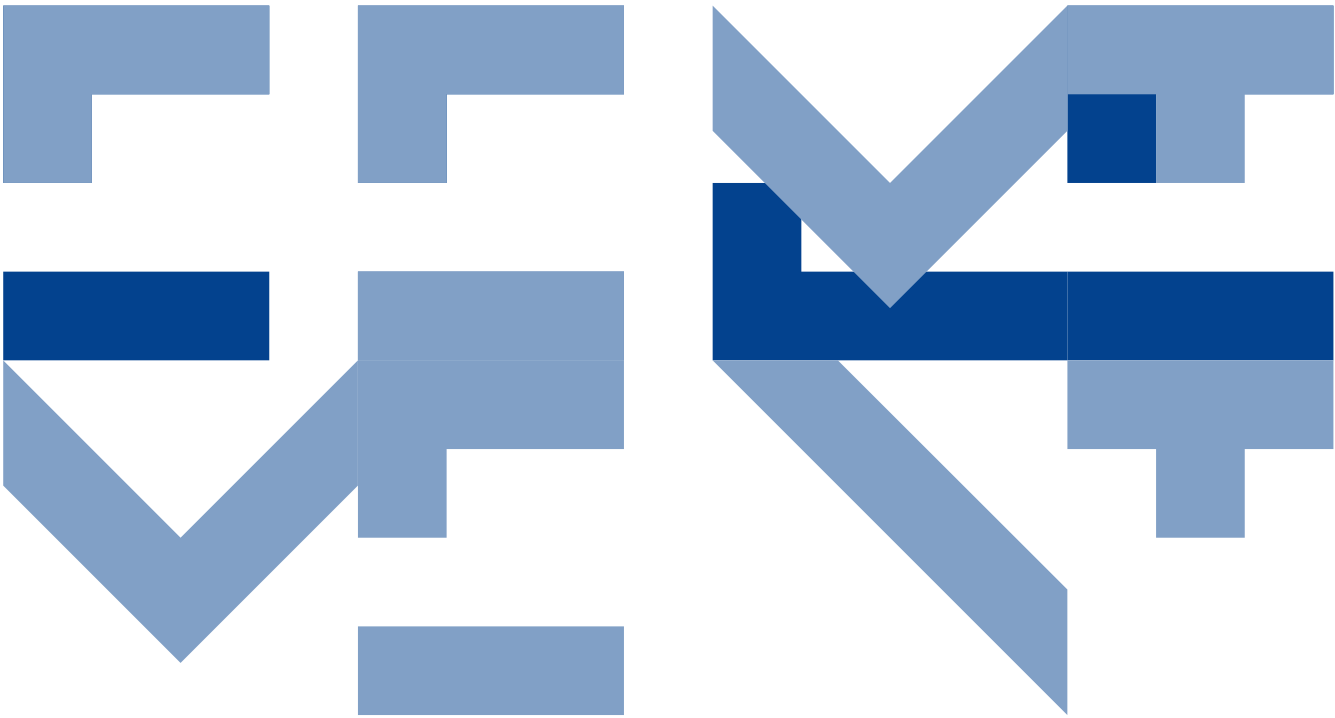
April 2022	Maj	Juni	September
15.4.	15.5	15.6	1.9
Indkaldelse af ansøgninger	Deadline for ansøgning for nye og slutevalue-rede	Udmelding af afgørelser	Start på ny aktivitetsperiode

Forskningscentre

April 2021	September	April 2027
1.4-14.4	1.9	Statusmøder med igangværende centre
Statusmøder med igangværende centre	Start på evt. ny aktivitetsperiode	

Forskningsudvalget

April 2021	Maj 2021	Juni 2021	September 2022	Aktivitetsperiode	September 2027
Eksisterende forskningsudvalg fungerer fortsat. Valg til nyt udvalg i afdelingerne via lokal procedure.			1.9 Nyt udvalg tiltræder		1.9 Nyt udvalg tiltræder



AU forskningsevaluering 2024-25

- Alle institutter på AU skal forskningsevalueres – evalueringsrapporter skal sendes til uni-ledelsen og bestyrelsen på AU før sommerferien 2025
- Ikke individuelle forskere, men ”det enkelte instituts forskningshøjde og gennemslag” skal evalueres
- Evalueringerne skal tilpasses de enkelte fagfelter → baseret på ”fagenes egne diskussioner af god kvalitet”
- Der skal evalueres med ”et internationalt blik udefra”, dvs. der skal anvendes internationale evalueringspaneler
- Arts er i udgangspunktet indstillet på forskellige evalueringsmodeller på de tre institutter, begrundet i forskellige udgangspunkter hvor DPU og IKK for nyligt har gennemført evalueringer af forskningsorganiseringen
- Pt. vanskeligt at vurdere, hvor forskellige evalueringerne kan være, da uni-ledelsen og bestyrelsen må formodes at ville foretrække sammenlignelige evalueringer
- Institutterne skal aflevere udkast til evalueringsproces den 10. oktober til fakultetsledelsen!

Arts – fokus på

- **Eksempler på** gennemført forskning, der i perioden 2018-2023 har opnået stor udbredelse eller bidraget væsentligt til det humanistiske, teologiske og pædagogiske vidensniveau efter internationalt anerkendte og de i universitetsloven formulerede standarder for forskning og uddannelse, herunder forpligtelserne til samarbejde, deltagelse i offentlig debat og til at gøre viden tilgængelig for videregående uddannelse uden forskning.
- **Forslag til tiltag**, der ville kunne fremme miljøets muligheder for at drive forskning og give forskningsbaseret uddannelse indtil højeste internationale niveau inden for sine fagområder.
- Sikre forankring af evalueringens resultater i den kommende strategi 2025-2030 og derigennem kortlægge **potentialet for nuværende og nye tiltag**, der vil understøtte det enkelte instituts strategi.

Refleksioner og spørgsmål

- På DPU har vi i 2021-2022 gennemført en omfattende evaluering af forskningsorganiseringen, så det forekommer ikke hensigtsmæssigt at gennemføre en helt ny (næsten) tilsvarende proces allerede i 2024.
- Forskningsevaluering 2024 må i **opdateret form** kunne genbruge store dele af resultaterne (bl.a. omfattende selvevalueringsrapporter) syv forskningsprogrammer og et center (CHEF), og hvor tre programmer blev evalueret af internationale paneler.
- Selvevalueringerne fra ca. 25 forskningsenheder var ikke så dybdegående og vil formentlig have begrænset værdi for den nye evaluering.
- På Arts er der et ønske om - som bifaldes af DPU - at benytte den kommende evaluering til også at synliggøre andre former for forskningsformidling end blot de 'anerkendte' former (videnskabelige publikationer, citationer og bevillinger), jf. det nye europæiske rammeværk for forskningsevaluering, som AU har underskrevet.
- Hvordan evaluere et helt instituts forskning? Er programmer/enheder/centre de centrale størrelse, eller kunne afdelingerne også være i fokus a la: Hvor står den pædagogisk-psykologiske, den pædagogisk-antropologiske forskning på DPU, etc.? Kan vi designe en evaluering, der både yder fagene og det tværfaglige retfærdighed? Og hvordan sammensættes et internationalt evalueringspanel, der kan sikre det?
- Og ikke mindst: Hvordan designer vi evalueringen, så der sikrer maksimalt *læringsudbytte* af evalueringen?

ET EFFEKTFULDT MIDDEL - MED BIVIRKNINGER?

En undersøgelse af forskeres oplevelse af
ekstern forskningsfinansiering



**Udarbejdet af:**

Jeppe Wohlert, fagchef

Jeppe Øxenvad, konsulent

Jonas Krog Lind, seniorkonsulent (til og med april 2022)

Sebastian Ramsing, projektassistent

Josefine Kjær, økonom

Lasse Høst, projektassistent

Udgivet april 2023

Tænk tanken DEA

Fiolstræde 44

1171 København K

www.dea.nu



Indhold

01 Sammenfatning og implikationer	6
1.1 Implikationer	10
02 Indledning	13
03 Tid brugt på ansøgning om og fordeling af eksterne forskningsbevillinger	20
04 Uhensigtsmæssige konsekvenser af den stigende grad af ekstern forskningsfinansiering på danske universiteter	24
4.1 Universitetet som forskerhotel?	24
4.2 Hyperkonkurrence på danske universiteter?	29
4.3 Strategier for at finde finansiering til forskningen	33
4.4 Er forskerne motiverede for karrieren på universitetet?	36
05 Metode	41
06 Litteratur	45

Liste over figurer

Figur 1 // Udvikling i universiteternes forskningsindtægter, fordelt på kilder..... **13**

Figur 2 // Eksternt finansierede FoU-omkostninger ved højere læreanstalter, fordelt på hovedområde..... **14**

Figur 3 // Eksternt finansierede FoU-omkostninger på højere læreanstalter, fordelt på finansieringskilde, i perioden 2011-2021..... **15**

Figur 4 // Antal forskere på de danske universiteter fordelt på stillingskategori i 2020 **16**

Figur 5 // Succesrater for ansøgt beløb for de største offentlige forskningsfinansierende fonde i perioden 2009-2022..... **17**

Figur 6 // Arbejdstid fordelt på stillingsniveauer **20**

Figur 7 // Procentvis andel af arbejdsopgaver fordelt på stillingsniveauer **21**

Figur 8 // Hvor mange eksterne midler (inkl. overhead) har du samlet set ca. modtaget som PI inden for de seneste fem år? Fordelt på stillingsniveau..... **22**

Figur 9 // Hvilket udsagn passer bedst på din adgang til eksterne forskningsmidler? **22**

Figur 10 // Jeg oplever pres fra min ledelse i forhold til at skaffe eksterne forskningsmidler **26**

Figur 11 // I hvilken grad oplever du at blive presset fra ledelsen til at skaffe flere eksterne midler, end du har brug for for at lave den forskning, du gerne vil? Fordelt på stillingsniveau **27**

Figur 12 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på stillingsniveau **28**

Figur 13 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg ændret mit forskningsspor, så det passede til de tilgængelige opslag (fx i forbindelse med særlige tematiske opslag) **33**

Figur 14 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg satset på "sikre" ideer, hvor der var en god chance for at kunne publicere resultaterne..... **34**

Figur 15 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg søgt om midler til projekter, der var tæt på forskning, jeg allerede havde gennemført/fået bevilling til..... **34**

Figur 16 // For at skabe mulighed for at lave forskning, jeg vurderede, ville være svært at finde finansiering til, har jeg benyttet overskydende midler fra eksisterende bevillinger **35**

Figur 17 // Jeg bliver motiveret af konkurrenceelementet i "jagten" på den næste bevilling. Fordelt på stillingsniveau **37**

Figur 18 // Jeg bruger så meget energi på at søge eksterne midler, at det hæmmer min arbejdsmotivation. Fordelt på hovedområder **38**

Figur 19 // Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet? **39**

01

Sammenfatning og implikationer

Sammenfatning og implikationer

Den eksterne finansiering af universiteternes forskning har været afgørende for udviklingen af de danske forskningsmiljøer og lå i 2021 næsten på niveau med de forskningsbevillinger, universiteterne modtager via finansloven. Parallelt med stigningen over tid i de eksterne midlers andel af universiteternes forskningsmidler, er der fulgt en næsten tilsvarende vækst i antal forskningsårsværk i den offentlige sektor. De eksterne bevillinger bidrager i betydelig grad til at finansiere forskeres stillinger og til at realisere en stor del af deres forskning på de danske universiteter. Den eksterne finansiering er således en væsentlig del af de økonomiske forudsætninger for at løfte både volumen og kvalitet i forbindelse med forskningen på de danske universiteter. Selvom sammenhængen ikke er entydig må den eksterne finansiering forventes at spille en væsentlig rolle i de rammebetingelser, som har understøttet, at Danmark placerer sig blandt verdens stærkeste forskningsnationer målt på gennemslagskraft.

Universiteternes eksterne forskningsfinansiering dækker over en række forskellige finansieringskilder, hvorfra universiteterne modtager midler til deres forskning. Hovedparten af den eksterne forskningsfinansiering på de højere læreanstalter kom i 2021 fra danske private organisationer og fonde (43 pct.), danske offentlige forskningsfinansierende fonde (15 pct.) og EU's rammeprogrammer for forskning og innovation (15 pct.), som også – men ikke udelukkende – repræsenterer de konkurrenceudsatte danske forskningsmidler. De konkurrenceudsatte forskningsbevillinger dækker over både bevillinger til den bedste forskningside – ofte omtalt som frie konkurrenceudsatte bevillinger – og bevillinger til de bedste ideer inden for strategisk prioriterede forskningsformål eller områder.

Konkurrenceudsættelse af eksterne forskningsmidler har til formål at styrke forskningens kvalitet og relevans samt at skabe tillid til, at fordelingen af forskningsmidler er fair og transparent. Samtidig kan konkurrencen om forskningsbevillinger have positiv betydning for forskernes videre karriere på universiteterne og dermed konkurrencen om at blive ansat som en del af det videnskabelige personale. At konkurrere om en fastansættelse på et universitet er et vilkår for en karriere som forsker, hvor kun ganske få ph.d.uddannede kan ende i stillingen som professor – i Danmark såvel som internationalt. Fra et samfundsperspektiv har vi en interesse i, at konkurrencen bidrager til, at universiteterne kan rekruttere og fastholde de mest lovende forskere og give dem rammerne for at udføre den internationalt set fremmeste forskning.

Imidlertid kan de eksterne forskningsmidler også være forbundet med bivirkninger for forskningen og forskernes karriere. For det første er de relativt lave succesrater for konkurrenceudsatte offentlige forskningsmidler i Danmark de sidste ti år forbundet med en risiko for, dels at universiteterne mister lovende, yngre forskere grundet usikre finansieringsvilkår og vilkårlighed i forhold til, hvilke af de bedste ansøgninger som modtager bevillinger, dels konservatisme og mindre risikovillighed hos både ansøgere, bedømmere og bevillingsgivere i bevillingssystemet. For det andet risikerer koncentrationen af konkurrenceudsatte forskningsbevillinger i Danmark – hvor ca. 90 pct. af de konkurrenceudsatte eksterne forskningsmidler er koncentreret på de 20 pct. mest succesfulde bevillingsmodtagere – at skabe dårligere vilkår for udviklingen af nye forskertalenter og forskningsdagsordener og dermed også for den vigtige nybrudsforskning, som udfordrer eksisterende paradigmer og baner nye veje for videnskaben. For det tredje indebærer den høje grad af ekstern forskningsfinansiering på universiteterne en risiko for, at universiteternes økonomiske råderum låses til den eksterne finansiering i en grad, hvor det begrænser universiteternes mulighed for selvstændigt at prioritere indsatsområder for at styrke forskningen i bredden. I dag vurderer Københavns Universitet, at det koster institutionen godt 70 kr. i afledte omkostninger for hver 100 kr., universitetet modtager udefra.

DEAs undersøgelsen bygger på en national spørgeskemaundersøgelse blandt forskere samt 43 interviews med ledere og forskere på de danske universiteter.

DEA ønsker med denne undersøgelse at identificere omfanget og karakteren af ovenstående potentielle bivirkninger af den eksterne forskningsfinansiering set fra forskernes perspektiv. Formålet er at rejse en diskussion af, hvordan vi i Danmark på bedst mulig vis adresserer potentielle bivirkninger med henblik på at udnytte de muligheder, som den eksterne forskningsfinansiering skaber, for at understøtte stærke forskningsmiljøer på de danske universiteter. Det spørgsmål er ligeledes genstand for den igangværende dialog mellem universitetsledelse og repræsentanter for offentlige og private forskningsfinansierende fonde i Forum for Forskningsfinansiering.

Rapporten skitserer indledningsvist i kapitel 3, hvor meget eksterne forskningsmidler ifølge forskerne fylder i deres hverdag i forhold til tidsforbrug forbundet med at søge eksterne forskningsmidler, og hvem de tilfalder:

- Forskere på danske universiteter bruger i gennemsnit 9 pct. af deres arbejdstid på at søge om eksterne midler, hvilket er på niveau med sidste gang, DEA spurgte forskerne i 2014. Forskning (41 pct.) samt undervisning og vejledning (33 pct.) udgør hovedparten af arbejdstiden.
- Professorer tiltrækker flest eksterne forskningsmidler og generelt stiger mængden af eksterne midler, forskerne har tiltrukket, med stillingsniveauerne.
- Lektorer (57 pct.) oplever i højere grad end professorer (43 pct.) samt postdocs og adjunkter (42 pct.), at de ofte har færre eksterne forskningsmidler til rådighed, end de har brug for for at kunne udføre den forskning, de gerne vil.

DEAs undersøgelse peger på, at forskere og ledere på de danske universiteter oplever en række u hensigtsmæssige konsekvenser af den eksterne forskningsfinansiering.

Universitetet bærer i dag præg af at være et forskerhotel, som karakteriseret i en tidligere DEA-undersøgelse. Nærværende rapport beskriver således i afsnit 4.1, hvordan den enkelte forsker typisk får stillet en kontorplads til rådighed for at søge eksterne forskningsbevillinger til universitetets drift. At tiltrække forskningsbevillinger udefra beskrives i interviewene som en forudsætning for en vellykket karriere som universitetsforsker. De eksterne bevillinger bidrager til at øge volumen af både forskningsaktiviteter og forskere, og bevillingerne spiller således en betydelig rolle i forbindelse med beslutninger om, hvem der ansættes på universitetet. Samtidig udfordrer de eksterne projektbevillinger muligheden for at fastholde værdifulde yngre forskere i etablerede forskningsgrupper. Og flere interviewpersoner frygter at miste deres job, i det omfang de ikke formår at tiltrække eksterne forskningsmidler. I hovedtræk oplever interviewpersoner blandt universitetsledelsen flere positive konsekvenser af den eksterne forskningsfinansiering end interviewpersoner blandt forskerne.

I spørgeskemaundersøgelsen oplever:

- 51 pct. af lektorerne oplever i højere grad end deres kollegaer i nogen grad eller i høj grad et pres fra ledelsen for at skaffe flere eksterne midler, end de har brug for, for at kunne udføre den forskning, de gerne vil.

- 25 pct. af lektorerne – som i gennemsnit bruger ni år fra deres ph.d.-grad til fastansættelsen som lektor, som en tidligere undersøgelse har vist – frygter for, om de kan beholde deres ansættelse på universitetet på sigt grundet konkurrencen om at skaffe forskningsbevillinger.

Risikerer konkurrencen på de danske universiteter at undergrave tiltrækning og fastholdelse af vigtige, men mindre profilerede forskere?

I rapportens afsnit 4.2 peger interviewene på, at konkurrencen fremhæver individuelle forskere på bekostning af den gruppe- og holdindsats, der ofte ligger bag den succesfulde ansøgning eller forskningspublikation. Ved bedømmelsen af ansøgninger om forskningsstillinger og eksterne forskningsbevillinger tillægges soloforfattede artikler og/eller artikler udgivet som førsteforfatter samt en demonstreret evne til at tiltrække eksterne forskningsmidler som PI (Principal Investigator) stor værdi. Individualiseringen af holdindsatsen risikerer at begrænse forskningssamarbejdet og er særligt problematisk for mindre etablerede forskere, der enten er ved at få fodfæste på universitetet gennem midlertidige ansættelser eller skal til at opbygge en portefølje som nyligt fastansatte lektorer. Samlet set problematiserer interviewundersøgelsen, at forskere risikerer at blive usynlige, når der rekrutteres til det videnskabelige personale, til trods for at disse forskere gennem en længere karriere har varetaget opgaver, som er essentielle for at drive et universitet. Dermed kan individualiseringen risikere at undergrave universiteternes evne til at fastholde og tiltrække de mindre profilerede forskerprofiler, som ikke desto mindre er afgørende for at løfte universiteternes kerneopgaver.

Ydermere har konkurrencen ifølge interviewpersonerne en tendens til på et relativt tidligt tidspunkt i karrieren at inddele det videnskabelige personale i et A- og et B-hold med ulige forudsætninger for at skabe sig en karriere som universitetsforsker, og hvor tilfældigheder risikerer at afgøre, hvilket hold forskerne havner på. Til trods for relativt lave succesrater, der indebærer en vis grad af vilkårlighed i forbindelse med uddelingen af forskningsbevillinger, ender de første bevillinger i karrieren eller fraværet af samme hurtigt med at få stor betydning for de næste bevillinger. Således frikøber eksterne forskningsmidler ofte i større eller mindre grad forskeren fra undervisningsforpligtelser, hvilket giver frikøbte forskere bedre forudsætninger for at forske, publicere, tiltrække flere eksterne midler til at forske for og i sidste ende avancere i hierarkiet, sammenholdt med de kollegaer, som ikke opnår frikøb, men i stedet skal løfte relativt set mere undervisning.

I sidste ende er det dog ikke muligt på baggrund af interviewene at kvalificere, hvorvidt interviewpersonerne oplever, at koncentrationen af forskningsmidler på enkelte individer er gået for vidt eller i positiv forstand bidrager til at skabe en kritisk masse i succesfulde forskningsmiljøer. Der er brug for mere viden om balancen mellem koncentration og spredning i de danske forskningsmiljøer, og hvorvidt ovenstående oplevelser i højere grad kan afværges.

Forskerne praktiserer en række strategier for at skaffe ekstern finansiering, som kan have utilsigtede konsekvenser.

På den ene side viser spørgeskemaundersøgelsen i rapportens afsnit 4.3, at 51 pct. af de danske forskere – uden den store variation på tværs af stillingsniveauer – i nogen eller høj grad tilpasser deres forskningsspor til tematiske fokus i offentlig og privat konkurrenceudsat forskningsfinansiering. Adfærden blandt disse forskere – mest udbredt blandt forskere fra de tekniske videnskaber – er forenelig med finansieringskilders ønske om at sætte en retning for den forskning, de støtter.

På den anden side vidner andre dele af spørgeskemaundersøgelsen om en formentligt utilsigtet adfærd blandt forskerne, som de selv mener, forbedrer deres chancer for at modtage forskningsbevillinger:

- 42 pct. af forskerne har i nogen grad eller i høj grad satset på "sikre" forskningsideer med en god chance for, at forskerne kan publicere på baggrund af resultaterne.
- 52 pct. af forskerne har i nogen grad eller høj grad søgt om midler til projekter, der var tæt på forskning, de allerede havde gennemført eller tidligere havde fået bevilling til.
- 26 pct. af forskerne har i nogen grad eller høj grad benyttet overskydende midler fra eksisterende bevillinger til at lave forskning, de vurderede, at det ville være svært at finde finansiering til.

Der er således tegn på, at konkurrencen om de eksterne forskningsbevillinger kan have negativ indflydelse på forskernes risikovillighed og deres tilbøjelighed til at ville forfølge videnskabelige nybrud. Samtidig tyder forskernes svar på, at de benytter dele af de eksterne forskningsmidler til at dække de huller i forskningsfinansieringen, som de selv oplever.

I *interviewundersøgelsen* uddyber forskerne, at noget forskning er overset af eksterne forskningsbevillinger. Det drejer sig bl.a. om interdisciplinær forskning; mere grundlagsskabende strategisk forskning; bevillinger til at sikre kontinuitet i forskningen – herunder fastholdelse af lovende forskningsgrupper og videre udnyttelse af lovende resultater og data; vedligeholdelse af forskningsudstyr; udvikling af nye forskningsmetoder; samt forskning i sygdomme, som nok kan have konsekvenser for den brede befolkning, men som kan være mindre livstruende eller ikke nyder ekstraordinær offentlig bevågenhed. Flere interviewpersoner kommenterer på eksterne bevillingers betydning for forskningsfrihed, men grundlæggende afspejler interviewene stor variation i dels opfattelsen af begrebet, dels oplevelsen af, hvorvidt forskellige typer af eksterne bevillinger skaber muligheder for eller begrænser friheden til at udføre den af forskeren ønskede forskning.

Motivationen for at satse på en karriere som universitetsforsker fremstår udfordret.

Spørgeskemaundersøgelsen viser i rapportens afsnit 4.4, at:

- 51 pct. af forskerne bliver ikke motiveret af konkurrenceelementet i "jagten" på den næste bevilling.
- 49 pct. af forskerne – herunder særligt fra områderne sundhedsvidenskab, naturvidenskab og teknisk videnskab, som har en betydelig koncentration af konkurrenceudsatte forskningsmidler – giver udtryk for, at ansøgningen om eksterne forskningsmidler i nogen grad eller i høj grad hæmmer deres arbejds motivation.
- 39 pct. af alle postdocs og adjunkter samt 20 pct. af de fastansatte lektorer har inden for det seneste år ofte overvejet at søge job uden for universitetsverdenen.

1.1 Implikationer

Får vi i tilstrækkelig grad udnyttet de muligheder, som den eksterne finansiering giver for at tiltrække og fastholde de bedste forskere i Danmark?

DEAs undersøgelse giver anledning til bekymring for, i hvilket omfang de mest lovende forskere er tilstrækkeligt motiverede for at blive i universitetsforskningen i lyset af a) den vilkårlighed, som ifølge studier præger, hvilke af de bedste ansøgninger der under de nuværende relativt lave succesrater ender med at modtage konkurrenceudsatte forskningsbevillinger, b) de i gennemsnit ni år med usikre ansættelsesvilkår, der præger karrieren som universitetsforsker fra ph.d.-grad til mulig fastansættelse som lektor, c) at 49 pct. af forskerne oplever, at ansøgning om eksterne forskningsmidler hæmmer deres arbejdsmotivation, og d) at 25 pct. af lektorerne frygter for deres ansættelse på universitetet på sigt. Udskillelsesforløbet fra mange ph.d.-uddannede til relativt få stillinger som lektor og endnu færre som professor er et vilkår i en universitetskarriere. Samtidig skal perspektiverne i en universitetskarriere fortsat være tilstrækkeligt attraktive til, at de mest lovende forskere er motiverede for at indgå i den hårde konkurrence. DEAs undersøgelse giver særligt anledning til bekymring for forskere tidligt i deres karriere samt gruppen af fastansatte lektorer, som på flere måder fremstår som to grupper af forskere, der i særdeleshed oplever forskellige om end sammenlignelige udfordringer forbundet med den eksterne forskningsfinansiering.

Muliggør den nuværende finansieringsmodel – hvor ekstern finansiering har så relativt stor betydning for rekruttering til og finansiering af forskningsprojekter – at universiteterne kan understøtte en tilstrækkelig bredde i forskningsfelter, forskningsmetoder og typer af forskning?

Den nuværende koncentration af forskningsmidler og forskernes oplevelse af, at forskningsfinansieringen overser nogle typer af forskning, tegner samlet set et billede af et universitet, hvor interne og eksterne midler i stort omfang tilfalder et relativt smalt felt af velfinansierede forskningsområder. Det indebærer en risiko for at udsulte fremspirende forskningsmiljøer og -talenter, som på sigt kan udvikle sig til nye, internationale spydspidsmiljøer. Derudover er det i et rekrutterings- og fastholdelsesperspektiv væsentligt at holde sig for øje, at universiteternes opgaver i dag varetages af en bredere skare af profiler end de få individer, der i konkurrencen om forskningsmidler oftest fremhæves på bekostning af den gruppe- og holdindsats, der ofte ligger bag den succesfulde ansøgning eller forskningspublikation.

Skaber den eksterne finansiering i tilstrækkeligt omfang incitamenter for nybrudsforskning og risikovillighed blandt forskere på de danske universiteter?

DEAs undersøgelse peger på problematiske tendenser blandt forskere i Danmark til at undgå risikovillighed og satse på forskning med positive resultater. Det bør være et særligt opmærksomhedspunkt i dansk forskningspolitik, hvordan man kan vende den forholdsvis udbredte tendens blandt forskere til at satse på "sikre" ideer, som de vurderer, vil give dem bedre chancer for at søge fremtidige eksterne bevillinger.

Spørgsmålet om, i hvilket omfang vi kan blive bedre til at udnytte den eksterne finansiering til at tiltrække og fastholde de bedste forskere i Danmark, sikre fremspirende forskningsmiljøer og -talenter på de danske universiteter og styrke incitamenter til nybrudsforskning og risikovillighed, vedrører både universitetsledelser og eksterne fonde – offentlige såvel som private, ligesom de forskningspolitiske ordføreres ambitioner for de offentlige forskningsbudgetter har betydning for succesraterne i de offentlige forskningsråd og basisforskningsmidler til universiteterne. Men den betydelige konkurrence om karrieren som universitetsforsker er samtidig også international og dermed underlagt mere strukturelle vilkår, der kan være svære at håndtere, som eksempelvis tilbøje-

ligheden til Mattæus-effekten i finansieringssystemet, hvor prominente forskere har lettere ved at tilegne sig flere bevillinger end mindre etablerede forskere. Samtidig dækker de nationale forskningsråd og fonde i Danmark samt EU's rammeprogrammer for forskning og innovation ca. 70 pct. af de eksterne forskningsbevillinger, og 30 pct. kommer således fra andre nationale og internationale finansieringskilder, hvilket udfordrer mulighederne for bedre koordinering af de eksterne forskningsbevillinger og forskningsmidlerne under finansloven. Ikke desto mindre giver nærværende undersøgelse anledning til at diskutere, hvordan vi styrker bidraget fra den eksterne forskningsfinansiering ved at identificere og adressere dens potentielle bivirkninger.

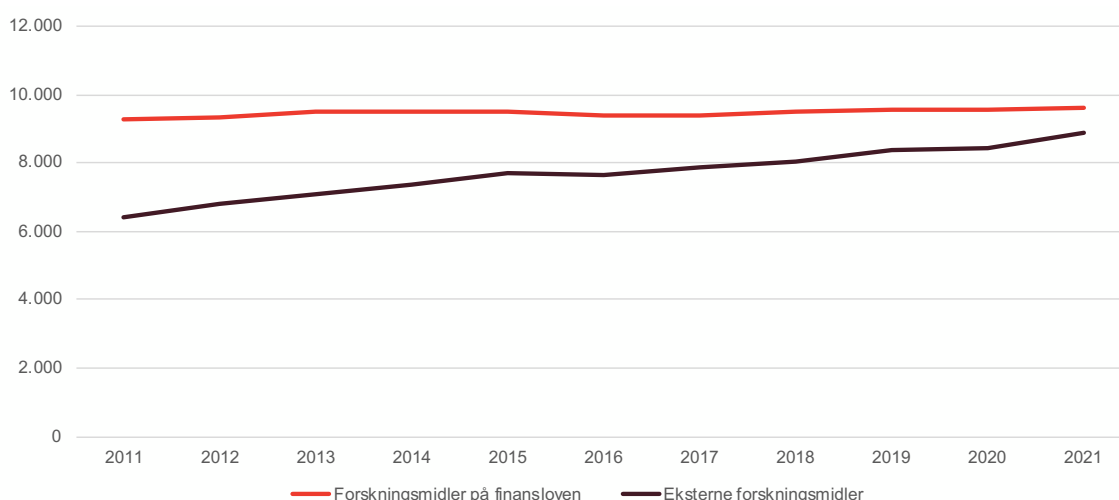
02

Indledning

Indledning

Den eksterne finansiering af forskningen på universiteterne har fået stadig større indflydelse på institutionernes økonomi de seneste ti år. Siden 2011 er universiteternes forskningsindtægter via både finansloven og eksterne kilder steget årligt, fra samlet set 14,2 mia. kr. til 18,5 mia. kr. i 2021 (se **figur 1**). Samtidig lå universiteternes eksterne forskningsmidler i 2021 næsten på niveau med de forskningsmidler, institutionerne modtager via finansloven. I 2021 udgjorde de eksterne forskningsmidler 48 pct. af universiteternes samlede forskningsindtægter.

Figur 1 // Udvikling i universiteternes forskningsindtægter, fordelt på kilder.

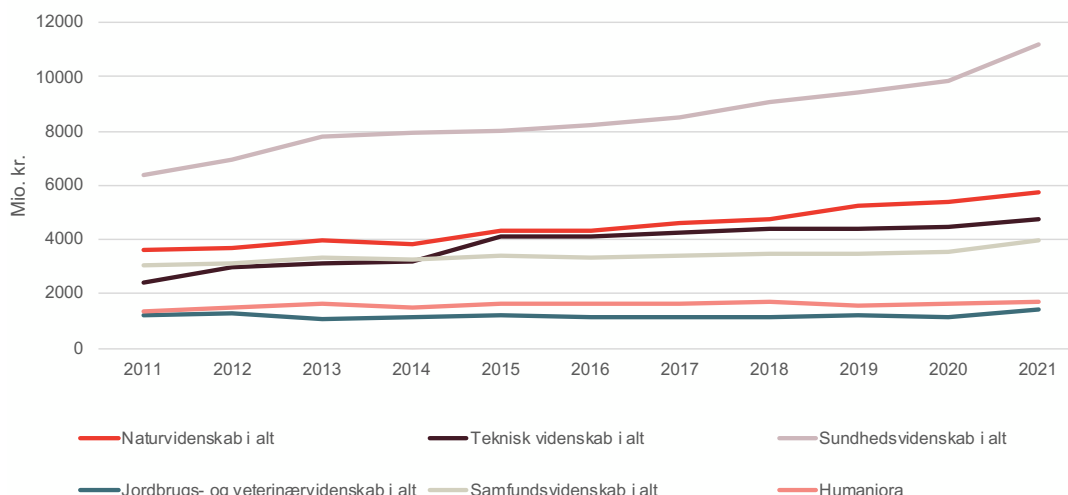


Kilde: Universiteternes Statistiske Beredskab, Tabel A: Indtægter, sektorniveau 2007-2021

Anm.: Tal er opgjort i faste priser (2021 priser)

Den eksterne forskningsfinansiering er et gode for dansk forskning og har været et betydningsfuldt middel til at styrke universiteternes økonomiske forudsætninger for at løfte både volumen og kvalitet i forbindelse med forskningen på de danske universiteter. Selvom sammenhængen ikke er entydig må den eksterne finansiering forventes at spille en væsentlig rolle i de rammebetingelser, som har understøttet, at Danmark placerer sig blandt verdens stærkeste forskningsnationer målt på gennemslagskraft (Aagaard og Schneider 2016). Med de eksterne midler er der fulgt en næsten tilsvarende vækst i antal forskningsårsværk i den offentlige sektor (Danmarks Statistik 2023). Samtidig er det væsentligt at holde sig for øje, at den eksterne forskningsfinansiering er steget mere inden for nogle hovedområder (jf. figur 2). Fra 2011-2021 er den steget mest inden for sundhedsvidenskab (172 pct.) og mindst inden for humaniora (124 pct.).

Figur 2 // Eksternt finansierede FoU-omkostninger ved højere læreanstalter, fordelt på hovedområde

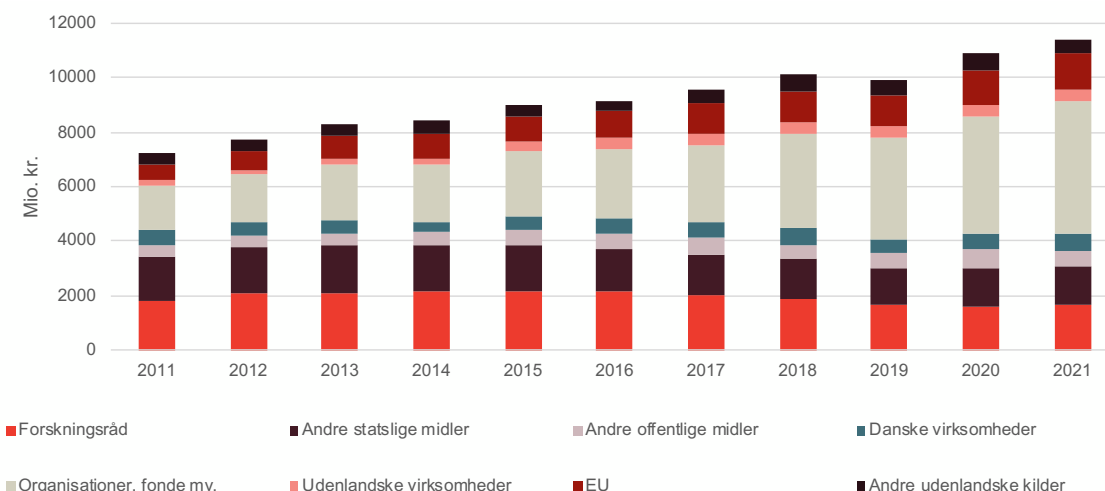


Kilde: Danmarks Statistik, FOUOFF09

Den eksterne finansiering er ofte meget direkte koblet til forskernes karriereveje på universiteterne – både i form af direkte finansiering af forskningsaktiviteter og/eller -stillinger og i kraft af den betydning, som eksterne midler tillægges ved ansættelsessituationer på universitetet – ikke bare i Danmark men internationalt (Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd 2019). Selvom det ikke er muligt at identificere det fulde omfang af den eksterne finansierings rolle for ansættelsen som forsker på universitetet, peger Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd i deres rapport fra 2019 på to forhold. For det første er en relativ stor del af de 26 pct. af ansættelser på universitetet, der gennemføres uden stillingsopslag, helt eller delvist finansieret af eksterne midler – nærmere bestemt 74 pct. af stillingerne på adjunktniveau, 39 pct. af stillingerne på lektorniveau og 36 pct. af stillingerne på professorniveau. For det andet peger internationale forskere i Danmark i en spørgeskemaundersøgelse på, at publicering og ekstern finansiering er de to vigtigste kriterier for en fastansættelse på et dansk universitet – efterfulgt af netværk.

I perioden 2011-2021 er de eksterne kilders andel primært vokset i kraft af øgede forskningsbevillinger fra private organisationer og fonde, som i 2021 udgjorde 43 pct. af de samlede eksterne bevillinger på de højere læreanstalter – fulgt af bevillinger fra de offentlige forskningsråd, som med 15 pct. udgjorde den næsthøjeste andel af de eksterne bevillinger, og bevillinger fra EU's rammeprogrammer for forskning og innovation (12 pct.) (jf. figur 3). Til sammenligning var de offentlige forskningsråd den største eksterne finansieringskilde (25 pct.) i 2011, hvor andre statslige midler samt private organisationer, virksomheder mv. hver især udgjorde 23 pct.). Målt i absolutte tal er forskningsbevillinger fra private fonde steget, mens forskningsbevillinger fra de offentlige forskningsråd er uforandrede eller svagt faldende, som Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd også bemærkede i 2020 (Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd 2020).

Figur 3 // Eksternt finansierede FoU-omkostninger på højere læreanstalter, fordelt på finansieringskilde, i perioden 2011-2021



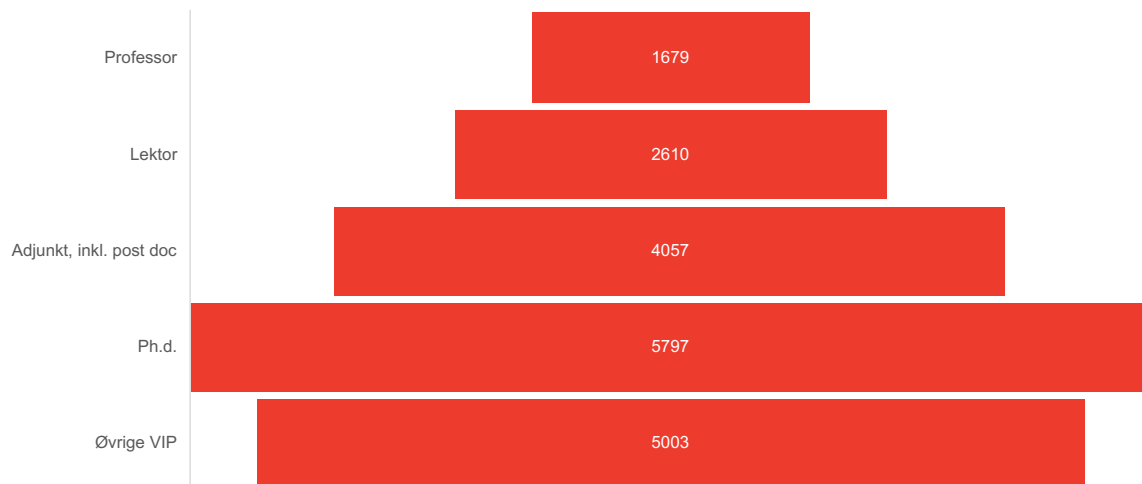
Kilde: Danmarks Statistik, FOUOFF09

Fordelene ved at uddele forskningsmidler gennem offentlig konkurrence begrundes ofte ud fra konkurrencens tendens til at øge kvaliteten og relevansen af forskningen, ud fra kvalitetshensyn ved eksempelvis at underlægge de konkurrerende forskningsideer fagfællebedømmelse, ud fra ønsket om at give forskerne muligheden for at trykteste deres ideer blandt fagfæller, og ud fra ønsket om at skabe tillid til, at fordelingen af forskningsmidler er fair og transparent (OECD 2018). Samtidig peger studier på, at konkurrenceudsatte bevillinger kan have stor, positiv betydning for chancen for at avancere i sin karriere som forsker (Bloch, Graversen, og Pedersen 2014) og kan have positiv betydning for kvaliteten og formidlingen af forskningen (Heyard og Hottenrott 2021). Et studie finder, at alene det at indgå i konkurrencen om ekstern forskningsfinansiering – uanset om man får en bevilling eller ej – kan have positiv betydning for forskeres forskningsproduktivitet, impact factor, vidensbase og samarbejdsnetværk (Ayoubi, Pezzoni, og Visentin 2019)

Fra et samfundsperspektiv har vi således en interesse i, at konkurrencen bidrager til, at universiteterne kan rekruttere og fastholde de mest lovende forskere og give dem rammerne for at udføre den internationalt set fremmeste forskning.

Udskillelsesforløbet fra ph.d. til professor er et grundvilkår for en karriere som universitetsforsker i Danmark, hvor ikke alle ph.d.-uddannede ender med et job som professor. Her er tale om en udvælgelse drevet frem af en konkurrence, hvor antallet af ph.d.er i 2020 var knap 3,5 gang så stort som antallet af professorer på de danske universiteter (se figur 4). Konkurrencen om stillingerne som professor er ikke et dansk fænomen, og i forhold til de stillinger, der udbydes på universiteterne, viste Royal Society i Storbritannien i 2010, at ud af alle ph.d.er blev 30 pct. ansat som early stage researchers, 3,5 pct. endte i en fast forskerstilling, og blot 0,45 pct. af ph.d.erne endte i en stilling som professor (The Royal Society 2010).

Figur 4 // Antal forskere på de danske universiteter fordelt på stillingskategori i 2020

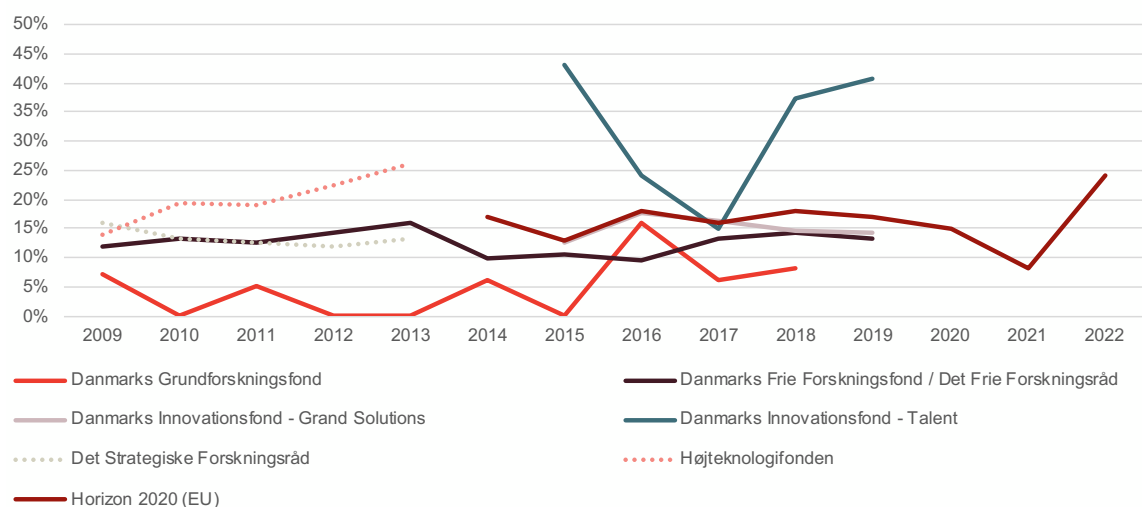


Kilde: Danmarks Statistik tabelsamling for forskning og udvikling i det offentlige, tabel 13 (<https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/uddannelse-og-forskning/forskning-udvikling-og-innovation/forskning-og-udvikling>)

Imidlertid har en række forskningspolitiske aktører det seneste årti år peget på, at der kan være bivirkninger forbundet med de eksterne forskningsmidler.

Succesraterne for de offentlige konkurrenceudsatte forskningsmidler har i mange år været forholdsvis lave, hvilket kan være forbundet med uhensigtsmæssige konsekvenser. For det første indebærer det en risiko for, at universiteterne mister lovende yngre forskere, der ikke ønsker en universitetskarriere under usikre finansieringsvilkår, og hvor de relativt lave succesrater medfører et element af vilkårlighed i forhold til, hvilke af de mange kvalificerede ansøgninger som opnår finansiering. I Danmark har hovedparten af de offentlige virkemidler rettet mod bl.a. universitetsforskere ligget på under 20 pct. i perioden 2009-2022 (figur 5) – herunder de klassiske forskningsråd og fonde som Danmarks Grundforskningsfond, Danmarks Frie Forskningsfond, Det Strategiske Forskningsråd og EU's rammeprogram for forskning og innovation, Horizon 2020.

Figur 5 // Succesrater for ansøgt beløb for de største offentlige forskningsfinansierende fonde i perioden 2009-2022



Kilde: <https://ufm.dk/forskning-og-innovation/statistik-og-analyser/tilskud-til-forskning-og-innovation/eu-s-rammeprogram-for-forskning> og <https://ufm.dk/forskning-og-innovation/statistik-og-analyser/tilskud-til-forskning-og-innovation/talom-forskning>

Anm.: DEA har ikke kunnet finde tal for samtlige år for Danmarks Grundforskningsfond, og værdien 0 pct. skal her ikke læses som en succesrate, men derimod som et manglende tal. DSF (Det Strategiske Forskningsråd) og Højteknologifonden blev i 2015 til Danmarks Innovationsfond. De to fonde, der gik forud, er derfor markerede som stiplede linjer. Danmarks Innovationsfond – Talent dækker over Erhvervs-ph.d. og Erhvervspostdoc-programmet.

Ved så relativt lave succesrater kan selv lovende forskere få svært ved at fastholde finansiering til deres forskning (Howard og Laird 2013). For det andet er succesrater på 10-15 pct. forbundet med vilkårlighed i forhold til succes, hvor der ikke længere er nogen sammenhæng mellem antallet af timer brugt på ansøgningen og sandsynligheden for at få ansøgningen bevilget (Hippel og Hippel 2015), og hvor den mest effektive strategi for forskere, som ønsker at opnå en bevilling, bliver at oversvømme forskningsfinansierende organer med ansøgninger (Roebber og Schultz 2011). Vilkaarligheden er uhensigtsmæssig i forhold til intentioner om at støtte de bedst forskningsideer og tilstræbe retfærdighed og transparens i uddelinger af konkurrenceudsatte forskningsmidler. For det tredje er der en risiko for konservatisme i bevillingssystemer med relativt lave succesrater, hvor bedømmere af ansøgere om forskningsmidler og dem, der bevilger midlerne, satser på "sikre" profiler og projekter (Nicholson og Ioannidis 2012), og hvor forskere på den ene side forfølger forskning rettet mod nye (men ikke radikalt nye), positive og opskruede resultater og på den anden side afholder sig fra mere inkrementel forskning såsom replikationsstudier, der også er nødvendige for at drive forskningen fremad (Moore m.fl. 2017).

Koncentrationen af konkurrenceudsatte forskningsbevillinger på relativt få forskeres hænder giver anledning til bekymring for, at det skaber dårligere vilkår for udviklingen af nye forskertalenter og forskningsdagsordener og dermed også for den vigtige nybrudsforskning, som udfordrer eksisterende paradigmer og baner nye veje for videnskaben (DEA 2017). I dag tegner de mest succesfulde 20 pct. af bevillingsmodtagerne sig for ca. 75 pct. af den samlede bevillingssum, eller 90 pct., hvis man medregner forskere, som ikke har modtaget en bevilling fra de fonde, der indgik i bevillingsdatabasen i undersøgelsen fra Dansk Center for Forskningsanalyse på Aarhus Universitet (Aagaard, Schneider, og Andersen 2019). Undersøgelsen afslørede også en betydelig koncentration af konkurrenceudsatte

forskningsmidler på de natur- og sundhedsvidenskabelige samt tekniske områder og blandt mandlige forskere. Uden at kunne identificere den optimale balance mellem koncentration og spredning peger forskningen samlet set på en klar overvægt af argumenter for at styrke sidstnævnte (Aagaard, Klada-kis, og Nielsen 2019).

Universiteternes basismidler anvendes i stigende grad til at tiltrække eksterne forskningsmidler og dække medfinansiering og afledte omkostninger forbundet med de eksternt finansierede projekter (DEA 2019a). Det indebærer en risiko for, at universiteternes økonomiske råderum låses til den eksterne finansiering i en grad, hvor det begrænser universiteternes mulighed for selvstændigt at prioritere indsatsområder for at styrke forskningen i bredden. Det inkluderer bl.a. nyansættelser uden ekstern finansiering; støtte til aktiviteter, som ikke i tilstrækkeligt omfang eller på hensigtsmæssig vis tilgodeses af ekstern finansiering – eksempelvis fremspirende talenter, forskningsideer eller forskningsområder, som har svært ved at tiltrække eksterne forskningsbevillinger; støtte til nye samarbejder på tværs af forskningsdiscipliner; og støtte til at udvikle eller vedligeholde forskningsinfrastruktur og faciliteter, som kan understøtte forskning i verdensklasse. Ifølge Københavns Universitet (2021) afstedkom 100 kr. i ekstern finansiering omkostninger på over 70 kr. (Københavns Universitet 2021).

DEA ønsker med denne undersøgelse at tage temperaturen på omfanget og karakteren af ovenstående potentielle uhensigtsmæssige konsekvenser af ekstern forskningsfinansiering. Mens ovenstående forskningspolitiske aktørers bekymringer for bivirkninger forbundet med de eksterne forskningsmidler rejser mange spørgsmål, mangler der indsigt i de potentielle bivirkninger. Formålet med rapporten er at rejse en diskussion af, hvordan vi i Danmark på bedst mulig vis adresserer potentielle bivirkninger med henblik på at udnytte de muligheder, som den eksterne forskningsfinansiering skaber, for at understøtte stærke forskningsmiljøer på de danske universiteter. Formålet taler således ind i dagsordenen for Forum for Forskningsfinansiering, i hvilket der pågår en dialog mellem universitetsledelserne og repræsentanter for offentlige og private forskningsfinansierende fonde om, hvordan der skabes mest mulig kvalitet, effekt og samfundsværdi af de mange midler, der investeres i forskning og innovation på de danske universiteter (Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019a).

Mere konkret har DEA gennem en national spørgeskemaundersøgelse og 43 interviews spurgt ind til, i hvilket omfang forskere og forskningsledere på de danske universiteter oplever bivirkninger forbundet med eksterne forskningsmidler – herunder konkurrencen om forskningsbevillinger og -stillinger. Identificeringen og forståelsen af sådanne bivirkninger er første skridt på vejen til at håndtere dem og styrke bidraget fra de eksterne finansieringskilder til forskningens kvalitet på de danske universiteter.

Rapportens kapitel 3 beskriver indledningsvist, hvor meget eksterne forskningsmidler fylder blandt forskerne, og i hvilket omfang forskerne oplever at have tilstrækkeligt med eksterne midler. Kapitel 4 kortlægger de oplevede uhensigtsmæssige konsekvenser af eksterne forskningsbevillinger.

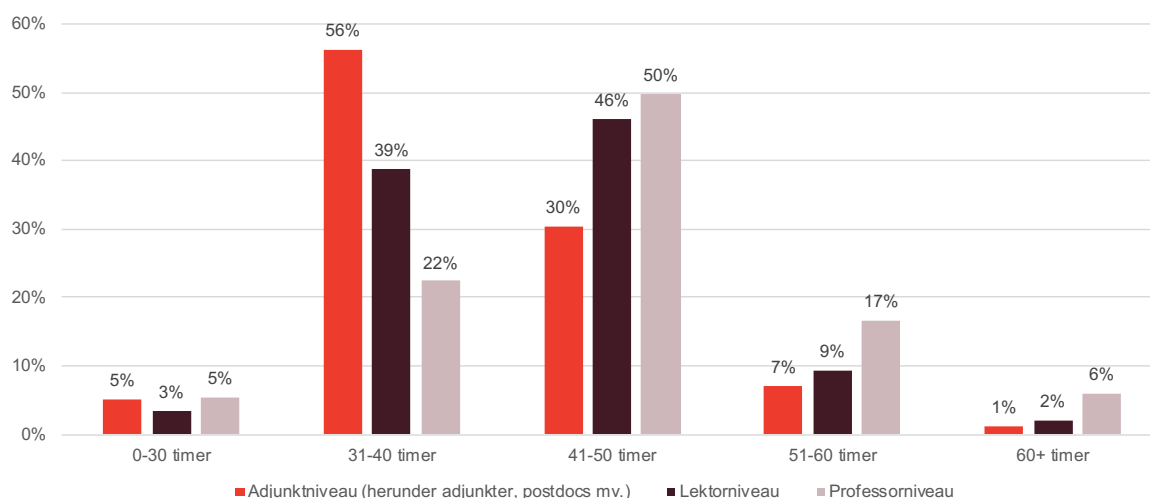
03

**Tid brugt på ansøgning om
og fordeling af eksterne
forskningsbevillinger**

Tid brugt på ansøgning om og fordeling af eksterne forskningsbevillinger

Blandt forskerne på universitetet varierer arbejdstiden forbundet med jobbet. Professorerne bruger absolut set mest tid ugentligt. Således bruger 23 pct. af professorerne over 50 timer ugentligt, sammenlignet med 8 pct. for adjunkter og postdocs og 9 pct. for lektorer. Lektorerne bruger i snit 49 timer ugentligt, hvilket er meget lig professorernes arbejdstid (48 timer), sammenlignet med den ugentlige arbejdstid hos postdocs og adjunkter (46 timer) (se bilagsrapportens figur 9).

Figur 6 // Arbejdstid fordelt på stillingsniveauer



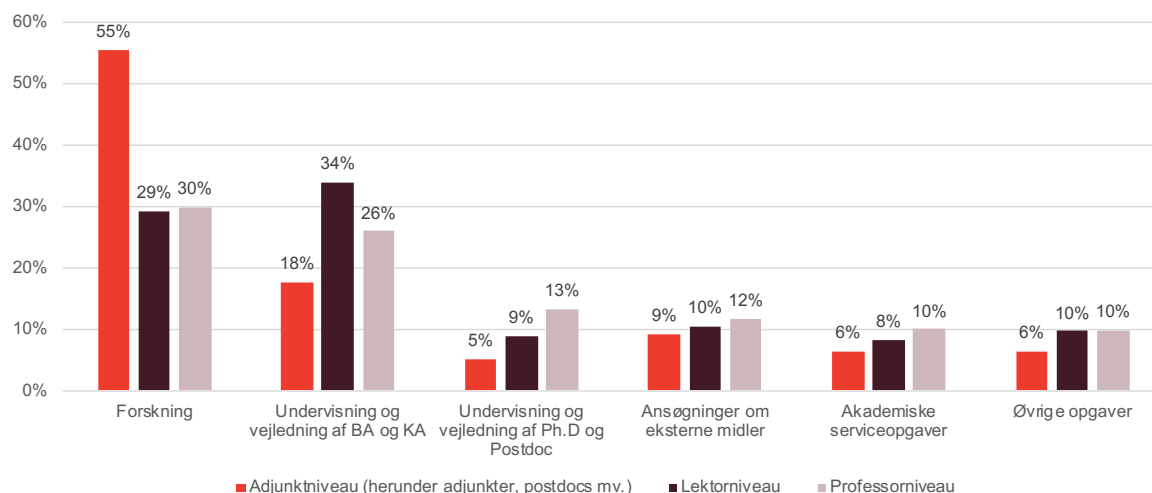
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

Anm.: N = 3.131.

Forskerne brugte i 2021 stort set den samme mængde tid på at søge eksterne midler, som de gjorde i 2014 uden de store forskelle mellem stillingsniveauerne. I dag ligger andelen således på mellem 9 og 12 pct. afhængigt af stillingsniveau (figur 7), mens der i 2014 i gennemsnit blev brugt 8 pct. af arbejdstiden på ansøgninger om ekstern finansiering (DEA 2015). Sagt på en anden måde brugte forskerne i 2021 og 2014 ca. en halv arbejdsdag om ugen på at søge om eksterne forskningsmidler. Postdocs og adjunkter har mest forskningstid, mens lektorer udmærker sig ved at bruge den største andel af deres tid på undervisning og vejledning af bachelor- og kandidatstuderende.

Respondenternes angivelse af tidsforbrug fordelt på arbejdsopgaver fordeler sig omkring gennemsnitsværdierne, og der er således næsten ingen forskere på tværs af stillingsniveauer eller hovedområder, som udelukkende bruger deres tid på hhv. undervisning, forskning eller ansøgninger om eksterne midler. Det skal imidlertid bemærkes, at ikke alle forskere har undervisningsforpligtelser. Dette gælder særligt de våde videnskaber, hvor en større andel af forskerne end på de tørre videnskaber er beskæftiget med fx myndighedsbetjening og eksternt finansierede projekter.

Figur 7 // Procentvis andel af arbejdsopgaver fordelt på stillingsniveauer



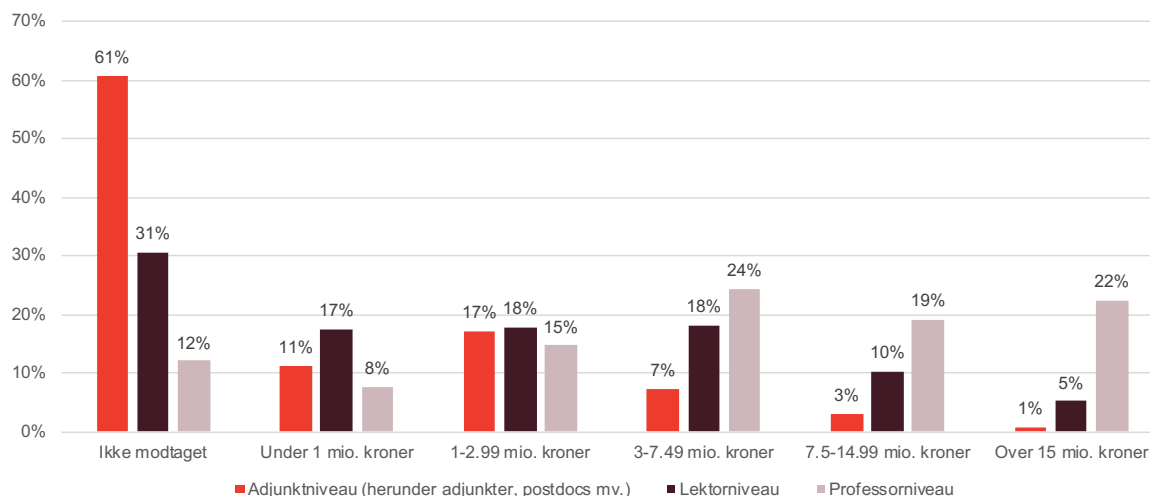
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

Anm.: N = 3.058.

Professorer tiltrækker flest eksterne bevillinger som PI¹ sammenlignet med andre stillingsniveauer (se figur 8). Andelen af professorer er således højest inden for de tre største niveauer af eksterne midler over 15 mio. kr., 7,5-14,99 mio. kr. og 3-7,5 mio. kr. Tilsvarende er andelen, som ikke har modtaget eksterne forskningsmidler som PI markant højere blandt forskere tidligere i karrieren. I tråd med DEAs 2019-rapport "Koncentration af konkurrenceudsatte forskningsmidler" (DEA 2019b), viser nærværende spørgeskemaundersøgelse en koncentration af forskningsmidler på de natur- og sundhedsvidenskabelige samt tekniske områder (se bilagsrapportens figur 5).

¹ Eksterne bevillinger tilfalder officielt en hovedbevillingsmodtager, som typisk er PI, hvilket ligeledes var genstand for analysen i DEAs rapport "Koncentration af konkurrenceudsatte forskningsmidler" (DEA 2019b).

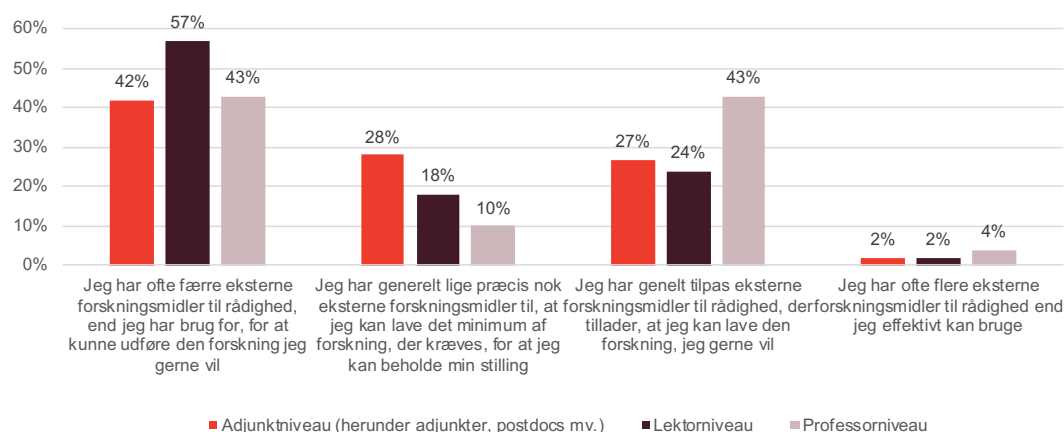
Figur 8 // Hvor mange eksterne midler (inkl. overhead) har du samlet set ca. modtaget som PI inden for de seneste fem år? Fordelt på stillingsniveau



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.052.

Afslutningsvist har DEAs spørgeskemaundersøgelse spurgt ind til forskernes vurdering af tilstrækkeligheden af de eksterne forskningsmidler, de har til rådighed. Her svarer knap halvdelen – i særdeleshed lektorerne (57 pct.) – at de har færre forskningsmidler til rådighed end deres forskning kræver, mens 20 pct. svarer, at de lige præcis har nok eksterne forskningsmidler til, at de kan beholde deres stilling (figur 9). Over to femtedele af professorerne har generelt tilpas med eksterne forskningsmidler. Bilagsrapportens figur 48 viser, at forskere fra samfundsvidenskab i højere grad modtager en tilpas mængde eksterne forskningsmidler til, at forskerne kan lave den ønskede forskning.

Figur 9 // Hvilket udsagn passer bedst på din adgang til eksterne forskningsmidler? Fordelt på stillingsniveau



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 2.991.

04

**Uhensigtsmæssige
konsekvenser af den
stigende grad af ekstern
forskningsfinansiering
på danske universiteter**

Uhensigtsmæssige konsekvenser af den stigende grad af ekstern forskningsfinansiering på danske universiteter

Balancen mellem finanslovens basisforskningsmidler og midler fra eksterne forskningsfinansierende kilder har det sidste årti bevæget sig mod stadig større indflydelse fra sidstnævnte. Således har finanslovsbevillingerne været stagnerende i perioden 2009-2018, mens bevillinger fra de eksterne finansieringskilder har været stigende i perioden 2008-2017 (Banghøj og Hansen 2019). Den stigende eksterne finansiering har hovedsageligt været drevet frem af private forskningsfinansierende fonde og andre organisationer, der i 2017 lagde godt 3 mia. kr. i forskning udført i Danmark (Banghøj og Hansen 2019).

I dette kapitel peger DEAs undersøgelse på en række oplevede uhensigtsmæssige konsekvenser af den stigende grad af ekstern forskningsfinansiering på de danske universiteter, ifølge forskere og ledere på institutionerne. Kapitlet beskriver universitetet som et forskerhotel, betydningen af en tilsyneladende hyperkonkurrence på universiteterne, forskernes strategier for at finde finansiering fra de eksterne finansieringskilder, og betydningen af den eksterne konkurrence for forskernes motivation for en karriere som universitetsforsker.

4.1 Universitetet som forskerhotel?

DEA har tidligere beskrevet, hvorledes vilkårene på landets universiteter giver dem karakter af forskerhoteller, hvor den enkelte forsker får stillet kontorplads til rådighed til fordel for, at de så bidrager til at tiltrække eksterne midler til universitetets drift (DEA 2017). I den forstand er universitetsstillinger til en vis grad betinget af, at man formår at skaffe eksterne forskningsmidler, hvilket betragtes som et kerneelement i forskningsopgaven.

Finansieringen af universitetsforskningen har bevæget sig mere i samme retning, idet den eksterne finansiering nu udgør hovedparten – hvilket har skabt nye udfordringer for vilkårene blandt landets forskere.

Bevillinger fra offentlige og private forskningsfinansierende fonde bidrager til at øge volumen, hvad angår forskningsaktiviteter og ansatte forskere på universiteterne. Samtidig spiller bevillingerne en betydelig rolle for beslutninger om, hvilke forskere der ansættes på universiteterne. Uden de konkurrenceudsatte forskningsmidler ville universiteterne have svært ved at holde på forskerne. Og uden fondsfinansiering har forskerne svært ved at avancere i stillingshierarkiet eller fastholde deres job. Det peger interviewene på i DEAs undersøgelse. Succesen med at tiltrække eksterne forskningsmidler er i vidt omfang definerende for karrieren som forsker på de danske universiteter i dag, argumenterer flere interviewpersoner. Det er ikke nok at lave god forskning; universiteterne forventer langt hen ad vejen, at forskerne også er gode til at tiltrække konkurrenceudsatte forskningsmidler fra private og offentlige fonde i Danmark og udlandet. For unge forskere kan de eksterne bevillinger blive adgangsbilletten til en stilling som forsker. Flere interviews peger sågar på, at universiteterne gør brug af midlertidige lektorater med henblik på at undersøge, om de unge forskere kan tiltrække bevillinger, før de potentielt ansættes i en fast lektorstilling. For at kunne blive professor er det typisk et krav at have hjemtaget eksterne midler, samtidig med at professoratet ofte kommer med klare forventninger om, at man skal søge og få eksterne midler. Som en professor udtaler i interviewet:

” Nogle er fint tilfredse med at være co-PI på forskningsprojekter, fordi de så ikke skal stå med hele ansvaret. Det, som jeg italesætter meget over for folk, det er, at hvis de vil have en karriere på universitetet, så skal de søge midler som PI. De skal vise, at de kan være PI. Ellers har de ikke nogen fremtid i universitetsforskning, som tingene er nu. Det er så svært at få en fast stilling på universitetet i dag.” (Professor)

På mange måder bliver forskerstillinger i interviewene udlagt som en tilladelse til at jagte eksterne forskningsmidler. Inden for visse forskningsfelter giver interviewpersonerne udtryk for, at ledelsen forventer, at fastansatte forskere ikke alene tiltrækker eksterne forskningsmidler til sig selv, men også til større forskningsgrupper. Stærke miljøer med store forskningsprojekter skaber et stort vækstlag af forskere tidligt i karrieren i stillinger som postdoc eller adjunkt, der herefter skal ud at gøre lektorer og professorer kunsten efter og skabe deres egne, eksternt finansierede forskergrupper for at få fodfæste blandt det fastansatte videnskabelige personale. Flere interviewpersoner beskriver således, hvordan forskningsmiljøerne omkring dem over tid er blevet mere selvfinansierende, og at ledelsens forventninger til forskernes evne til at tiltrække mere prestigefyldte bevillinger med lavere succesrater til instituttets forskergrupper tilsvarende er steget.

Der er på tværs af interviewene med universitetsledere og forskere forskellige opfattelser af, hvor meget ledelsen kan og bør sætte en strategisk retning for forskningen på de enkelte institutter. Hovedparten af universitetslederne i interviewundersøgelsen bedyrer, at deres primære mulighed for påvirkning ligger i deres indflydelse på, hvilke forskere som fastansættes i videnskabelige stillinger. Derudover mener nogle interviewpersoner, at institutledere bør udøve indflydelse på, hvilke ansøgninger om ekstern forskningsfinansiering der sendes afsted. Herunder, argumenterer interviewpersonerne, kan institutledere tilskynde forskerne på instituttet til at søge eksterne midler – i nogle tilfælde anbefale specifikke fonde eller virkemidler – eller fraråde forskerne fra samme. Sidstnævnte begrundes i interviewene bl.a. med hensynet til, at der ikke søges om midler til forskningsprojekter, som falder for langt uden for instituttets samlede forskningsprofil; med hensynet til at undgå intern konkurrence, hvor instituttets egne forskere søger de samme midler; og med hensynet til instituttets økonomiske overskud til at medfinansiere forskningsprojekter, hvor typisk store projektansøgninger med potentielt store medfinansieringskrav kan vise sig at være en udfordring for instituttets økonomi. Omvendt mener andre interviewpersoner, at institutledere har begrænsede forudsætninger for fagligt at vurdere forskningspotentialer i alle forskeres ansøgninger om eksterne midler, og at institutledere følgelig bør afholde sig fra alt for stærke meninger om, hvilke projektansøgninger forskerne sender afsted. Her fremgår det dog ikke, hvorledes institutlederne alternativt kan forfølge en bæredygtig økonomi på instituttet i forhold til at begrænse omfanget af medfinansiering i forbindelse med eksternt finansierede forskningsprojekter.

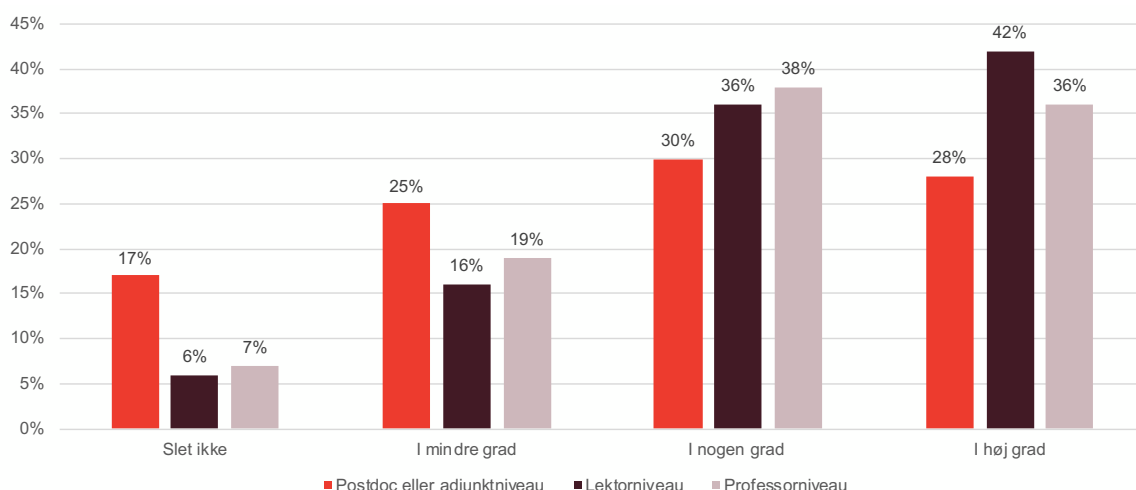
Flere interviewpersoner fremhæver udfordringer forbundet med at fastholde lovende yngre forskere i de usikre ansættelsesforhold frem mod fastansættelse som lektor, der – som Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd tidligere har vist – i gennemsnit tager ni år fra ph.d.-graden (Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd 2019). Nogle interviewpersoner har oplevet at miste lovende yngre forskere, der trods evnerne ikke var motiverede til at forfølge en forskerkarriere under de usikre finansieringsvilkår, der er forbundet med dette. Andre interviewpersoner oplever, at de midlertidige kontrakter finansieret af eksterne projektbevillinger udfordrer muligheden for at videreføre stærke forskningsgrupper, hvor de yngre forskere risikerer at stå uden job mellem

projekterne og dermed helt naturligt er nødt til at overveje andre karriereveje, i forbindelse med at deres bevillinger udløber. En interviewperson beretter således:

”Den udenlandske postdoc, jeg havde fået lov til at ansætte ... altså faktisk, den dag, vi fik projektet igennem, der skulle han sige sin lejlighed op og købe billet tilbage til sit hjemland. Han var en af mine studerende fra udlandet, som jeg fik lov at ansætte som postdoc. Så det var simpelthen så vildt, at vi fik finansieret hans stilling samme dag, hvor han var ved at rejse hjem. Man risikerer at miste gode folk i forskningen, når bevillingerne, der finansierer deres midlertidige stillinger udløber.” (Professor)

To ud af tre forskere (66 pct.) svarer i spørgeskemaundersøgelsen, at de i nogen eller høj grad oplever pres fra ledelsen om at skaffe midler (se bilagsrapportens figur 31). Det gælder særligt lektorer, hvor 78 pct. i nogen eller høj grad oplever pres fra deres ledelse i forhold til at skaffe eksterne forskningsmidler, sammenlignet med deres kollegaer på andre stillingsniveauer (se figur 10).

Figur 10 // Jeg oplever pres fra min ledelse i forhold til at skaffe eksterne forskningsmidler Fordelt på stillingsniveau

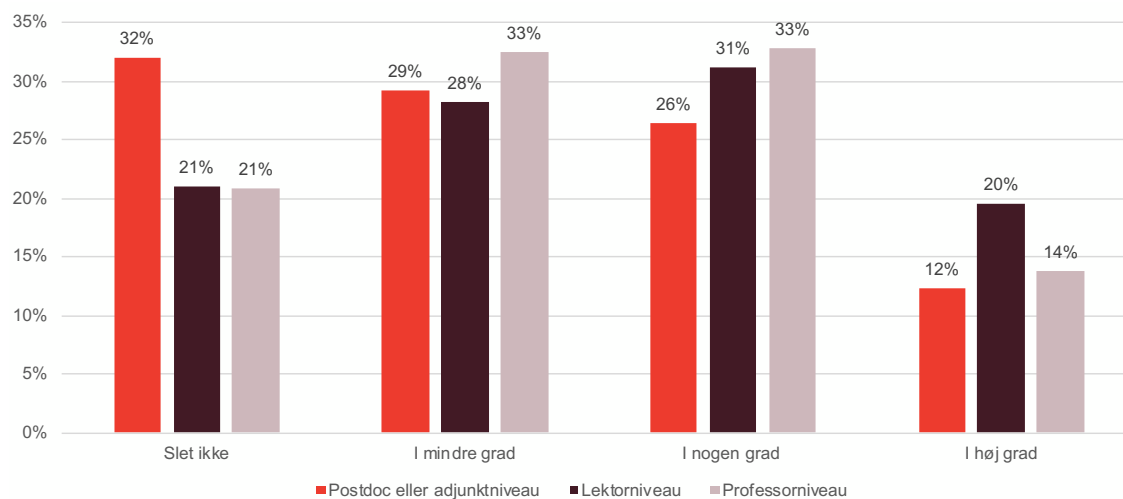


Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

Anm.: N = 3.031.

51 pct. af lektorerne oplever i højere grad end deres kollegaer i nogen grad eller i høj grad et pres fra ledelsen om at skaffe flere eksterne midler, end de har brug for for at kunne udføre den forskning, de gerne vil.

Figur 11 // I hvilken grad oplever du at blive presset fra ledelsen til at skaffe flere eksterne midler, end du har brug for for at lave den forskning, du gerne vil? Fordelt på stillingsniveau

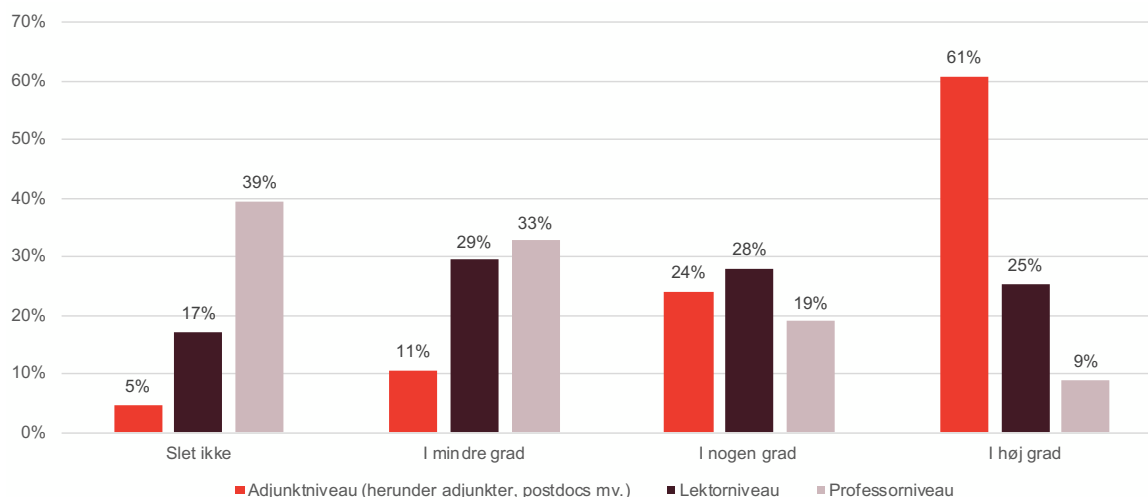


Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 2.178.

4.1.1 Frygt for at miste job

61 pct. af adjunkterne og postdocene – der i kraft af deres stillingsbetegnelse befinder sig på midlertidige kontrakter – frygter for deres job grundet konkurrencen om eksterne forskningsbevillinger (se figur 12). Det samme gør sig gældende for hver fjerde lektor, der til gengæld er en del af det fastansatte videnskabelige personale på universiteterne (Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd 2019).

Figur 12 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på stillingsniveau



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

Anm.: N = 3.030.

Zoomer man ind på fastansatte lektorer og professorer, er frygten for at miste sit job som universitetsforsker grundet konkurrencen om forskningsbevillinger særligt udtalt inden for sundhedsvidenskab, teknisk videnskab og naturvidenskab (se bilagsrapportens figur 27). Blandt de tre hovedområder svarer 48-52 pct. af lektorerne og professorerne, at konkurrencen om eksterne forskningsbevillinger får dem til at frygte for deres ansættelse. Inden for samfundsvidenskaberne finder man den største andel af lektorer og professorer (37 pct.), som slet ikke oplever konkurrencen om forskningsbevillinger give anledning til frygt for at miste deres job.

Samtidig er frygten for at miste sit job grundet konkurrencen om eksterne forskningsbevillinger mest udtalt hos kvindelige lektorer og professorer, hvor 50 pct. i nogen grad eller høj grad frygter for deres job, sammenlignet med 39 pct. af de mandlige lektorer og professorer (se bilagsrapportens figur 29).

Det er bemærkelsesværdigt i interviewundersøgelsen, at interviewpersonerne primært frygter at blive fyret, i det omfang de ikke finansierer deres egen løn eller egne større forskningsgrupper gennem tiltrækning af eksterne forskningsmidler. At tiltrække eksterne midler er for interviewpersonerne et centralt element i at etablere sig som fastansat forsker på universitetet, og interviewpersonerne giver omvendt udtryk for, at det kan begrænse karrieren som forsker – til trods for

færdigheder inden for forskning og undervisning – i det omfang man ikke demonstrerer evnen til at tiltrække eksterne forskningsbevillinger. En lektor udlægger ansættelsesvilkårene relateret til ledelsens vægtning af opgaver således:

”Jeg har set mange eksempler på forskere, der virkelig har lavet et kæmpe arbejde som studieleder og arbejdet med uddannelser og også publiceret højt. Fine tidsskrifter og det hele. Men hvis de ikke havde eksterne midler, så, når nedskæringen kommer – de kommer jo hvert andet år eller tredje år – så ryger de forskere. Eksterne midler, det skal du have.” (Lektor)

4.2 Hyperkonkurrence på danske universiteter?

Den hårde konkurrence i den videnskabelige verden om eksterne bevillinger med forholdsvis lave succesrater, der siden 2009 har ligget på 10-20 pct. for de offentlige forskningsfinansierende fonde – dog en del lavere for Grundforskningsfonden (se rapportens indledning) – og om faste stillinger er tidligere blevet omtalt som en hyperkonkurrence med potentielt skadelige effekter på forskningen, såsom at forskere får en tendens til at oversælge positive og nedtone negative resultater (Edwards og Roy 2017; Moore m.fl. 2017) we argue that incentives for academic scientists have become increasingly perverse in terms of competition for research funding, development of quantitative metrics to measure performance, and a changing business model for higher education itself. Furthermore, decreased discretionary funding at the federal and state level is creating a hypercompetitive environment between government agencies (e.g., EPA, NIH, CDC, citere fejlagtige forskningsstudier (Sarewitz 2016) eller publicere resultater, som ikke kan gentages (Baker 2016). Samtidig er skyggesiden af den udprægede konkurrence også, at den bevirker, at forskerne er mere tilbøjelige til at afholde sig fra at dele viden, materialer og metoder og generelt at opsøge samarbejde med andre forskere (Fang og Casadevall 2015). De unge forskere er særligt berørte af konkurrencen, da de har særligt svært ved at tiltrække den eksterne finansiering, som har en betydelig indflydelse på muligheden for at skabe en forskerkarriere på landets universiteter (Ivancheva 2015).

DEAs undersøgelse peger på en risiko for, at konkurrencen på de danske universiteter undergraver institutionernes evne til at tiltrække og fastholde vigtige, men mindre profilerede forskere, når konkurrencen ifølge interviewpersonerne fremhæver individet på bekostning af forskergruppen og deler forskerne i et A- og et B-hold.

4.2.1 Konkurrencen hylder individet og skjuler de andre

Betydningen af at skaffe bevillinger som PI og publicere som soloforfatter eller første forfatter for karrieren som forsker på universitetet reducerer ifølge interviewene den holdindsats, som ofte ligger bag bevillinger eller publikationer, til individuelle bedrifter. Konkurrencen om de eksterne midler, der skaber karrieren som forsker, hylder individet og skjuler de andre forskeres indsats. Mens individualiseringen i et vist omfang må betragtes som et naturligt element i en universitetskarriere, der i den grad er underlagt en hård konkurrence om alt fra forskningsbevillinger til fastansættelse, peger interviewundersøgelsen på, at individualiseringen risikerer at ekskludere forskere, der lever i forhold til at skaffe ekstern finansiering, forsker og publicere, men som reelt ikke anerkendes for deres bidrag. En interviewperson koger sin indsats med at søge eksterne midler i løbet af karrieren ned til følgende citat:

”Jeg har ikke rigtig været hovedansøger på noget som helst. Jeg har været med-ansøger, og der skal jo altid være en hovedperson, en kransekagefigur, og det er den person, der får al æren for at have lavet ansøgningen. Men samlet set har jeg over årene været med til at hente over 100 mio. kr. hjem til vores forskning. Det er bare ikke noget, jeg officielt bliver krediteret for.” (Lektor)

Individualiseringen af forskningen eksemplificeres i interviewene særligt ved, at soloforfattede tidskriftsartikler og/eller artikler udgivet som førsteforfatter samt en demonstreret evne til at tiltrække eksterne forskningsmidler som PI tillægges stor værdi ved evalueringer af ansøgninger om opslåede stillinger på universitetet og om ekstern forskningsfinansiering. Samtidig – peger enkelte interviewpersoner på – beder nogle forskningsfinansierende fonde kun om vedlæggelsen af ét CV til ansøgningen, lige såvel som universitetsledelser ofte fremhæver indsatsen fra PI, når det glædelige budskab om nye bevillinger til universitetet spredes i nyhedsbreve eller anerkendes internt i organisationen. Til trods for at bevillinger ofte gives til og forskning ofte udføres af grupper af forskere, tilskrives succesen og æren oftest en enkelt forsker.

Individualiseringen af holdindsatsen er ifølge flere interviewpersoner en udfordring for særligt de unge forskere, der enten er ved at få fodfæste på universitetet gennem midlertidige ansættelser eller som nyligt fastansatte lektorer skal til at opbygge en portefølje som forskningsleder – herunder potentielt med sigte på at blive udnævnt som professor på sigt. Her – pointerer interviewpersonerne – tæller bevillinger som co-PI eller medforfatterskaber til videnskabelige publikationer ikke altid så meget i forhold til den selvstændige forskningsprofil, som universitetsledelsen i samråd med ansættelses- og bedømmelsesudvalg ofte efterspørger ved rekruttering. I sidste ende risikerer individualiseringen at være en bidragende årsag til, at ellers lovende unge forskere kan have svært ved at slå igennem.

Samtidig indebærer individualiseringen en risiko for, at konkurrencen lægger bånd på samarbejdet mellem forskerne. Synliggørelsen af PI'en på bekostning af gruppen af forskere, der løfter projektet, gør det ikke altid lige attraktivt for forskerne at bidrage til projekter, hvor de ikke formelt set er tilknyttet forskergruppen, hvor de ikke selv sidder i førersædet, eller hvor deres individuelle bidrag på anden vis "udvandes" i projektet.

4.2.2 Konkurrencen skaber et A- og et B-hold

De eksterne forskningsmidler skaber ikke alene muligheder for, at universiteterne kan udføre mere forskning. De kan også til en vis grad have tendens til at inddеле det videnskabelige personale i to hold – snarere end et kontinuerligt hierarki – med ulige forskellige forudsætninger for at skabe sig en karriere som universitetsforsker. Et A-hold, som har mere tid til at forske, og et B-hold, som tidsmæssigt er mere bundet af andre arbejdsopgaver, og som derfor har svagere forudsætninger for at prioritere tid til forskning. Det problematiserer flere interviewpersoner.

Universiteternes kerneopgaver består formelt set ifølge universitetsloven af at drive forskning, give forskningsbaseret undervisning og samarbejde med det omgivende samfund (Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019b).

Eksterne forskningsmidler, peger interviewundersøgelsen på, frikøber i et varierende omfang de bevillingsmodtagende forskere fra at undervise. Eksternt finansierede forskningsprojekter indeholder som oftest ikke finansiering af undervisningsaktiviteter, hvorfor undervisningen som oftest skal varetages af andet videnskabeligt personale. Til tider – understreger enkelte interviewpersoner – må undervisningen løftes alligevel, hvilket så i realiteten sker for eksterne forskningsmidler. Men mange gange bliver PI'er fritaget for dele af deres undervisningsforpligtelse. Eller sagt omvendt, som en forsker udtrykker det i interviewet:

"[N]år man ikke har nogen forskningsmidler, så skal man jo tjene sin egen løn gennem mere undervisning." (Professor)

Frikøb – argumenterer flere interviewpersoner – bidrager i realiteten til en differentiering af forskerne, hvor forskere med eksterne forskningsmidler oftest står bedre i konkurrencen om fastansættelse og udnævnelser og dermed bliver en del af universiteternes A-hold. Den eksternt finansierede forsker får således mere forskningstid og dermed bedre forudsætninger for at publicere og på sigt tiltrække nye forskningsmidler. Omvendt vil forskere, som ikke formår at tiltrække eksterne forskningsmidler eller på anden vis få købt sig fri for dele af undervisningsforpligtelsen, have mindre tid til at forske og dermed dårligere forudsætninger for at publicere, tiltrække eksterne forskningsmidler og i sidste ende avancere i stillingshierarkiet. Eksterne forskningsmidler har således også en tendens til at "slå huller" i organisationen, hvor en del af det videnskabelige personale pludselig en årrække frem skal forske mere intensivt i specifikke problemstillinger, samtidig med at andre dele af personalet fortsat skal undervise og sørge for at uddanne kommende kandidater. Dermed, argumenterer flere interviewpersoner, har frikøb også den implikation, at de studerende ikke i tilstrækkelig grad kommer i kontakt med den førende forskning.

Enkelte interviewpersoner peger på behovet for, at universiteterne formår at udnytte det faktum, at det videnskabelige personale er gode til forskellige ting, hvor nogle eksempelvis excellerer mere inden for en af kerneopgaverne end de andre. Interviewpersonerne argumenterer således for at differentiere forventningen til forskellige personer blandt det videnskabelige personale ved konkret at arbejde med en tydeligere rollefordeling mellem de ansatte.

Udfordringen ved at tildele personalet forskellige roller, peger andre interviewpersoner på, er, at man let ender med at forstærke den tendens, som eksterne forskningsmidler har til at skabe et A- og et B-hold af forskere, hvor nogle underviser hhv. forsker mere end andre. I sidste ende – argumenterer hovedparten af interviewpersonerne – tillægges undervisning eller administrative opgaver ikke lige så stor værdi som forskningspublikationer og evnen til at tiltrække eksterne forskningsmidler, når universiteterne beslutter, hvilke forskere der kan beholde deres job eller avancere til fastansættelse som lektor eller professor. Som leder på universitetet, pointerer flere interviewpersoner, kan det derfor være nødvendigt at tilskynde til, at hver enkelt VIP'er driver forskning, underviser, tiltrækker eksterne midler osv., og dermed også begrænse mulighederne for frikøb fra undervisning ved modtagelsen af eksterne forskningsmidler.

Inddelingen af forskere i et A- og et B-hold sker, oplever flere interviewpersoner, oftest på et relativt tidligt tidspunkt i karrieren, hvor konkurrencen er stor om de bevillinger, der kan være udslagsgivende for videre midlertidige ansættelsesforløb og på sigt fastansættelse. Dette understreger igen, at særligt yngre forskere bliver ramt af den øgede konkurrence om eksterne forskningsbe-

villinger, hvor de forholdsvis lave succesrater – som omtalt i rapportens indledning – risikerer at medføre et element af vilkårlighed i forhold til, hvilke af de bedste forskningsideer som ender med at modtager forskningsbevillinger.

4.2.3 Koncentration af forskningsmidler

Individualiseringen af forskningen er relateret til det i forskningspolitiske kredse velkendte begreb om Matthæus-effekten beskrevet af i Mertons artikel "The Matthew Effect in Science" fra 1968 (Merton 1968) Merton pegede på, at synlighed og anerkendelse i forbindelse med udgivelse af videnskabelige artikler er underlagt en skæv fordeling, hvor bidrag fra allerede fremtrædende forskere naturligt opnår mere synlighed og anerkendelse i forskningen end bidragene fra mindre kendte forfattere – herunder eksempelvis yngre forskere i begyndelsen af deres karriere. Matthæus-effekten var ifølge Merton også relateret til tiltrækning af ressourcer – herunder forskningsfinansiering. Populært sagt kan Matthæus-effekten reduceres til, at den som har, får, og er bl.a. blevet kritiseret for at udfordre ekstern finansiering som en indikator for forskningsperformance (Laudel 2006)

Forskere fra Dansk Center for Forskningsanalyse på Aarhus Universitet har tidligere peget på, at hovedparten – 75 pct. – eller 90 pct., hvis man medregner forskere, som ikke har modtaget en bevilling fra de fonde, der indgik i bevillingsdatabasen i undersøgelsen – af al forskningsfinansiering i Danmark er koncentreret på en relativt lille skare af forskere (ca. 20 pct.) (Aagaard, Schneider, og Andersen 2019). Spørgsmålet er, om koncentrationen er for høj.

Samtidig pegede forskere fra Aarhus Universitet i en gennemgang af forskningslitteraturen på, at både for meget og for lidt koncentration kan være et problem, hvorfor en vis balance mellem koncentration og spredning af forskningsmidlerne er ønskværdig (Aagaard, Kladakis, og Nielsen 2019). Argumenter i forskningslitteraturen for stor koncentration af forskningsmidler og ekspertise begrundes dette med behovet for kritisk masse og stordriftsfordele; med antagelsen om, at konkurrencen om og koncentrationen af forskningsmidler vil styrke de dygtigste forskere og de mest banebrydende resultater; og ud fra antagelser om, at høje koncentrationer af investeringer i store forskningsenheder vil give forskerne den nødvendige økonomiske frihed til at forfølge højrisikobetonet forskning med potentielt store gennembrud. Argumenter for spredning af forskningsfinansieringen peger bl.a. på, at mindre bevillinger øger forskernes produktivitet, og at for store bevillinger tilsvarende kan medføre fragmenterede forskningsgrupper og unødigt meget administration; at mindre bevillinger til flere forskere spreder risikoen for fejlslagne forskningsprojekter og øger chancerne for videnskabelige gennembrud; at mindre bevillinger til flere forskere øger diversiteten af forskningsperspektiver og -metoder, som udfordrer hinanden og konkurrerer om den førende viden; at spredning af forskningsfinansiering på flere forskere vil give næring til mindre lommer af excellent forskning og dermed sikre vækstlaget af gode forskningsideer bedre vilkår for at konkurrere med etablerede forskningsmiljøer; at for store bevillinger og for lave succesrater har tendens til at støtte den etablerede frem for den bedste forskning, hvorfor midlerne bør fordeles mere ligeligt i forskningsmiljøerne.

DEAs interviewundersøgelse kommer ikke nærmere den ideelle balance, herunder om de nuværende midler er for koncentrerede. I tråd med forskningslitteraturen peger interviewene på både negative og positive aspekter af en stor koncentration af forskningsmidler.

På den negative side har rapporten ovenfor peget på udfordringer forbundet med en stærk individualisering af forskningen og en tilbøjelighed til, at koncentrationen af forskningsmidlerne skaber

et A- og et B-hold af forskere. Ydermere fremhæver flere interviews Mattæus-effekter i finansieringssystemet, hvor prominente forskere har lettere ved at tilegne sig flere bevillinger end mindre etablerede forskere. Det indebærer bl.a. en risiko for, at forskningsprojekter ender med at afdække hjørner af allerede velkendte forskningsområder frem for at gøre mere banebrydende opdagelser inden for nye områder med knap så stor koncentration af bevillinger.

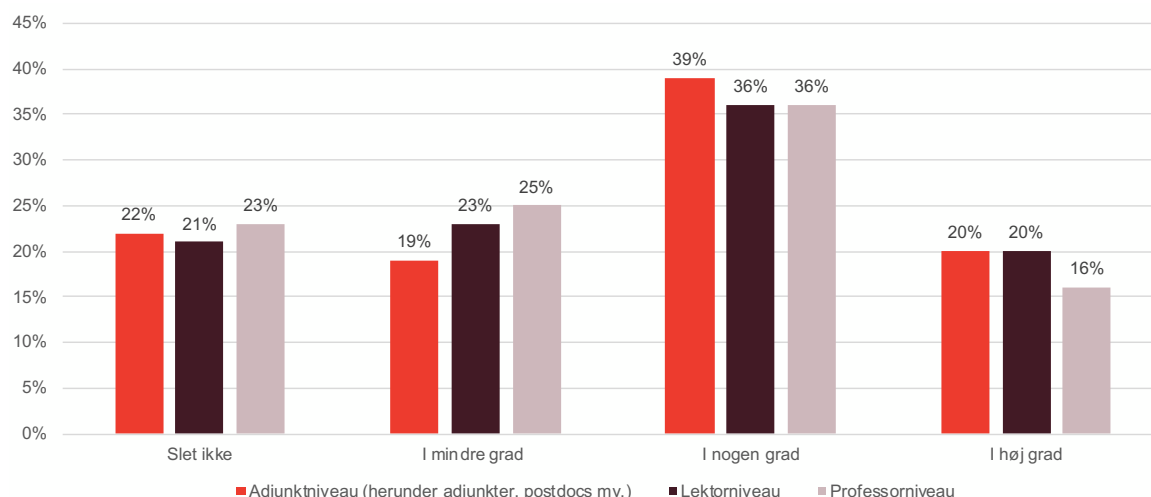
På den positive side fremhæver både forskere og universitetsledere i interviewene, at en stor koncentration af forskningsmidler bidrager til at styrke fagligt lovende miljøer ved at gøre det nemmere at tiltrække internationale topforskere fra ind- og udland. Den kritiske masse af forskningsfinansiering og dygtige forskere skaber miljøer, hvor yngre talenter har mulighed for at vokse, herunder helt ned på kandidatniveau, hvor den kritiske masse har positiv indflydelse på kvaliteten af undervisningen.

4.3 Strategier for at finde finansiering til forskningen

I spørgeskemaundersøgelsen blev forskere fra de danske universiteter spurgt om forskellige strategier for at finde finansiering til deres forskning.

Det fremgår af besvarelsene som en udbredt praksis, at forskerne har forsøgt at øge deres chancer for eksterne bevillinger ved at ændre forskningsspor, så det passer til tilgængelige opslag. Det gælder således for 51 pct. af de danske forskere (se bilagsrapportens figur 51) uden de store forskelle på tværs af stillingsniveauer (jf. figur 13). Forskellene er større mellem hovedområderne, hvor det er en mere udbredt praksis blandt forskere fra de tekniske videnskaber (64 pct.) sammenlignet med samfundsvidenskabelige forskere (46 pct.), som illustreret i bilagsrapportens figur 53.

Figur 13 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg ændret mit forskningsspor, så det passede til de tilgængelige opslag (fx i forbindelse med særlige tematiske opslag)

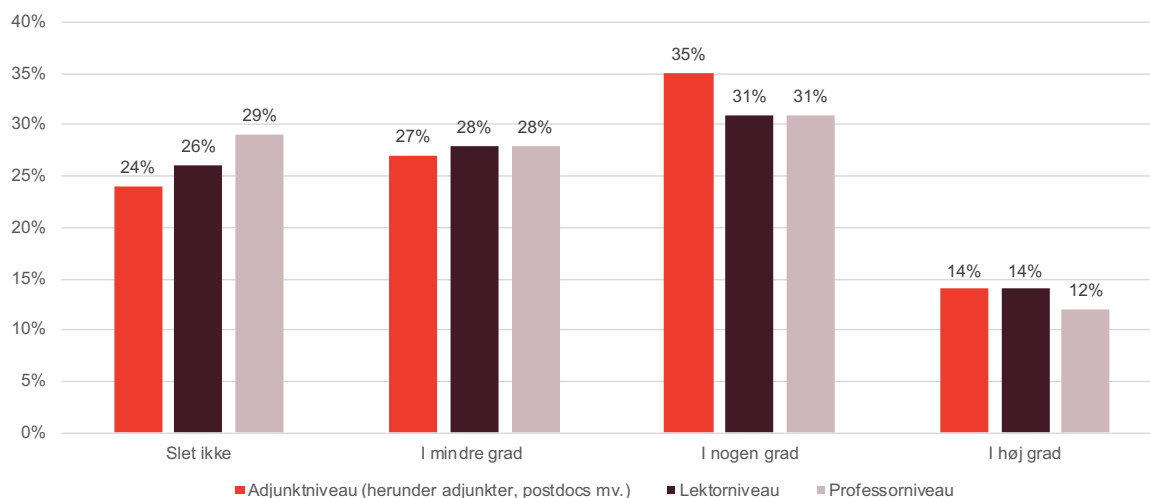


Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

Anm.: N = 2.951.

Der er en risiko for, at konkurrencen om ekstern forskningsfinansiering kan mindske forskernes risikovilje. Således svarer 42 pct. af forskerne i spørgeskemaundersøgelsen, at de i nogen grad eller i høj grad har satset på "sikre" forskningsideer med en god chance for, at forskerne har kunnet publicere på baggrund af resultaterne for at forbedre deres chancer for at modtage forskningsbevillinger (se bilagsrapportens figur 56). Igen er der ikke store forskelle på tværs af stillingsniveauer.

Figur 14 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg satset på "sikre" ideer, hvor der var en god chance for at kunne publicere resultaterne. Fordelt på stillingsniveau

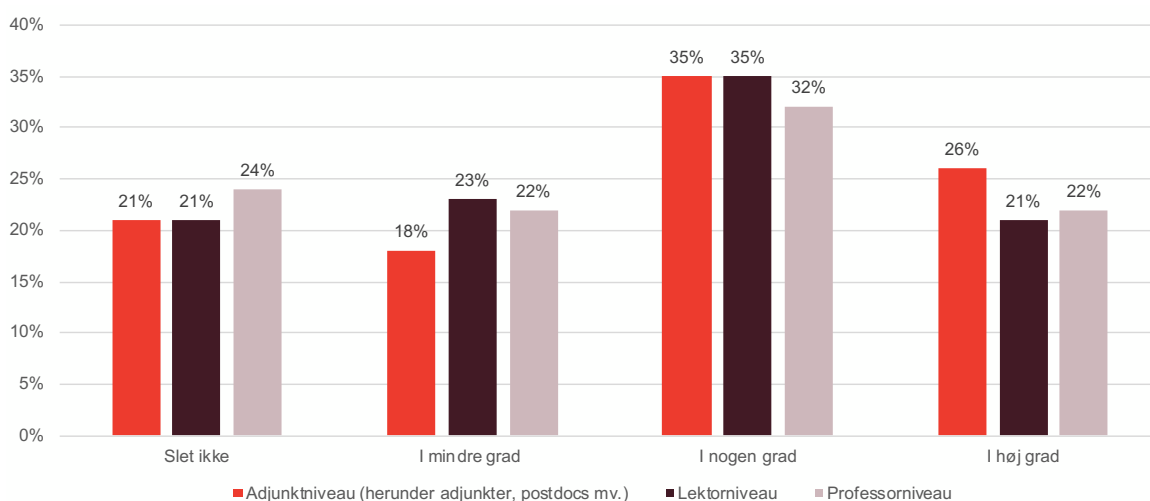


Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

Anm.: N = 2.898.

Besvarelserne i spørgeskemaundersøgelsen peger på en risiko for, at konkurrencen om ekstern forskningsfinansiering kan mindske forskernes tilbøjelighed til at forfølge videnskabelige nybrud. 52 pct. af forskerne svarer således, at de i nogen grad eller i høj grad har søgt om midler til projekter, der var tæt på forskning, de allerede havde gennemført eller tidligere havde fået bevilling til (se bilagsrapportens figur 61). Igen er der ikke de store forskelle i besvarelserne på tværs af stillingsniveauer (se figur 14). Men på tværs af hovedområder er andelen af forskere, der svarer, de i nogen grad eller i høj grad har søgt midler til projekter tæt på forskning, de allerede har gennemført eller tidligere har fået bevilling til, højest inden for de tekniske videnskaber (61 pct.) og lavest inden for humaniora (47 pct.) (se bilagsrapportens figur 63).

Figur 15 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg søgt om midler til projekter, der var tæt på forskning, jeg allerede havde gennemført/fået bevilling til.på stillingsniveau



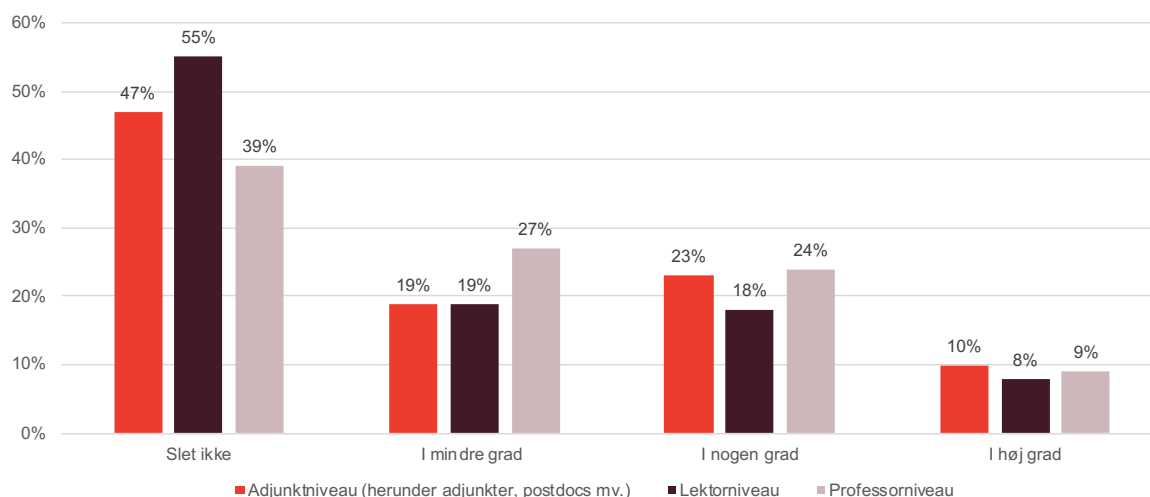
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

Anm.: N = 2.898.

4.3.1 Overset forskning

26 pct. af forskerne har i nogen grad eller høj grad benyttet overskydende midler fra eksisterende bevillinger til at lave forskning, de vurderede ville være svært at finde finansiering til (se bilagsrapportens figur 66). Tendensen er mindst udbredt blandt lektorer (se figur 16). Samtidig viser bilagsrapportens figur 68, at tendensen er mest udbredt blandt forskere fra naturvidenskab (40 pct.), sundhedsvidenskab (38 pct.) og teknisk videnskab (31 pct.) sammenlignet med forskere fra samfundsvidenskab (17 pct.) og humaniora (14 pct.). Naturvidenskab, sundhedsvidenskab og teknisk videnskab er samtidig de hovedområder, hvor forskerne angiver at have modtaget flest midler som PI inden for de seneste fem år (se bilagsrapportens figur 5). Sagt på en anden måde er tendensen mere udbredt blandt de forskere, som har modtaget flest eksterne forskningsmidler i de seneste fem år (se bilagsrapportens figur 70).

Figur 16 // For at skabe mulighed for at lave forskning, jeg vurderede, ville være svært at finde finansiering til, har jeg benyttet overskydende midler fra eksisterende bevillinger. Fordelt på stillingsniveau



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 2.784.

Interviewene peger på, at konkurrenceudsatte strategiske midler – med et emnefokus – ofte er underlagt tendenser i tiden, hvor nogle emner og områder oplever betydelig støtte i perioder, hvorefter bevillingerne ebber ud. Mens det kan virke naturligt, at det tematiske fokus kan skifte over tid, problematiserer enkelte interviewpersoner, at det strategiske fokus på få temaer til tider kan være massivt på tværs af både offentlige og private fonde. Eksempelvis fremhæver interviewpersonerne nutidens strategiske fokus på den grønne omstilling, der fylder meget for offentlige og private forskningsfinansierende fonde, og hvor volumen af forskningsmidlerne risikerer at overstige mængden af kvalificerede forskningsprojekter og/eller forskere i Danmark, der kan løfte fondenes strategiske ambitioner på en ordentlig måde. Samtidig problematiserer andre interviewpersoner, at eksterne forskningsmidler og herunder særligt de strategiske forskningsmidler i dag udgør så stor en del af universiteternes samlede forskningsfinansiering, at det reelt kan være svært at finde andre kilder til at finansiere de forskningsemner, som i perioder ikke længere er i fokus for de forskningsfinansierende fonde. Reelt risikerer universiteterne dermed at tabe enkelte forskningsmiljøer på gulvet, som de har brugt årtier på at opbygge.

Samtidig er der typer af forskning, som ifølge interviewpersonerne er svære at få dækket af eksterne forskningsmidler, og som er i særlig risiko for at forsvinde, da der er begrænset med basisforskningsmidler på universiteterne, der i dag bruges på at støtte forskning, der ikke modtager ekstern forskningsfinansiering.

Interdisciplinær forskning fremhæves af flere interviewpersoner som en type forskning, der generelt har svære finansieringskår i de klassiske forskningsråd, hvor forskningskvaliteten af ansøgningen ofte bedømmes af monodisciplinære forskningsråd med begrænsede evner til at vurdere nyhedsværdien eller det originale bidrag fra flere discipliner. Ofte, argumenterer interviewpersonerne, vil interdisciplinære forskningsansøgninger her blive bedømt hårdere på deres manglende bidrag til den klassiske disciplin, som eksempelvis rådene i Danmarks Frie Forskningsfond repræsenterer. Men herved overser bedømmelsen af ansøgningen, at bidraget ikke nødvendigvis ligger inden for den klassiske disciplin, men i et helt nyt felt. Enkelte interviewpersoner peger således på, at de i ansøgninger om "frie" midler fra de mere klassiske forskningsråd kan være nødsaget til at præsentere deres forskningsideer som mere klassisk, disciplinorienteret forskning og hermed underspille det interdisciplinære bidrag til forskningen. Omvendt oplever flere interviewpersoner en større åbenhed over for deres interdisciplinære forskningsideer i de mere strategiske forskningsfinansierende fonde som Innovationsfonden og udviklings- og demonstrationsprogrammerne, i det omfang at de interdisciplinære forskningsideer er mere praksisorienterede. Kort fortalt oplever interviewpersonerne, at den mere grundlagsskabende interdisciplinære forskning har sværere ved at finde ekstern finansiering.

De strategiske forskningsmidler til prioriterede emner i de offentlige og private forskningsfinansierende fonde overser ifølge flere interviewpersoner også andre typer forskning end den interdisciplinære forskning. Her nævnes bl.a., at det tilsvarende er sværere at finde bevillinger til mere grundlagsskabende strategiske forskningsprojekter inden for de klassiske discipliner, herunder bl.a. med fokus på: at lave målinger og modelleringer; at sikre kontinuitet i forskningen – herunder fastholdelse af lovende forskningsgrupper og videre udnyttelse af lovende resultater og data – hvor flere interviewpersonerne oplever, at fondene fortrinsvist støtter forskning med stor nyhedsværdi; at vedligeholde forskningsudstyr; at udvikle nye forskningsmetoder; at forske i sygdomme, som nok kan have konsekvenser for den brede befolkning, men som kan være mindre livstruende eller ikke nyder ekstraordinær offentlig bevågenhed. Flere interviewpersoner giver udtryk for, at meget af den forskning, de oplever at have svært ved at få finansieret, let kan opfattes som kedelig, men ikke desto mindre er afgørende for mange af de mere anvendelsesorienterede udviklingsprojekter, der i højere grad taler ind i et politisk ønske om hurtigere at kunne udbrede forskningsbaserede løsninger på samfundets udfordringer.

4.4 Er forskerne motiverede for karrieren på universitetet?

Tiltrækning og fastholdelse af de mest lovende forskere er afgørende for kvaliteten af forskning og undervisning på universiteterne samt forskernes samarbejde med det omgivende samfund.

Særligt tidligt i forskernes karriereforsløb er universitetet som arbejdsplads i skarp konkurrence med det resterende arbejdsmarked, der ofte kan tilbyde mere permanente ansættelsesforhold end stillingen som postdoc eller adjunkt. Samtidig kan det for ph.d.er være behæftet med et betydeligt lønefterslæb at satse på en karriere som universitetsforsker, såfremt den ph.d.-uddannede efter et par år må finde et job uden for universitetet. Således har ph.d.er, der skifter mellem universitetsansættelser og andre brancher, et lønefterslæb på omkring 20 pct. seks år efter endt ph.d.-uddannelse sammenlignet med ph.d.er fra samme årgang og fagområde, der enten forlader universitetet umiddelbart efter ph.d.-graden eller har fuld universitetsansættelse i de første seks år efter dimission (DEA 2020).

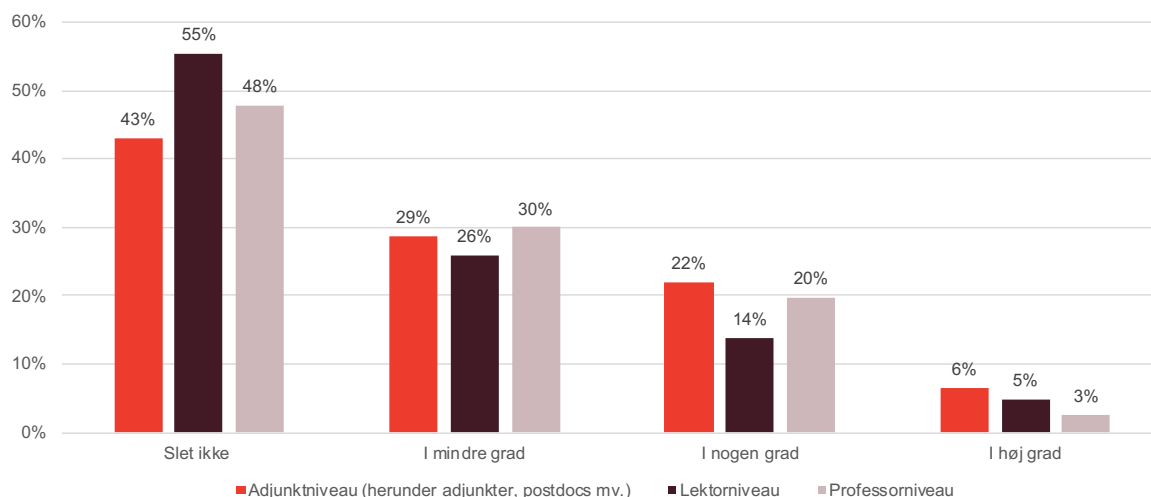
Risikoen for at stå uden job med dertilhørende lønefterslæb undervejs mod et lektorat skal ses i lyset af, at 74 pct. af de ph.d.-studerende befinder sig i aldersgruppen 25-34 år (Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd 2019), hvor de kan forventes at gå med overvejelser om at etablere sig – eksempelvis at have overvejelser om at stifte familie og/eller slå sig ned i mere permanente boligformer. En periode af livet, hvor betydningen af jobsikkerhed og lønindkomst må forventes at påvirke valget af karrierevej.

I 2014 beskrev en spørgeskemaundersøgelse fra DEA, hvordan knap en tredjedel af ph.d.-stipendiater fandt, at ansættelse uden for forskningsverdenen var mere attraktiv (DEA 2014). Det tilsvarende tal var 18 pct. for postdocs og 13 pct. for adjunkter. Selv blandt fastansatte lektorer mente knap 10 pct., at der var mere attraktive jobs at hente uden for forskningsverdenen. Med lektorerne er der vel at mærke tale om forskere, der har investeret en betydelig del af deres karriereliv i at specialisere sig inden for et relativt snævert forskningsfelt på universitetet, hvorfor man må forvente, at jobs med tilsvarende specialisering uden for universitetet vil være forholdsvis svære at finde.

Men hvordan påvirker konkurrencen om ekstern forskningsfinansiering forskernes arbejdsmotivation? Og i hvilket omfang overvejer forskerne at søge job uden for universitetet?

DEAs spørgeskemaundersøgelse viser, at adjunkter og postdocs i højere grad er motiveret af konkurrenceelementet i "jagten" på den næste bevilling end lektorer og professorer (se figur 17). Fordelt på hovedområder er andelen af forskere, som er motiverede af konkurrenceelementet, særligt høj blandt forskere inden for humaniora, hvor 62 pct. svarer, at de slet ikke føler sig motiveret af jagten på den næste bevilling (figur 21 i bilagsrapporten).

Figur 17 // Jeg bliver motiveret af konkurrenceelementet i "jagten" på den næste bevilling. Fordelt på stillingsniveau

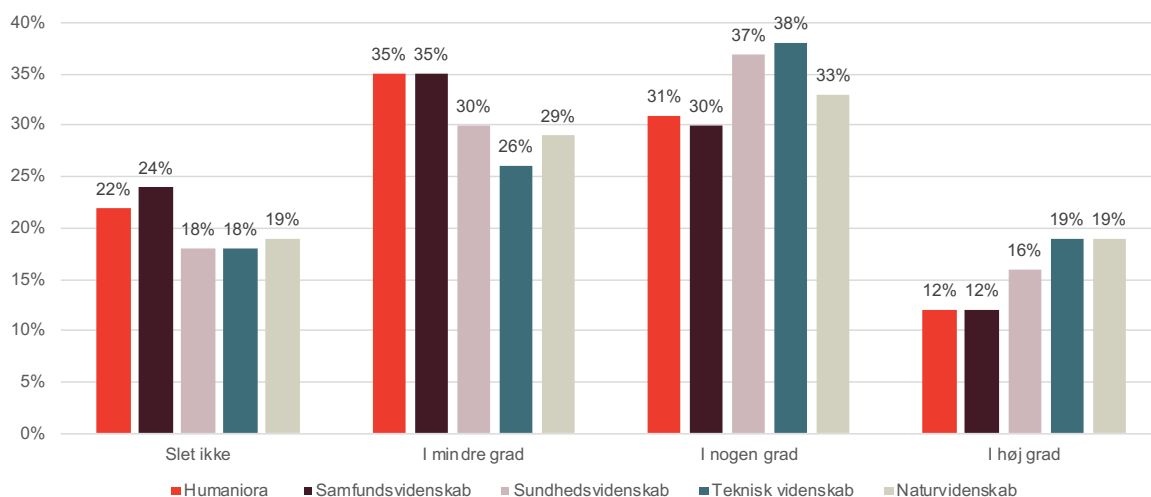


Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

Anm.: N = 3.031.

Forskere fra sundhedsvidenskab, teknisk videnskab og naturvidenskab giver i højere grad udtryk for, at ansøgningen om eksterne forskningsmidler hæmmer deres arbejdsmotivation, end deres kollegaer fra humaniora og samfundsvidenskab. I **figur 18** kan det aflæses, at mellem 52 pct. og 57 pct. af forskerne fra naturvidenskab, sundhedsvidenskab og teknisk videnskab i nogen grad eller høj grad oplever, at ansøgningen om eksterne midler hæmmer deres arbejdsmotivation. For forskere fra humaniora er dette tal 43 pct., og for samfundsvidenskabelige forskere 42 pct. Der er ikke stor variation i svarene på tværs af stillingsniveauer (se bilagsrapportens figur 15).

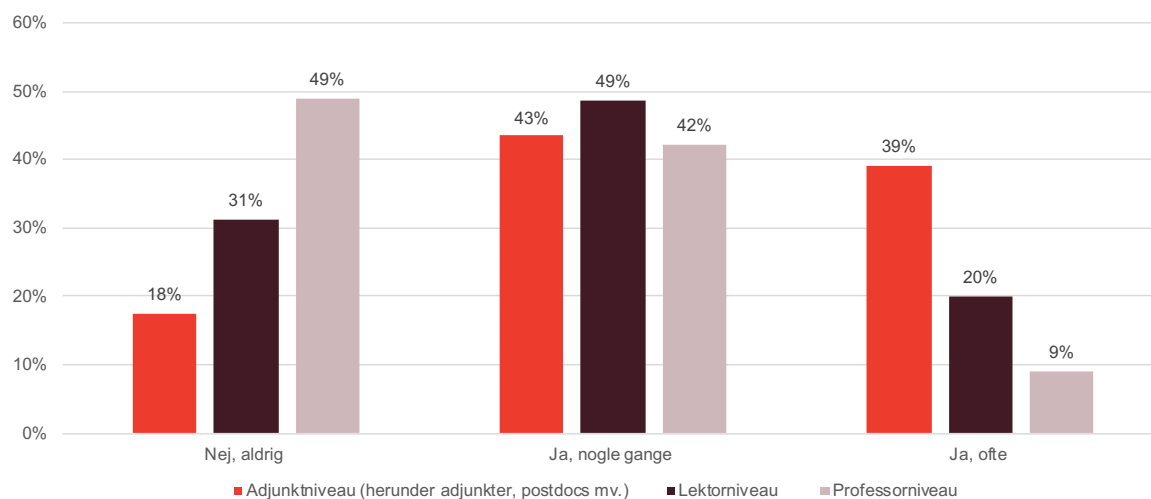
Figur 18 // Jeg bruger så meget energi på at søge eksterne midler, at det hæmmer min arbejdsmotivation. Fordelt på hovedområder



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.465.

To femtedele af alle adjunkter og postdocs – som er ansat på tidsbegrænsede kontrakter – og hver femte fastansatte lektor har inden for det seneste år ofte overvejet at søge job uden for universitetet (se figur 19).

Figur 19 // Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet?



Fordelt på stillingsniveau Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

Anm.: N = 3.038.

05

Metode

5 Metode

Metoden anvendt i denne rapport baserer sig på en interviewundersøgelse og en spørgeskemaundersøgelse blandt forskere og ledere på de danske universiteter.

5.1 Spørgeskemaundersøgelse

Datagrundlaget består af forskere, der er ansat på danske universiteter. Data er indsamlet via en web-survey (kontaktet via e-Boks) og er gennemført for DEA af Danmarks Statistik i perioden oktober-december 2021.

Spørgeskemaundersøgelsen baserer sig på en samlet stikprøve på i alt 10.362 personer, som er afgrænset gennem branche- og DISCO-koder. Derudover er der kun medtaget personer med en lønsum på 23.000 kr. for at frasortere videnskabelige assistenter og eksterne lektorer. Antallet af gennemførte besvarelser er 4.108, og der er 348 delvist gennemførte besvarelser. Det svarer til en svarprocent på 39,6 pct. af bruttostikprøven og 40,9 pct. af nettostikprøven.

Stikprøven er trukket stratificeret med 8.900 trukket fra gruppen af de 90 pct. lavest lønnede, og 1.462 fra de 10 pct. højest lønnede. I den første gruppe er udvælgelsen baseret på en simpel tilfældig metode, mens der er tale om en totaltælling i den anden gruppe, hvor alle således er blevet kontaktet. Grunden til, at der er oversamplet på gruppen af de 10 pct. højest lønnede er en formodning om, at dem med størst lønsum også er dem, der oftest har et stort hjemtag af forskningsbevillinger. Analysen har haft en særlig interesse i at kunne udtale sig om den gruppe, der hjemtager de største bevillinger.

Den udvalgte bruttostikprøve tager ikke hensyn til, om de udvalgte har adressebeskyttelse eller er udvandrede/døde siden sidste befolkningsstatus, hvorimod der i nettostikprøven er sorteret således, at personer, som er døde eller er udvandrede, personer, som er adressebeskyttede, og personer med "rådhusadresser" (hjemløse og personer uden fast adresse) sorteres fra. Nettostikprøven er den endelige stikprøve, og når der refereres til "stikprøven", vil der være tale om nettostikprøven.

Gennem den ovennævnte metode og ved hjælp af Danmarks Statistiks fejlsøgningsproces er det blevet sikret, at stikprøven er universelt repræsentativ for populationen ved dataindsamlingens start. Universel repræsentativitet betyder, at stikprøven ligger tæt på virkeligheden mht. alle forhold. Dvs. ikke bare i forhold til køn, alder og region eller andre udvalgte variable, men også i forhold til indkomst, etnisk baggrund, uddannelse, kontakt med sundhedsvæsen m.m. Dette er sikret ved at trække stikprøven fra hele populationen i CPR-registret.

Det bør dog nævnes, at den yngste aldersgruppe (25-34 år) er underrepræsenterede, hvilket også gør sig gældende for forskerne i gruppen af de 90 pct. lavest lønnede. DEA har i analysen ved hjælp af en vægtning fra Danmarks Statistisk baseret på fordelingen af de to indkomstgrupper søgt at tage højde for denne underrepræsentativitet.

Nærmere beskrivelse af udtrækning af stikprøve, svarfordeling og repræsentativitet kan findes i bilagsrapporten.

I forhold til analysen er samtlige besvarelser opgjort for forskernes stillingsniveau, hovedområder, køn og tiltrækning af eksterne midler. Vedrørende spørgsmålet om frygt for at kunne beholde sin

ansættelse på universitetet er besvarelserne yderligere opgjort for kun fastansatte lektorer og professorer fordelt på hovedområder og køn, eftersom sundhedsvidenskab og naturvidenskab har en større andel af videnskabelige assistenter og postdocs og adjunkter, hvilket kan skævvride fordelingen, når det kommer til spørgsmålet om ansættelse, pga. deres midlertidige ansættelser.

De forskelle (mellem figurernes søjler), som fremhæves i denne rapport, har alle gennemgået en signifikanstest og har vist sig signifikante.

Angående stillingsniveauer havde respondenterne mulighed for at angive deres stilling på postdoc- eller adjunkt-niveau (fx postdoc, adjunkt, forskningsadjunkt, forsker mv.), lektorniveau (fx lektor, lektor msk, klinisk lektor, seniorforsker, seniorrådgiver mv.), professorniveau (fx professor, professor MSO/MSA, klinisk professor mv.), centerleder eller lignende, institutleder, dekan/prodekan/prorektor/rektor og "Andet". I analysen er de ca. 500 respondenter, der har angivet deres stilling som "Andet", taget ud. Det skyldes, at besvarelserne er ugenomsigtige i forhold til at forstå, hvilken rolle de ca. 500 interviewpersoner har på universitetet. Her er tale om en gruppe af respondenter, som både forsker og finder eksterne midler.

5.2 Interviews

Der er gennemført i alt 43 semistrukturerede interviews med ledere og forskere ved danske universiteter i perioden fra slut oktober 2021 til start januar 2022. Fokus for interviewene har været oplevelsen af tilgængelighed og koncentration af eksterne forskningsmidler, strategier for tiltrækning af eksterne forskningsmidler samt arbejdsvilkår i relation til eksterne forskningsmidler.

Interviewpersonerne er udvalgt, så de så bredt som muligt repræsenterer de videnskabelige hovedområder, og således, at de repræsenterer en vis variation i forskerstillinger og omfanget af hjemtag af forskningsmidler. Der er gennemført interviews med 25 ledere (herunder fem som ét samlet fokusgruppeinterview) og 18 forskere med en varighed på mellem 45 min. og 90 min. Interviewene er gennemført inden for fem cases på de fem hovedområder, dvs. humaniora (4 ledere og 5 forskere), samfundsvidenskab (5 ledere), naturvidenskab (4 ledere og 5 forskere), tekniske videnskaber (4 ledere og 4 forskere) og sundhedsvidenskab (8 ledere – herunder 5 som fokusgruppe – og 4 forskere) som angivet i tabel 1.

Tabel 1 // Fordeling af interviewpersoner på stillingsniveau og hovedområde

	Humaniora	Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Teknisk videnskab	Naturvidenskab
Forskere	5	0	4	4	5
Adjunkter	0	0	0	1	1
Lektorer	3	0	1	1	3
Professorer	2	0	3	2	1
Ledere	4	5	8	4	4
Dekaner	1	1	0	1	0
Prodekaner	0	1	1	1	1
Institutledere	3	3	3	2	3
Forskningsområdeledere	0	0	3	0	0
Administrationschefer	0	0	1	0	0

Typisk er der gennemført interviews med 1-2 ledere på fakultetsniveau (dekaner og prodekaner) og 2-3 ledere på institutniveau (institutledere, sektionsledere mv.). Interviews med forskere er gennemført på et af de institutter, hvor den pågældende institutleder er interviewet.

Forskerne er udvalgt, så de repræsenterer en vis variation mht. hjemtag af eksterne forskningsmidler. Forskerne er identificeret ved en kombination af deskresearch på profiler på universiteternes hjemmesider samt krydsreference med bevillingslister på fondes hjemmesider og snowball-metode ved interviews og samtaler med andre ledere og forskere på det pågældende område. Der er gennemført interviews med 2 adjunkter, 8 lektorer og 7 professorer. Der har således været fokus på at interviewe fastansatte forskere med en vis erfaring med at søge eksterne midler.

Interviewene er alle optaget på diktafon eller virtuelt og er enten blevet fuldt transskriberet, eller der er lavet fyldige referater af interviewene.

Interviewene er kodet og analyseret ved hjælp af software (NVivo) ud fra interessen for forskerne og ledernes oplevelse af strategier for at tiltrække eksterne forskningsmidler, betydninger af eksterne forskningsmidler for arbejdsvilkår, hvad der driver forskere til at søge eksterne forskningsmidler, samt tilgængeligheden og fordelingen af eksterne forskningsmidler.

06

Litteratur

6 Litteratur

Ayoubi, Charles, Michele Pezzoni, og Fabiana Visentin. 2019. "The important thing is not to win, it is to take part: What if scientists benefit from participating in research grant competitions?" *Research Policy* 48 (1): 84–97. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.07.021>.

Baker, Monya. 2016. "1,500 scientists lift the lid on reproducibility". *Nature* 533 (7604): 452–54. <https://doi.org/10.1038/533452a>.

Banghøj, Jesper Møller, og Carsten Krogholt Hansen. 2019. "Metode, data og begreber. En baggrundsrapport til publikationen om regeringens en-procentmålsætning". Frederiksberg: Copenhagen Business School.

Bloch, Carter, Ebbe Krogh Graversen, og Heidi Skovgaard Pedersen. 2014. "Competitive Research Grants and Their Impact on Career Performance". *Minerva* 52 (1): 77–96. <https://doi.org/10.1007/s11024-014-9247-0>.

Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd. 2019. *Karrierer i forskningen: sammenhæng og fleksibilitet i forskeres karriereveje*. Kbh.: Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd.

———. 2020. "Forskningsfinansiering - forandringer og konsekvenser".

Danmarks Statistik. 2023. "FoU-omkostninger i den offentlige sektor efter fag og omkostningstyper - Statistikbanken - data og tal (FOUOFF07)". 2023. <https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/SelectVarVal/saveselections.asp>.

DEA. 2014. "DEA Notat: Usikre karrierespæktiver for unge universitetsforskere".

———. 2015. "Sådan bruger forskere deres arbejdstid". DEA.

———. 2017. "Fem mål for en ny dansk forskningspolitik: En tilstandsrapport for forskningssystemet – og forslag til, hvordan vi udbedrer de kritiske revner." Baggrundsrapport. DEA. <https://dea.nu/publikationer/fem-maal-ny-dansk-forskningspolitik>.

———. 2019a. "Hvordan sikrer vi de bedst mulige økonomiske vilkår for universiteternes forskning?" <https://www.datocms-assets.com/22590/1586159373-hovedrapport.pdf>.

———. 2019b. "Koncentration af konkurrenceudsatte forskningsmidler: Er der kommet flere penge på færre hænder og, i så fald, er det et problem for dansk forskning?" DEA. [https://dea.nu/sites/dea.nu/sites/dea.nu/files/konkurrence_og_koncentration_0.pdf](https://dea.nu/sites/dea.nu/files/konkurrence_og_koncentration_0.pdf).

———. 2020. "Ph.d.ernes arbejdsmarked. Karriereforløb efter øget optag".

Edwards, Marc A., og Siddhartha Roy. 2017. "Academic Research in the 21st Century: Maintaining Scientific Integrity in a Climate of Perverse Incentives and Hypercompetition". *Environmental Engineering Science* 34 (1): 51–61. <https://doi.org/10.1089/ees.2016.0223>.

Fang, Ferric C., og Arturo Casadevall. 2015. "Competitive Science: Is Competition Ruining Science?" *Infection and Immunity* 83 (4): 1229–33. <https://doi.org/10.1128/IAI.02939-14>.

Heyard, Rachel, og Hanna Hottenrott. 2021. "The Value of Research Funding for Knowledge Creation and Dissemination: A Study of SNSF Research Grants". *Humanities and Social Sciences Communications* 8 (1): 1–16. <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00891-x>.

Hippel, Ted von, og Courtney von Hippel. 2015. "To Apply or Not to Apply: A Survey Analysis of Grant Writing Costs and Benefits". *PLOS ONE* 10 (3): e0118494. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0118494>.

Howard, Daniel J., og Frank N. Laird. 2013. "The New Normal in Funding University Science". *Issues in Science and Technology* (blog). 2013. <http://issues.org/30-1/the-new-normal-in-funding-university-science/>.

Ivancheva, Mariya. 2015. "The age of precarity and the new challenges to the academic profession", januar.

Københavns Universitet. 2021. "Dialogpapir: omkostninger i forbindelse med eksternt finansierede forskningsprojekter på Københavns Universitet".

Laudel, Grit. 2006. "The 'Quality Myth': Promoting and Hindering Conditions for Acquiring Research Funds". *Higher Education* 52 (3): 375–403. <https://doi.org/10.1007/s10734-004-6414-5>.

Merton, Robert K. 1968. "The Matthew Effect in Science: The Reward and Communication Systems of Science Are Considered". *Science* 159 (3810): 56–63. <https://doi.org/10.1126/science.159.3810.56>.

Moore, Samuel, Cameron Neylon, Martin Paul Eve, Daniel Paul O'Donnell, og Damian Pattinson. 2017. "'Excellence R Us': University Research and the Fetishisation of Excellence". *Palgrave Communications* 3 (januar): 16105. <https://doi.org/10.1057/palcomms.2016.105>.

Nicholson, Joshua M., og John P. A. Ioannidis. 2012. "Research Grants: Conform and Be Funded". *Comments and Opinion. Nature*. 5. december 2012. <https://doi.org/10.1038/492034a>.

OECD. 2018. "Effective Operation of Competitive Research Funding Systems". *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers* 57. Bd. 57. *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*. <https://doi.org/10.1787/2ae8c0dc-en>.

Roebber, Paul J., og David M. Schultz. 2011. "Peer Review, Program Officers and Science Funding". *PloS One* 6 (4): e18680. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0018680>.

Sarewitz, Daniel. 2016. "The Pressure to Publish Pushes down Quality". *Nature* 533 (7602): 147–147. <https://doi.org/10.1038/533147a>.

The Royal Society. 2010. "The Scientific Century: Securing Our Future Prosperity". Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Uddannelses- og forskningsministeriet. 2019a. "Kommissorium for Forum for Forskningsfinansiering". Page. 2019. <https://ufm.dk/aktuelt/pressemeddelelser/2018/kommissorium-for-forum-for-forskningsfinansiering>.

———. 2019b. Bekendtgørelse af lov om universiteter (universitetsloven). Bd. LBK nr 778 af 07/08/2019. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/778>.

Aagaard, Kaare og Schneider, Jesper W. 2016. "Carlsbergfondet og dansk forsknings internationale status". Carlsbergfondets årsskrift 2016: 16-21

Aagaard, Kaare, Alexander Kladakis, og Mathias W. Nielsen. 2019. "Concentration or dispersal of research funding?" Quantitative Science Studies, august, 1–29. https://doi.org/10.1162/qs-s_a_00002.

Aagaard, Kaare, Jesper W. Schneider, og Jens Peter Andersen. 2019. "Koncentration eller spredning? Fordeling af konkurrenceudsatte forskningsmidler på tværs af danske bevillingsorganer". <https://www.datocms-assets.com/22590/1589550849-cfarapport2019.pdf>.

DEA

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K

www.dea.nu

BILAGSRAPPORT

Udarbejdet af:

Sebastian Ramsing, projektassistent
Jeppe Wohlert, fagchef
Jonas Krog Lind, seniorkonsulent (til og med april 2022)
Jeppe Øxenvad, konsulent
Josefine Kjær, økonom

Udgivet marts 2023

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu

Indhold

Indhold	3
Metode og datagrundlag	8
Fordeling af eksterne midler	14
Arbejdstid og arbejdsfordeling	18
Betydning af eksterne bevillinger for arbejdsmotivation	22
Motivation for at søge eksterne bevillinger	26
Betydning af eksterne midler for oplevelse af sikkerhed i ansættelsen	30
Oplevet pres fra ledelse i forhold til at søge eksterne midler	35
Overvejet at søge job udenfor universitetet	41
Adgang til eksterne forskningsmidler	45
Adfærd i forhold til at øge chancerne for eksterne bevillinger	49

Figurliste

Figur 1 // Repræsentativitet på hovedområde	11
Figur 2 // Repræsentativitet fordelt på stillingsniveau	12
Figur 3 // Hvor mange eksterne midler (inkl. overhead) har du samlet set ca. modtaget som PI inden for de seneste fem år?	14
Figur 4 // Hvor mange eksterne midler (inkl. overhead) har du samlet set ca. modtaget som PI inden for de seneste fem år? Fordelt på stillingsniveau	14
Figur 5 // Hvor mange eksterne midler (inkl. overhead) har du samlet set ca. modtaget som PI inden for de seneste fem år? Fordelt på hovedområde	15
Figur 6 // Hvor mange eksterne midler (inkl. overhead) har du samlet set ca. modtaget som PI inden for de seneste fem år? Fordelt på køn	15
Figur 7 // Hvor mange eksterne midler (inkl. overhead) har du samlet set ca. modtaget som PI inden for de seneste fem år? Fordelt på arbejdstid	16
Figur 8 // Hvor mange eksterne midler (inkl. overhead) har du samlet set ca. modtaget som PI inden for de seneste fem år? Fordelt på grad af interdisciplinaritet	16
Figur 9 // Gennemsnitlig arbejdstid fordelt på stillingsniveau	18
Figur 10 // Arbejdstid fordelt på stillingsniveau	18
Figur 11 // Procentvis andel af arbejdsopgaver fordelt på hovedområde	19
Figur 12 // Procentvis andel af arbejdsopgaver fordelt på stillingsniveau	19
Figur 13 // Procentvis andel af arbejdsopgaver fordelt på køn	20
Figur 14 // Jeg bruger så meget energi på at søge eksterne midler, at det hæmmer min arbejdsmotivation	22
Figur 15 // Jeg bruger så meget energi på at søge eksterne midler, at det hæmmer min arbejdsmotivation. Fordelt på stillingsniveau	22
Figur 16 // Jeg bruger så meget energi på at søge eksterne midler, at det hæmmer min arbejdsmotivation. Fordelt på hovedområde	23
Figur 17 // Jeg bruger så meget energi på at søge eksterne midler, at det hæmmer min arbejdsmotivation? Fordelt på køn	23
Figur 18 // Jeg bruger så meget energi på at søge eksterne midler, at det hæmmer min arbejdsmotivation. Fordelt på tiltrækning af eksterne midler	24
Figur 19 // Jeg bliver motiveret af konkurrenceelementet i "jagten" på den næste bevilling	26
Figur 20 // Jeg bliver motiveret af konkurrenceelementet i "jagten" på den næste bevilling. Fordelt på stillingsniveau	26
Figur 21 // Jeg bliver motiveret af konkurrenceelementet i "jagten" på den næste bevilling. Fordelt på hovedområde	27
Figur 22 // Jeg bliver motiveret af konkurrenceelementet i "jagten" på den næste bevilling. Fordelt på køn	27
Figur 23 // Jeg bliver motiveret af konkurrenceelementet i "jagten" på den næste bevilling. Fordelt på tiltrækning af eksterne midler	28
Figur 24 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt	30
Figur 25 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på stillingsniveau	30
Figur 26 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på hovedområde	31
Figur 27 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på hovedområde (kun fastansatte lektorer og professorer)	31
Figur 28 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på køn	32
Figur 29 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på køn (kun fastansatte lektorer og professorer)	32
Figur 30 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på tiltrækning af eksterne midler	33
Figur 31 // Jeg oplever pres fra min ledelse i forhold til at skaffe eksterne forskningsmidler	35
Figur 32 // Jeg oplever pres fra min ledelse i forhold til at skaffe eksterne forskningsmidler. Fordelt på stillingsniveau	35
Figur 33 // Jeg oplever pres fra min ledelse i forhold til at skaffe eksterne forskningsmidler. Fordelt på hovedområde	36

Figur 34 // Jeg oplever pres fra min ledelse i forhold til at skaffe eksterne forskningsmidler. Fordelt på køn	36
Figur 35 // Jeg oplever pres fra min ledelse i forhold til at skaffe eksterne forskningsmidler. Fordelt på tiltrækning af eksterne midler	37
Figur 36 // I hvilken grad oplever du, at blive presset fra ledelsen til at skaffe flere eksterne midler, end du har brug for, for at kunne lave den forskning, du gerne vil?	37
Figur 37 // I hvilken grad oplever du, at blive presset fra ledelsen til at skaffe flere eksterne midler, end du har brug for, for at kunne lave den forskning, du gerne vil? Fordelt på stillingsniveau	38
Figur 38 // I hvilken grad oplever du, at blive presset fra ledelsen til at skaffe flere eksterne midler, end du har brug for, for at kunne lave den forskning, du gerne vil? Fordelt på hovedområde	38
Figur 39 // I hvilken grad oplever du, at blive presset fra ledelsen til at skaffe flere eksterne midler, end du har brug for, for at kunne lave den forskning, du gerne vil? Fordelt på køn	39
Figur 40 // I hvilken grad oplever du, at blive presset fra ledelsen til at skaffe flere eksterne midler, end du har brug for, for at kunne lave den forskning, du gerne vil? Fordelt på tiltrækning af eksterne midler	39
Figur 41 // Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet?	41
Figur 42 // Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet? Fordelt på stillingsniveau	41
Figur 43 // Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet? Fordelt på hovedområde	42
Figur 44 // Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet? Fordelt på køn	42
Figur 45 // Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet? Fordelt på tiltrækning af eksterne midler	43
Figur 46 // Hvilket udsagn passer bedst på din adgang til eksterne forskningsmidler?	45
Figur 47 // Hvilket udsagn passer bedst på din adgang til eksterne forskningsmidler? Fordelt på stillingsniveau	45
Figur 48 // Hvilket udsagn passer bedst på din adgang til eksterne forskningsmidler? Fordelt på hovedområde	46
Figur 49 // Hvilket udsagn passer bedst på din adgang til eksterne forskningsmidler? Fordelt på køn	46
Figur 50 // Hvilket udsagn passer bedst på din adgang til eksterne forskningsmidler? Fordelt på tiltrækning af eksterne midler	47
Figur 51 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg ændret mit forskningsspor, så det passede til de tilgængelige opslag (fx i forbindelse med særlige tematiske opslag)	49
Figur 52 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg ændret mit forskningsspor, så det passede til de tilgængelige opslag (fx i forbindelse med særlige tematiske opslag). Fordelt på stillingsniveau	49
Figur 53 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg ændret mit forskningsspor, så det passede til de tilgængelige opslag (fx i forbindelse med særlige tematiske opslag). Fordelt på hovedområde	50
Figur 54 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg ændret mit forskningsspor, så det passede til de tilgængelige opslag (fx i forbindelse med særlige tematiske opslag). Fordelt på køn ...	50
Figur 55 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg ændret mit forskningsspor, så det passede til de tilgængelige opslag (fx i forbindelse med særlige tematiske opslag). Fordelt på tiltrækning af eksterne midler	51
Figur 56 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg satset på "sikre" ideer, hvor der var en god chance for at kunne publicere resultaterne	51
Figur 57 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg satset på "sikre" ideer, hvor der var en god chance for at kunne publicere resultaterne. Fordelt på stillingsniveau	52
Figur 58 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg satset på "sikre" ideer, hvor der var en god chance for at kunne publicere resultaterne. Fordelt på hovedområde	52
Figur 59 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg satset på "sikre" ideer, hvor der var en god chance for at kunne publicere resultaterne. Fordelt på køn	53
Figur 60 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg satset på "sikre" ideer, hvor der var en god chance for at kunne publicere resultaterne. Fordelt på tiltrækning af eksterne midler	53
Figur 61 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg søgt om midler til projekter, der var tæt på forskning, jeg allerede havde gennemført/fået bevilling til	54
Figur 62 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg søgt om midler til projekter, der var tæt på forskning, jeg allerede havde gennemført/fået bevilling til. Fordelt på stillingsniveau	54

Figur 63 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg søgt om midler til projekter, der var tæt på forskning, jeg allerede havde gennemført/fået bevilling til. Fordelt på hovedområde.....	55
Figur 64 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg søgt om midler til projekter, der var tæt på forskning, jeg allerede havde gennemført/fået bevilling til. Fordelt på køn	55
Figur 65 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg søgt om midler til projekter, der var tæt på forskning, jeg allerede havde gennemført/fået bevilling til. Fordelt på tiltrækning af eksterne midler	56
Figur 66 // For at skabe mulighed for at lave forskning, jeg vurderede, ville være svært at finde finansiering til, har jeg benyttet overskydende midler fra eksisterende bevillinger.....	56
Figur 67 // For at skabe mulighed for at lave forskning, jeg vurderede, ville være svært at finde finansiering til, har jeg benyttet overskydende midler fra eksisterende bevillinger. Fordelt på stillingsniveau	57
Figur 68 // For at skabe mulighed for at lave forskning, jeg vurderede, ville være svært at finde finansiering til, har jeg benyttet overskydende midler fra eksisterende bevillinger. Fordelt på hovedområde	57
Figur 69 // For at skabe mulighed for at lave forskning, jeg vurderede, ville være svært at finde finansiering til, har jeg benyttet overskydende midler fra eksisterende bevillinger. Fordelt på køn	58
Figur 70 // For at skabe mulighed for at lave forskning, jeg vurderede, ville være svært at finde finansiering til, har jeg benyttet overskydende midler fra eksisterende bevillinger. Fordelt på tiltrækning af eksterne midler	58

01

Metode og datagrundlag

Metode og datagrundlag

Bilagsrapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse samt udvalgte registerdata. Der redegøres for metode og datagrundlag i det følgende.

Datagrundlaget består af forskere, der er ansat på danske universiteter. Data blev indsamlet via en web-survey (kontaktet via e-Boks) og er blevet gennemført for DEA af Danmarks Statistik (DST) i perioden oktober-december 2021.

Stikprøven består af ca. 10.000 forskere, hvoraf 4.108 forskere besvarede web-surveyen, hvilket svarer til en svarprocent på 39,6 pct. af bruttostikprøven og 40,9 pct. af nettostikprøven. Fordelingen kan ses i tabel 1 nedenfor.

Tabel 1 // Svarfordeling for brutto- og nettostikprøven				
	Brutto		Netto	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Gennemførte besvarelser	4.108	40	4.108	41
Delvist gennemførte besvarelser	348	3	348	4
Bortfald	5.906	57	5.600	56
Stikprøve i alt	10.362	100	10.056	100

Kilde: DST's metoderapport

DST's populationsafgrænsning er dannet på baggrund af CPR-registret, som dagligt opdateres af offentlige myndigheder, hvilket betyder, at få promiller af befolkningen ikke er registreret korrekt i registret. Ovenstående er i kombination med DST's registre med til at sikre, at de tilfældige stikprøver er repræsentative i forhold til populationen.

Populationen afgrænses bl.a. på baggrund af branche¹-og DISCO-koder². Der er kun medtaget personer, hvis lønsum er 23.000 kr. eller derover, for at frasortere videnskabelige assistenter og eksterne lektorer, hvis løn typisk er lavere. Denne population opdeles i to strata: strata 1 består af de 90 pct. lavest lønnede, og strata 2 består af de 10 pct. højest lønnede. Baseret på seneste befolkningsstatus indeholder populationen med den valgte afgrænsning i alt 14.618 personer pr. 30. maj 2021. Der er 13.156 personer i strata 1 og 1.462 personer i strata 2.

Stikprøven er trukket stratificeret med 8.900 fra strata 1 og 1.462 fra strata 2. I strata 1 er udvælgelsen baseret på en simpel tilfældig metode, mens der er tale om en totaltælling i strata 2, dvs. at alle i denne strata er blevet kontaktet. Der er oversamplet på strata 2 ud fra en formodning om, at dem med størst lønsum også er dem, der oftest har en stor tiltrækning af forskningsbevillinger. Gruppen af forskere med de største bevillinger har været af stor interesse for analysen, hvorfor det har været vigtigt med et så solidt et datagrundlag for gruppen som muligt.

¹ 854200 – Videregående uddannelser på universitetsniveau & 861000 – Hospitaler

² 231000 – Undervisning og forskning ved universiteter eller højere læreanstalter & 231010 – Undervisning og forskning ved lange videregående uddannelser

Der er tilstræbt repræsentation i udvælgelsen af stikprøven ud fra følgende tre kriterier: 1) Alle i populationen kan udvælgelse, 2) udvælgelsen sker med lodtrækning, og 3) sandsynligheden for at blive valgt ved lodtrækning er kendt.

Den udvalgte bruttostikprøve tager ikke hensyn til, om de udvalgte har adressebeskyttelse eller er udvandret/døde siden sidste befolkningsstatus, hvorimod der i nettostikprøven er frasorteret personer, som er døde, udvandret, adressebeskyttede, eller har "rådhusadresser" (hjemløse og personer uden fast adresse). Nettostikprøven er den endelige stikprøve, og når der refereres til "stikprøven" vil der være tale om nettostikprøven.

Gennem ovennævnte metode er der blevet tilstræbt universel repræsentation for populationen ved dataindsamlingsstart. Universel repræsentativitet betyder, at stikprøven ligger tæt på virkeligheden mht. alle forhold. Dvs. ikke bare i forhold til køn, alder og Danmarks regioner, men også i forhold til indkomst, etnisk baggrund, uddannelse, kontakt med sundhedsvæsen m.m. Dette er sikret ved at trække stikprøven fra hele populationen i CPR-registret.

I Tabel 2 ses fordeling for hhv. population, brutto- og nettostikprøve og svar blandt de forskere, som har besvaret spørgeskemaet⁷.

Tabel 2 // Svarfordeling for population, bruttostikprøve, nettostikprøve og svar				
	Svarfordeling (procent)			
	Population	Bruttostikprøve	Nettostikprøve	Svar
I alt	100 % (14.618)	100 % (10.362)	100 % (10.056)	100 % (4.108)
Strata				
1. 90 % lavest lønnede mindre end 57.805,53 kr.	90 %	86 %	86 %	84 %
2. 10 % højest lønnede fra 57.805,53 kr.	10 %	14 %	14 %	16 %
DB07-branche knyttet til respondentens arbejdssted				
854200 Videregående uddannelser på universitetsniveau	100 %	100 %	100 %	100 %
AUDD (afsluttende uddannelseskode)				
Bacheloruddannelser, BACH og lange videregående uddannelser (LVU)	28 %	27 %	28 %	22 %
Ph.d.- og forskeruddannelser	42 %	42 %	43 %	51 %
Uoplyst mv.	30 %	30 %	30 %	28 %
Køn				
Mænd	57 %	59 %	59 %	60 %
Kvinder	43 %	42 %	41 %	40 %
Alder pr. 1. oktober 2021				
18-24 år	0 %	0 %	0 %	0 %
25-34 år	30 %	29 %	29 %	21 %
35-44 år	30 %	29 %	29 %	29 %
45-54 år	21 %	22 %	22 %	24 %
55-64 år	14 %	15 %	15 %	18 %
65-74 år	5 %	5 %	5 %	7 %
75+ år	0 %	0 %	0 %	0 %
Herkomst				
Dansk oprindelse	62 %	62 %	63 %	67 %
Indvandrere	38 %	37 %	36 %	32 %
Efterkommere	1 %	1 %	1 %	1 %

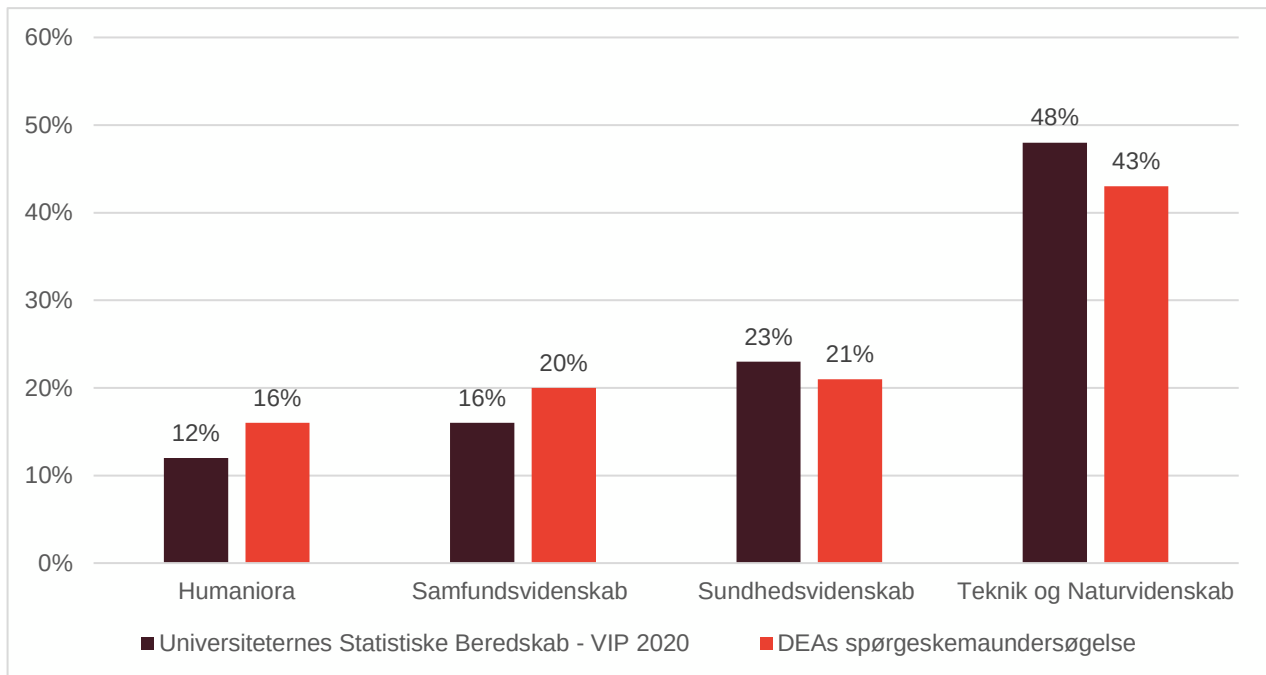
Familiens sammensætning beregnet i DST Survey				
Enlige u. børn	26 %	25 %	25 %	22 %
Enlige m. børn	4 %	3 %	3 %	3 %
Par u. børn	26 %	27 %	27 %	30 %
Par m. børn	44 %	44 %	45 %	46 %
Socioøkonomisk status				
Selvstændig	1 %	1 %	1 %	1 %
Lønmodtager mellemniveau+	80 %	81 %	81 %	85 %
Lønmodtager grundniveau	1 %	1 %	1 %	1 %
Studerende	7 %	7 %	7 %	4 %
Uden for erhverv	12 %	11 %	11 %	9 %
Disponibel indkomst (person)				
Ingen indkomst	9 %	9 %	8 %	7 %
< 100	6 %	6 %	6 %	4 %
100-200	8 %	8 %	8 %	5 %
200-300	13 %	13 %	13 %	11 %
300-400	29 %	28 %	28 %	29 %
> 400	34 %	37 %	37 %	44 %
Ækvivaleret disponibel indkomst for familien				
Ingen indkomst	19 %	19 %	18 %	16 %
< 150	6 %	5 %	5 %	4 %
150-250	10 %	10 %	10 %	8 %
250-350	24 %	23 %	23 %	23 %
350-500	27 %	28 %	28 %	31 %
> 500	14 %	16 %	16 %	19 %

Kilde: DST's metoderapport

Svarfordelingen, som kan aflæses i tabel 2, kan overordnet set karakteriseres som repræsentativ, når man ser på diverse baggrundsvariable såsom uddannelse, indkomst, herkomst, køn m.m. Det bør dog nævnes, at den yngste aldersgruppe (25-34 år) er underrepræsenteret, hvilket også gør sig gældende for forskere i strata 1 (indkomst). Det har analysen forsøgt at tage højde for ved at vægte strata 1 højere end strata 2.

Til gengæld er det vanskeligere at bestemme svarfordelingens repræsentativitet i forhold til videnskabeligt hovedområde og stilling, da DST ikke opgør disse data på individniveau. De bedst sammenlignelige data på hovedområder er fra Universiteternes Statistiske Beredskab (USB) fra Danske Universiteter. Her opgøres videnskabeligt personale ved universiteterne fordelt på humaniora, samfundsvidenskab, sundhedsvidenskab samt teknik og naturvidenskab. Kategorierne er således ikke fuldt ud i overensstemmelse med dem, der er brugt i spørgeskemaet, da der mangler jordbrug og veterinærvidenskab (som dog i denne afrapportering er slået sammen med naturvidenskab), samt da naturvidenskab og teknisk videnskab ikke er adskilt. Svarfordelingen hhv. hos USB og i denne spørgeundersøgelse kan aflæses i figur 1.

Figur 1 // Repræsentativitet på hovedområde

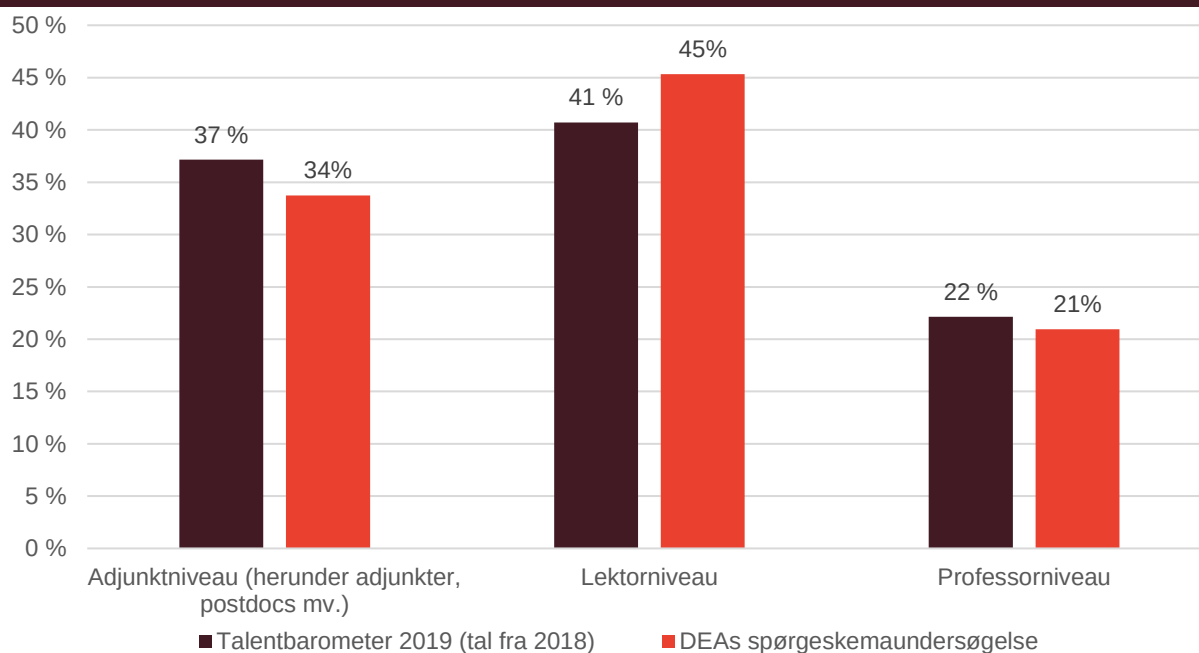


Kilder: DEAs spørgeskemaundersøgelse om forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021) og Universiteterne Statistiske Beredskab (USB) – VIP (2020)

Derudover indgår alt videnskabeligt personale i USB-data, hvorimod analysens populationsafgrænsning kun medtager forskere med en total lønsum på over 23.000 kr. Dermed er data ikke fuldt sammenlignelige. Som det kan aflæses i figur 1, kan svarfordelingen karakteriseres som repræsentativ, når man sammenligner med populationen (baseret på USB). Det er dog værd at bemærke, at der forekommer en marginal skævhed, da de tørre områder er overrepræsenterede i surveyen, hvor de våde områder tilsvarende er underrepræsenterede.

For stillinger er det bedst sammenlignelige datagrundlag tal fra Styrelsen for Forskning og Uddannelses rapport *Mænd og kvinder på de danske universiteter* (2019), som benytter tal indsamlet i 2018. Opdaterede tal fra 2021 eller 2022 vil unægteligt udgøre et mere præcist sammenligningsgrundlag, men tager man udgangspunkt i historikken i selvsamme rapport, er det tydeligt, at udviklingen i stillingsfordelingen er minimal fra år til år. På baggrund af dette vurderes tallene fra 2018 at kunne indgå i sammenligningen med tallene fra surveyen uden dog at være fuldt sammenlignelige. Svarfordelingen fra hhv. *Mænd og kvinder på de danske universiteter* og denne spørgeundersøgelse kan aflæses i figur 2.

Figur 2 // Repræsentativitet fordelt på stillingsniveau



Kilder: DEAs spørgeskemaundersøgelse om forskernes erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021) og Undervisnings- og Forskningsministeriets Danmarks talentbarometer 2019

Som det fremgår af figur 2, er svarfordelingen i surveyen overordnet set repræsentativ for populationen (*Mænd og kvinder på de danske universiteter* 2019). Forskere på adjunktniveau er dog en smule underrepræsenterede, hvorimod forskere på lektorniveau er overrepræsenterede.

Undervejs i dataindsamlingen blev der fundet to fejl i den engelske version af spørgeskemaet, hvorefter fejlene blev korrigeret. Første fejl vedrørte spørgsmålet, som oprindeligt lød "To what extent do you experience pressure to acquire more external funding than you actually need to do the research you want to do?". Dette blev ændret til "To what extent do you experience pressure from management to acquire more external funding than you actually need to do the research you want to do?". Der er blevet udført en t-test, som viste, at middelværdierne af hvert svar før og efter fejlretningen er signifikant forskellige. På baggrund af dette er respondenter, som besvarede spørgsmålet før fejlretningen, blevet ekskluderet fra afrapporteringen i figur 36-40.

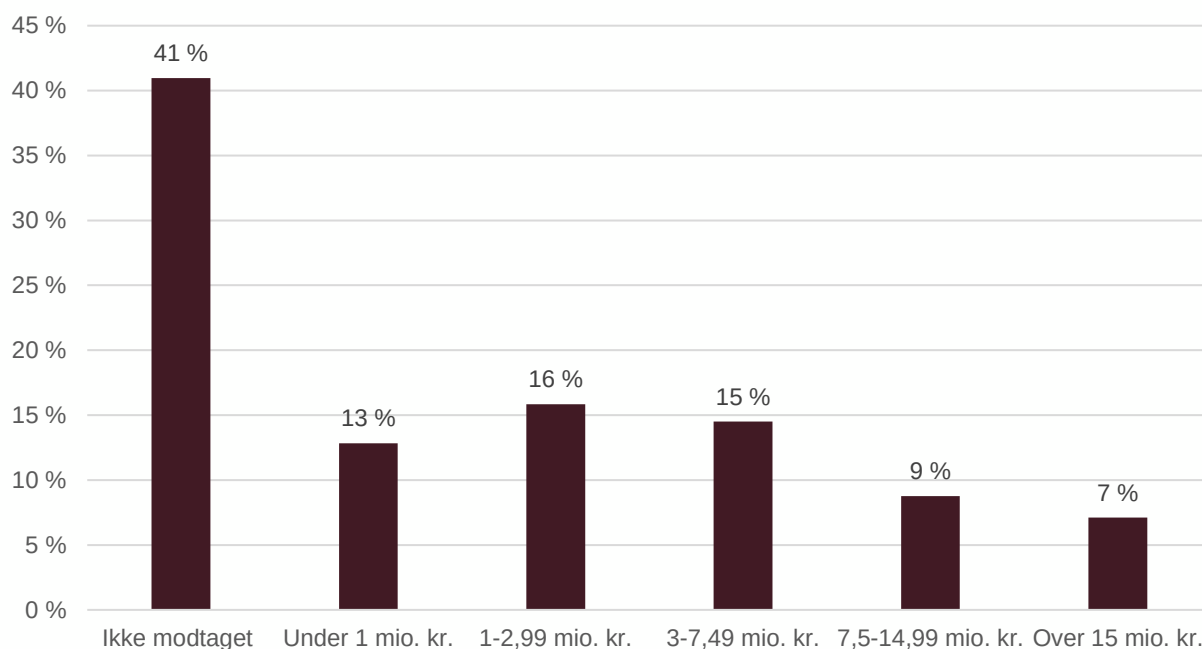
Den anden fejl vedrører det spørgsmål i det engelske spørgeskema, hvis svarfordeling er vist i bilagsrapportens figur Figur 66 til Figur 70. Dette lød oprindeligt "To improve my chances of receiving a grant I have used excess funding from existing grants to pursue research that I believed it would be difficult to find external funding for". Spørgsmålet blev ændret til "I have used excess funding from existing grants to pursue research that I believed it would be difficult to find external funding for". Der er blevet udført en t-test, som viste, at middelværdierne af hvert svar, før og efter at spørgsmålet blev rettet, *ikke* er signifikant forskellige. Derfor er alle respondenter blevet inkluderet i dette spørgsmål.

02

Fordeling af eksterne midler

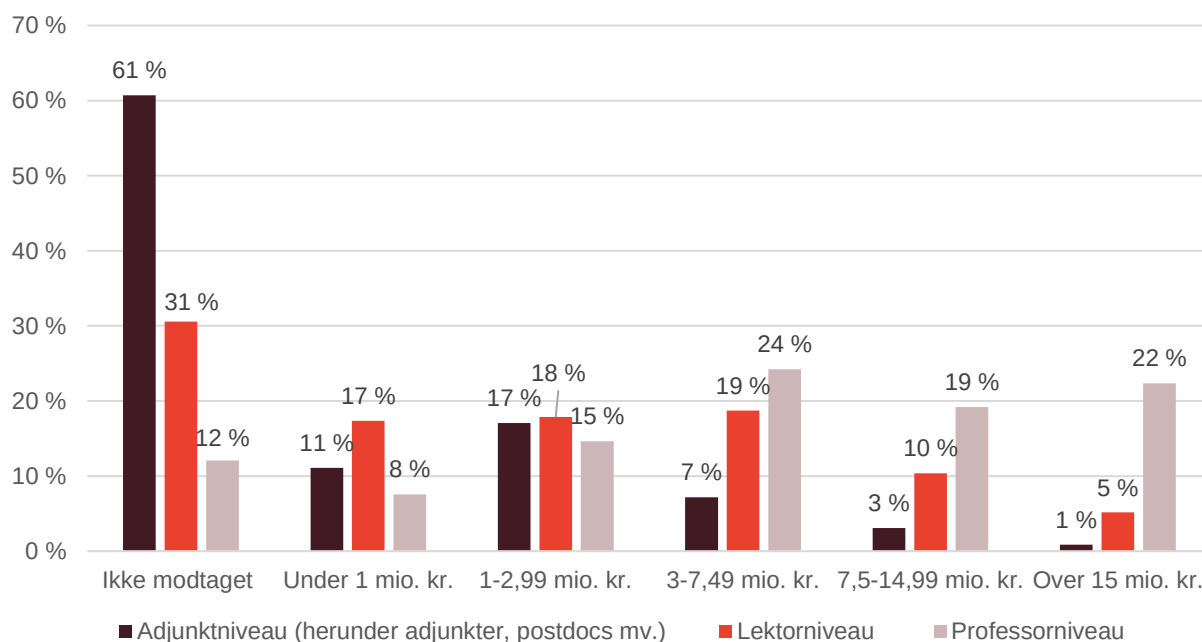
Fordeling af eksterne midler

Figur 3 // Hvor mange eksterne midler (inkl. overhead) har du samlet set ca. modtaget som PI inden for de seneste fem år?



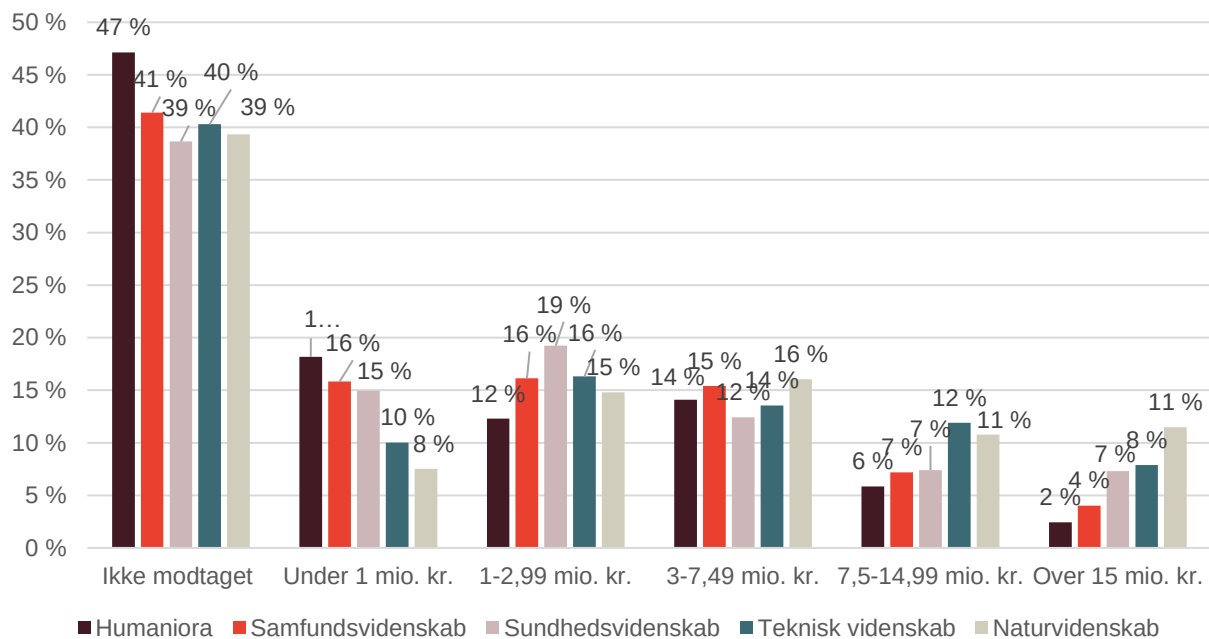
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.509.

Figur 4 // Hvor mange eksterne midler (inkl. overhead) har du samlet set ca. modtaget som PI inden for de seneste fem år? Fordelt på stillingsniveau



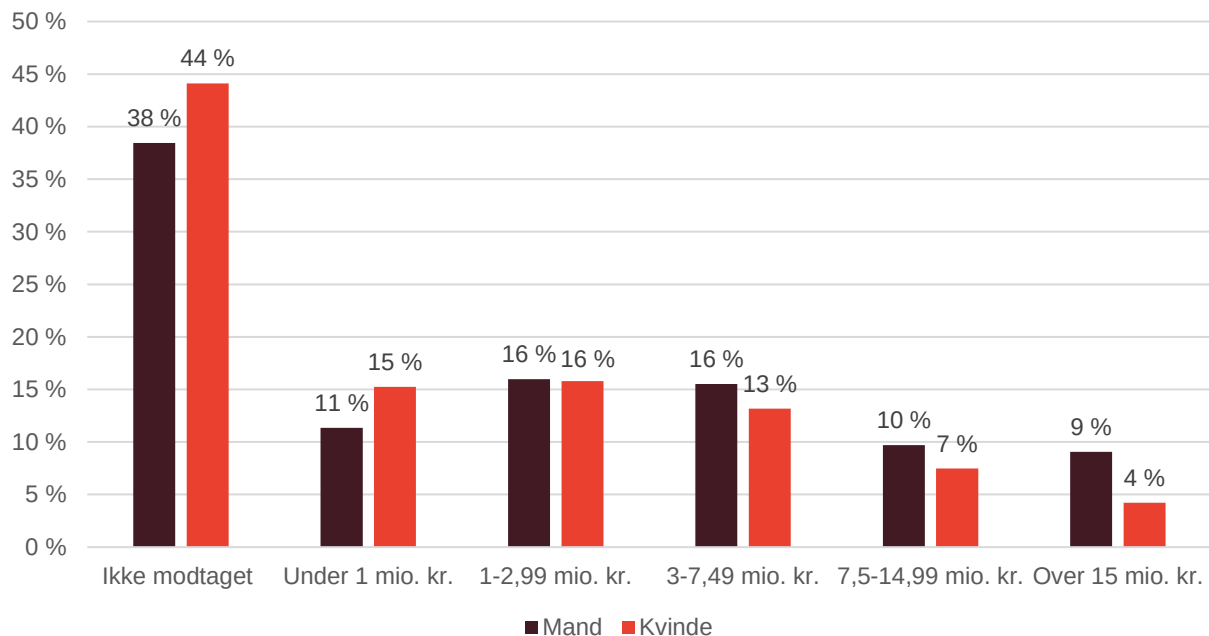
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.052.

Figur 5 // Hvor mange eksterne midler (inkl. overhead) har du samlet set ca. modtaget som PI inden for de seneste fem år? Fordelt på hovedområde



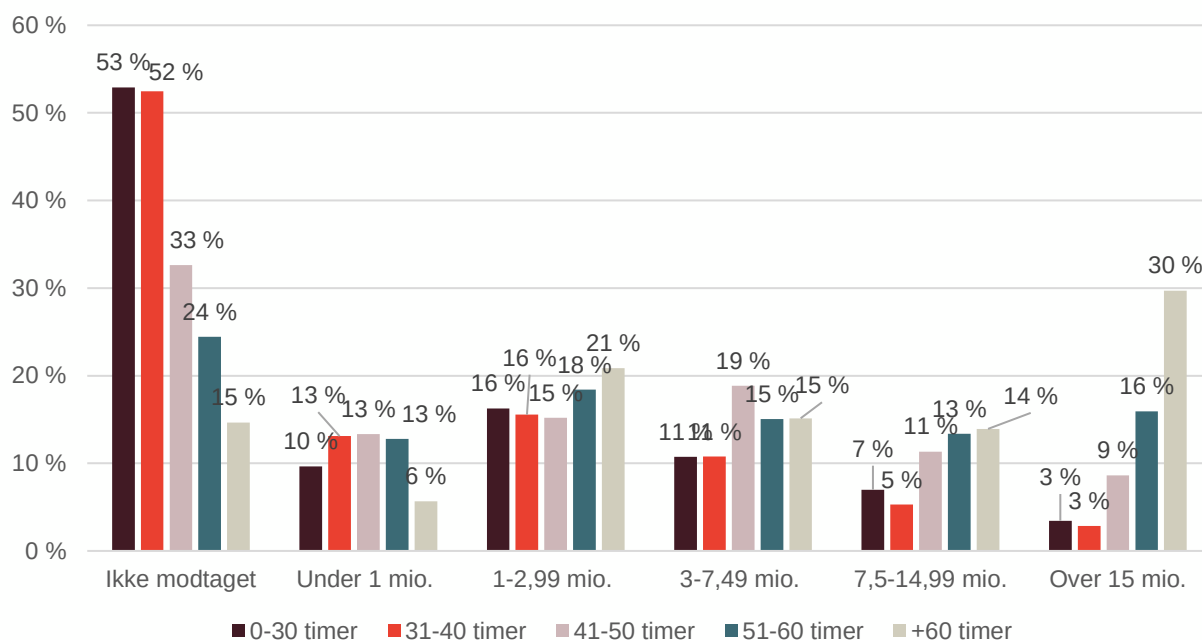
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.506.

Figur 6 // Hvor mange eksterne midler (inkl. overhead) har du samlet set ca. modtaget som PI inden for de seneste fem år? Fordelt på køn



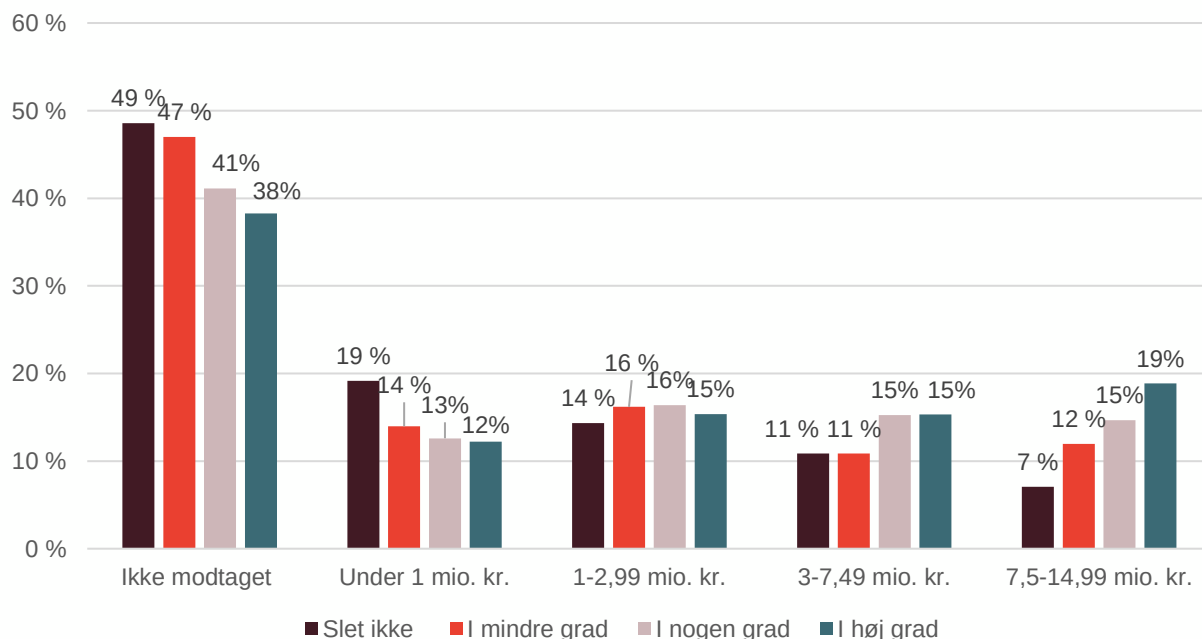
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.457.

Figur 7 // Hvor mange eksterne midler (inkl. overhead) har du samlet set ca. modtaget som PI inden for de seneste fem år? Fordelt på arbejdstid



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.494.

Figur 8 // Hvor mange eksterne midler (inkl. overhead) har du samlet set ca. modtaget som PI inden for de seneste fem år? Fordelt på grad af interdisciplinaritet



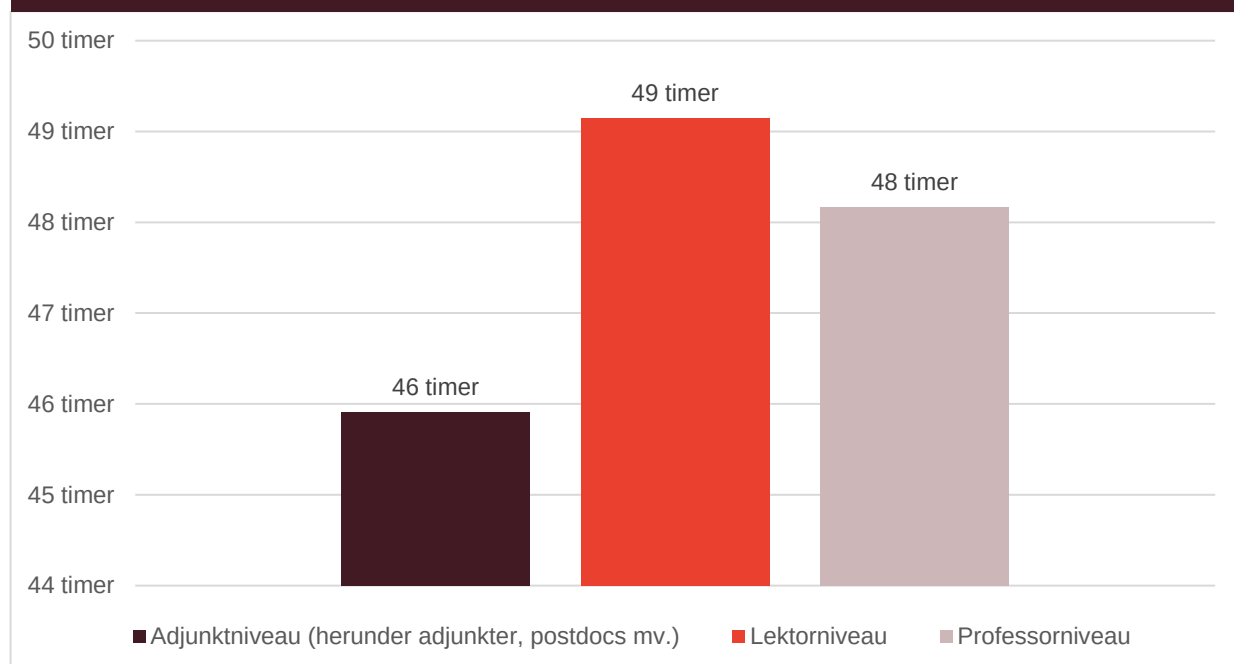
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.508.

03

Arbejdstid og arbejdsfordeling

Arbejdstid og arbejdsfordeling

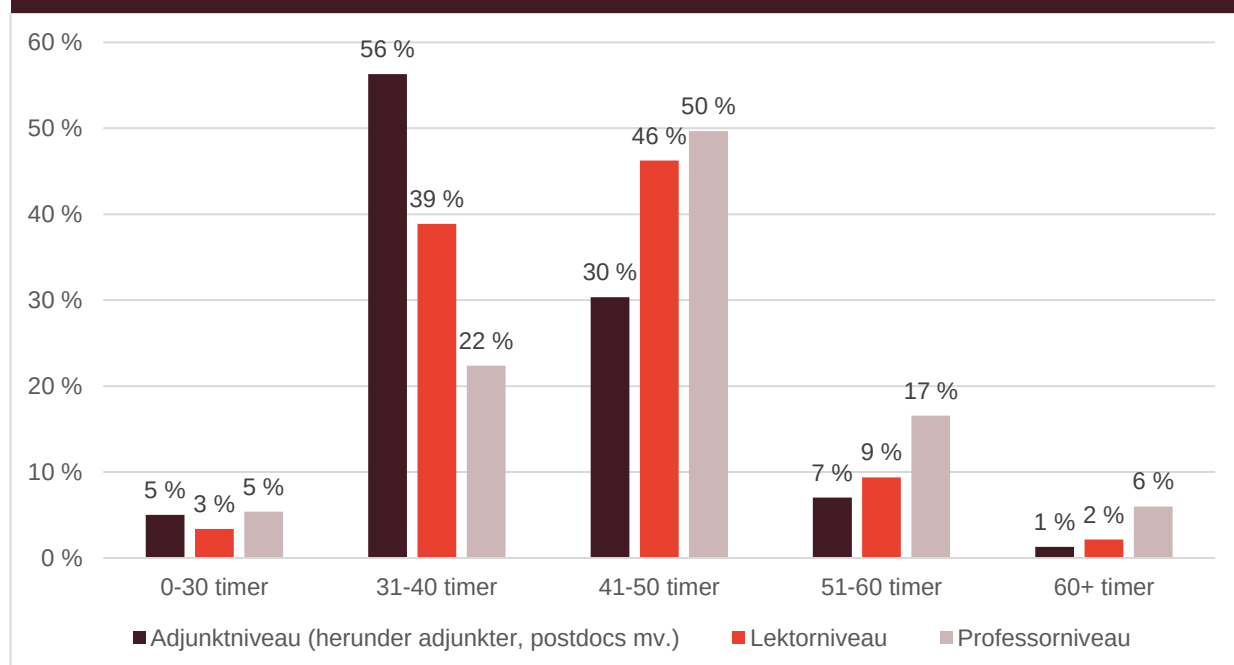
Figur 9 // Gennemsnitlig arbejdstid fordelt på stillingsniveau



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

Anm.: N = 3.058.

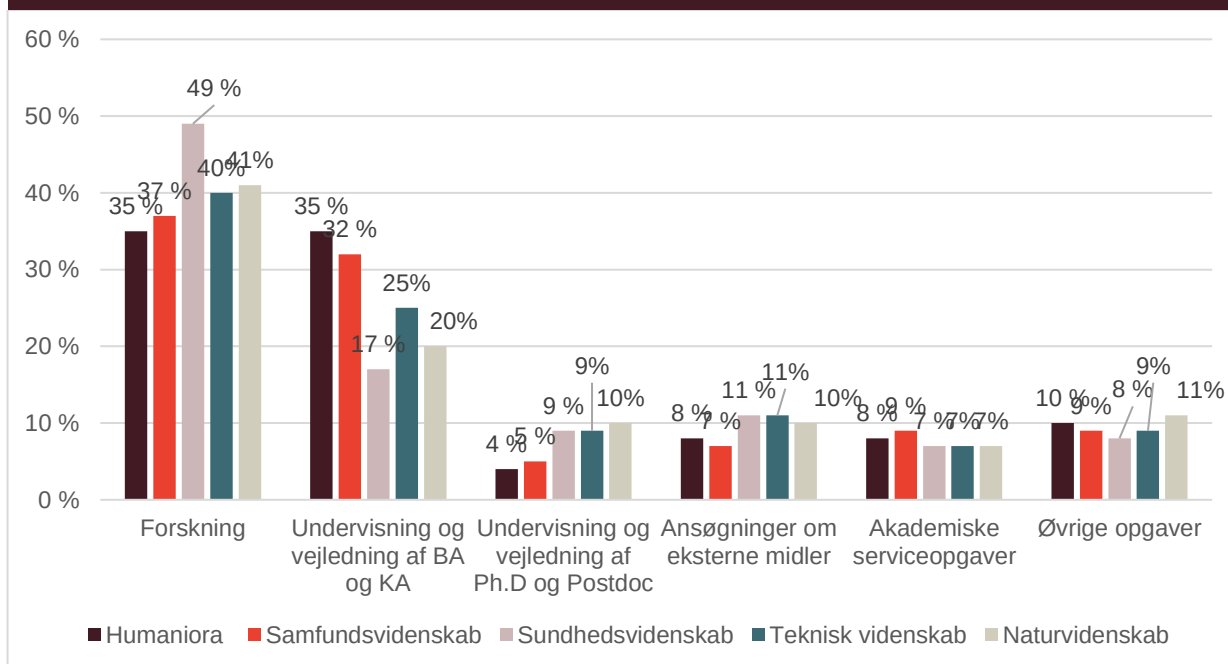
Figur 10 // Arbejdstid fordelt på stillingsniveau



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

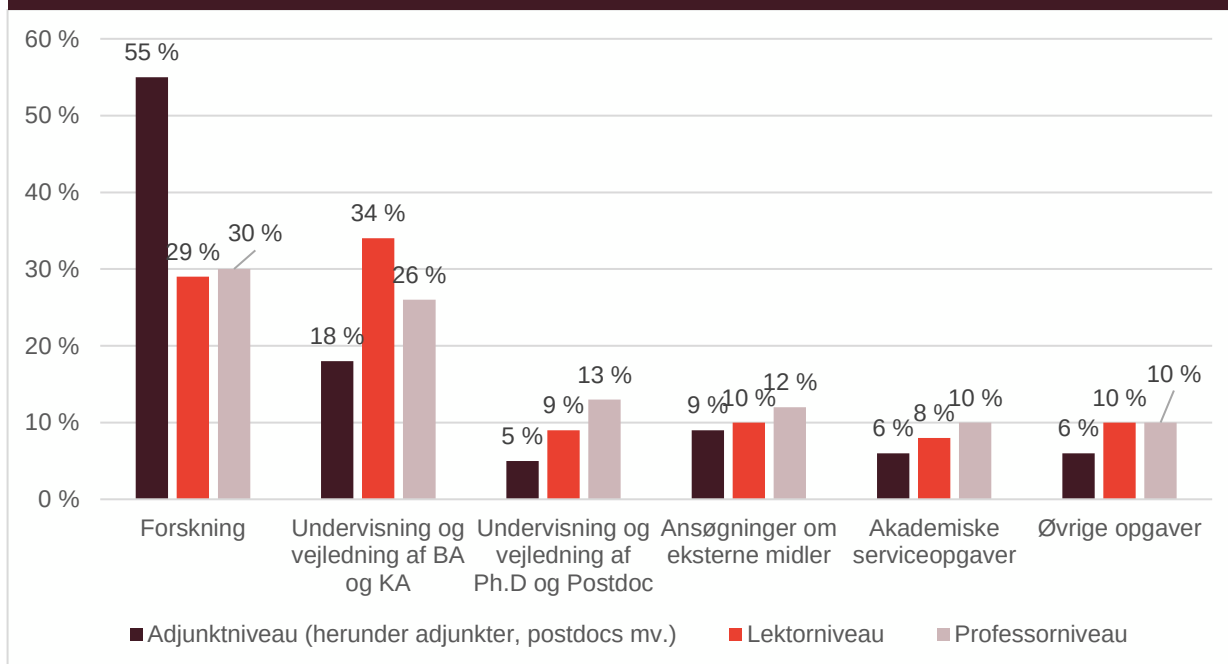
Anm.: N = 3.131.

Figur 11 // Procentvis andel af arbejdsopgaver fordelt på hovedområde



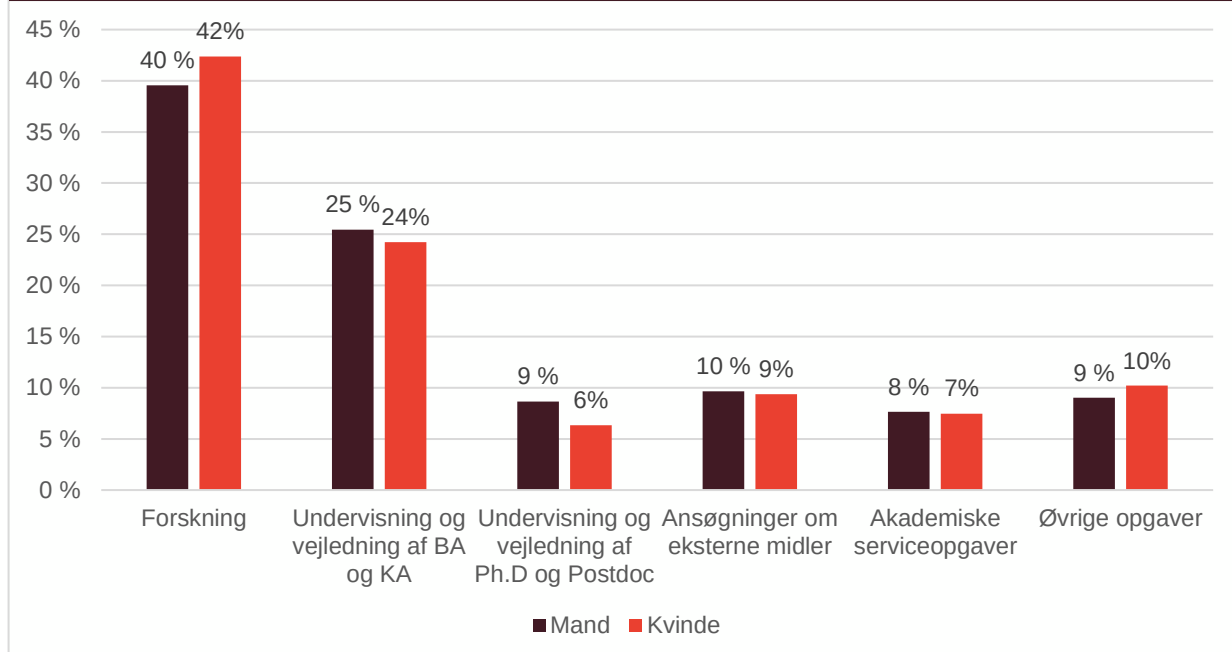
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.537.

Figur 12 // Procentvis andel af arbejdsopgaver fordelt på stillingsniveau



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.058.

Figur 13 // Procentvis andel af arbejdsopgaver fordelt på køn



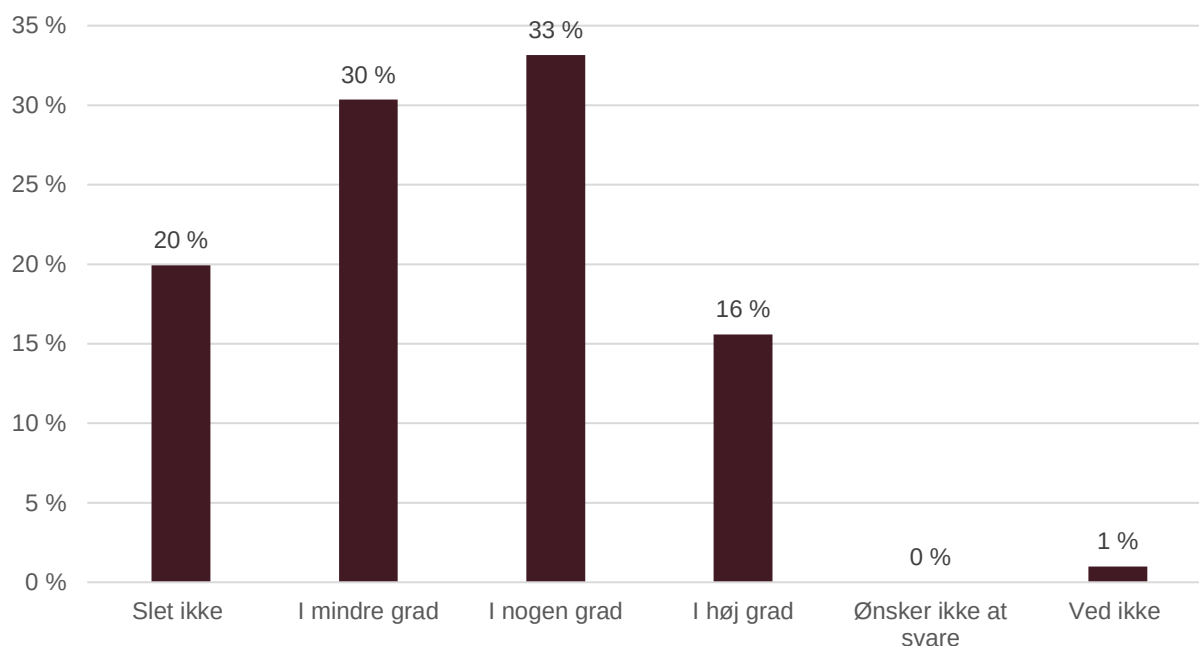
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.486.

04

**Betydning af eksterne bevillinger for
arbejdsmotivation**

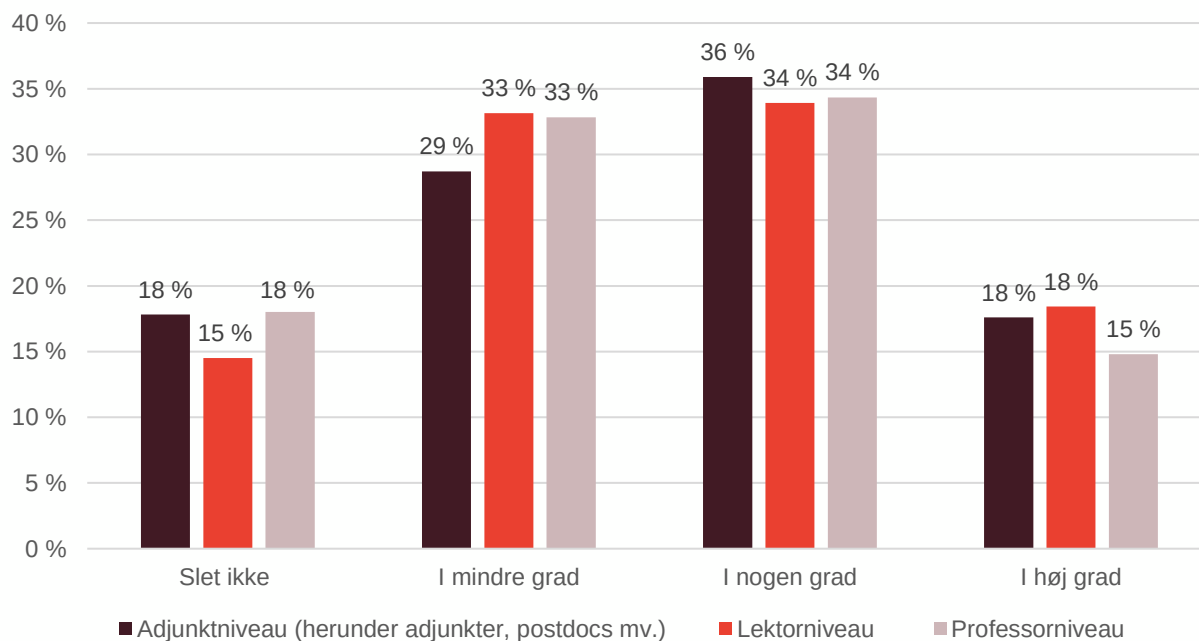
Betydning af eksterne bevillinger for arbejdsmotivation

Figur 14 // Jeg bruger så meget energi på at søge eksterne midler, at det hæmmer min arbejdsmotivation



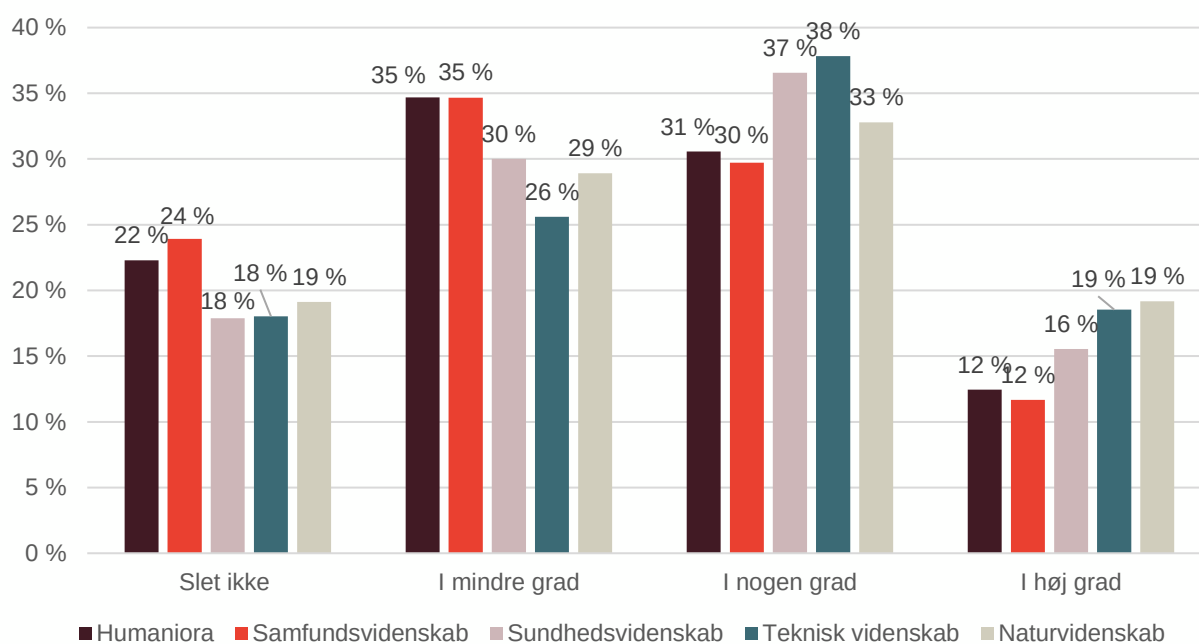
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.500.

Figur 15 // Jeg bruger så meget energi på at søge eksterne midler, at det hæmmer min arbejdsmotivation. Fordelt på stillingsniveau



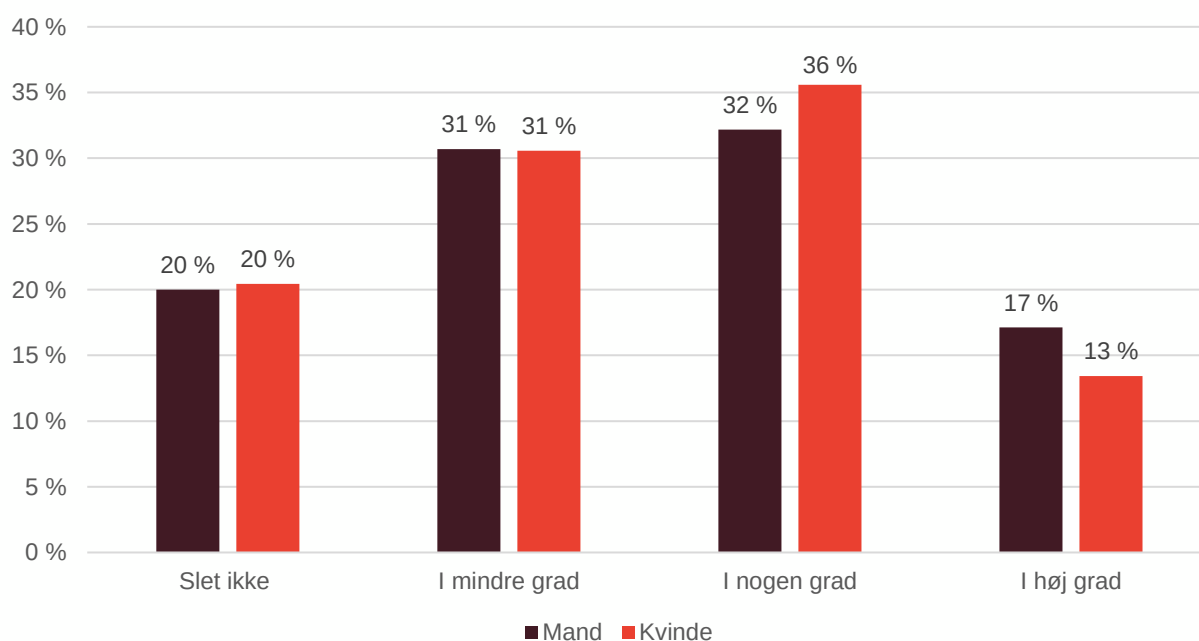
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.029.

Figur 16 // Jeg bruger så meget energi på at søge eksterne midler, at det hæmmer min arbejdsmotivation. Fordelt på hovedområde



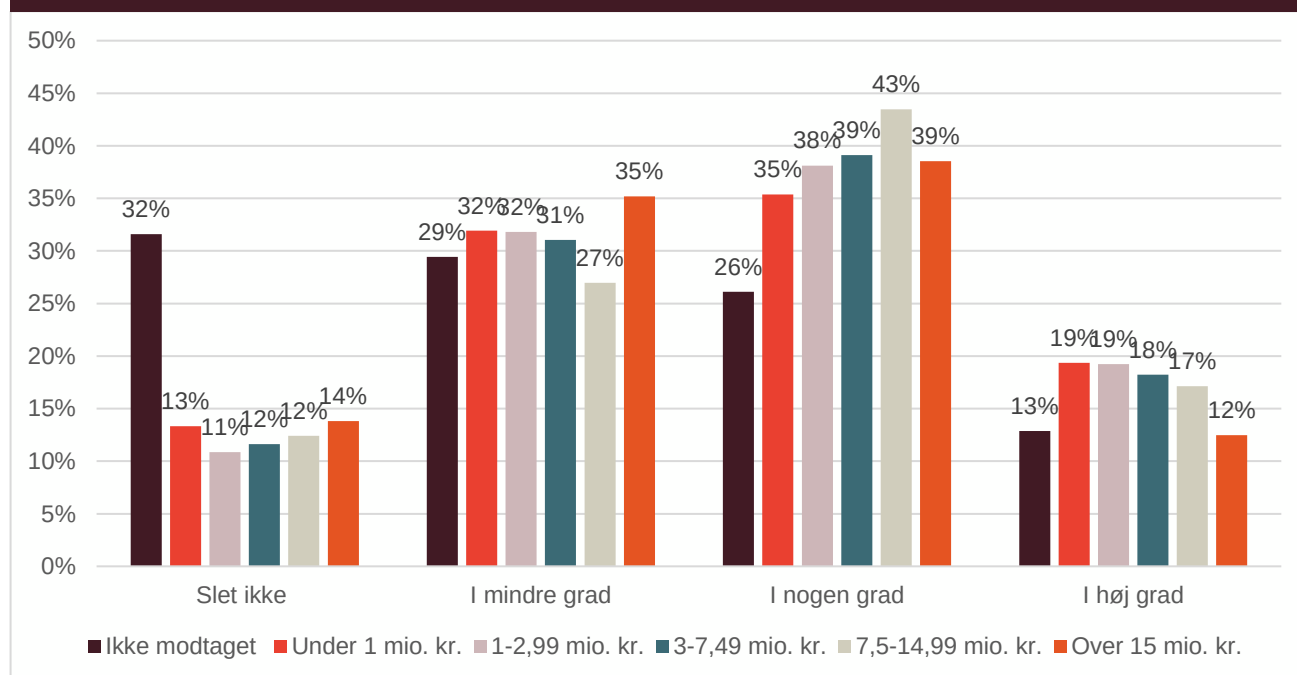
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.465.

Figur 17 // Jeg bruger så meget energi på at søge eksterne midler, at det hæmmer min arbejdsmotivation? Fordelt på køn



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.417.

Figur 18 // Jeg bruger så meget energi på at søge eksterne midler, at det hæmmer min arbejdsmotivation.
Fordelt på tiltrækning af eksterne midler



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

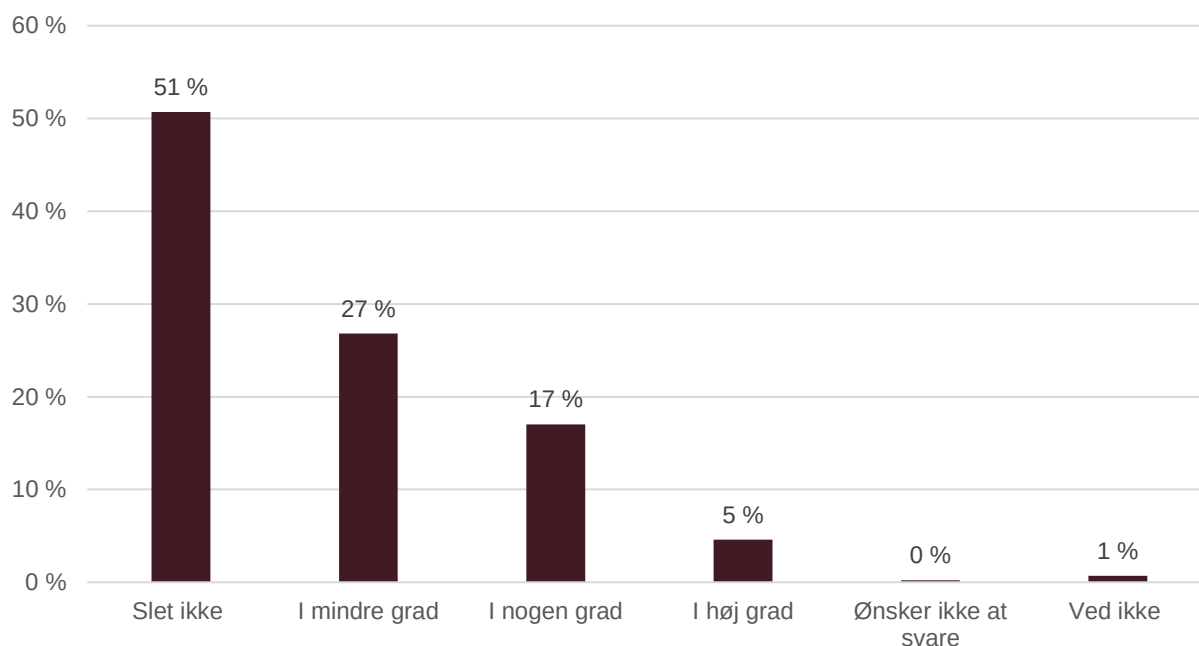
Anm.: N = 3.445.

05

**Motivation for at søge eksterne bevil-
linger**

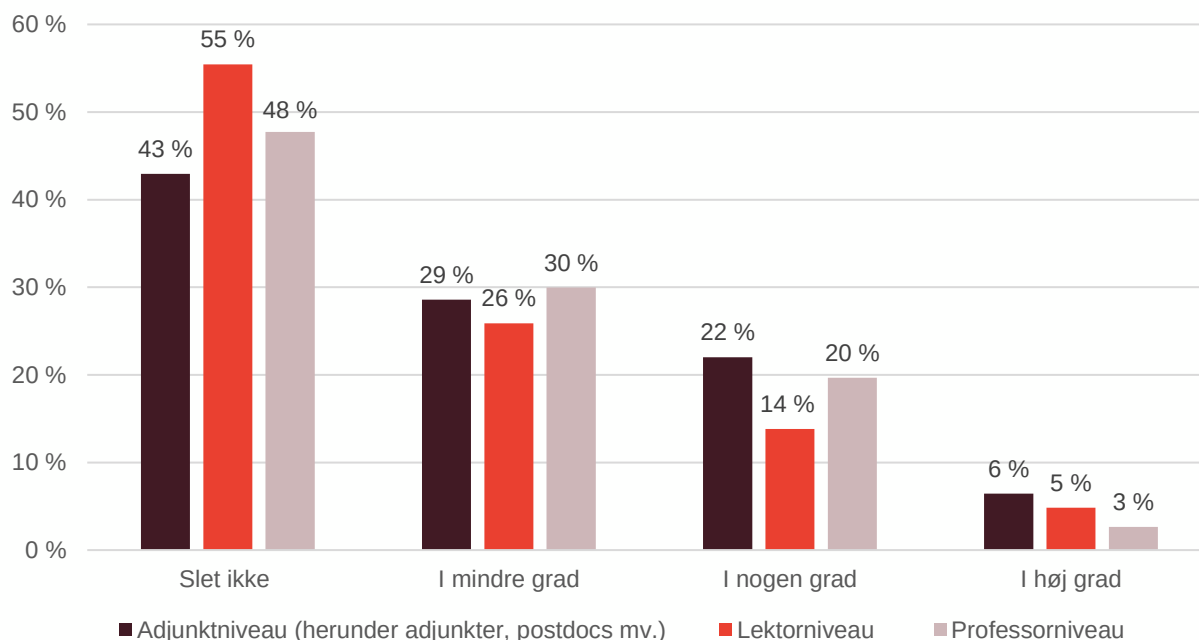
Motivation for at søge eksterne bevillinger

Figur 19 // Jeg bliver motiveret af konkurrenceelementet i "jagten" på den næste bevilling



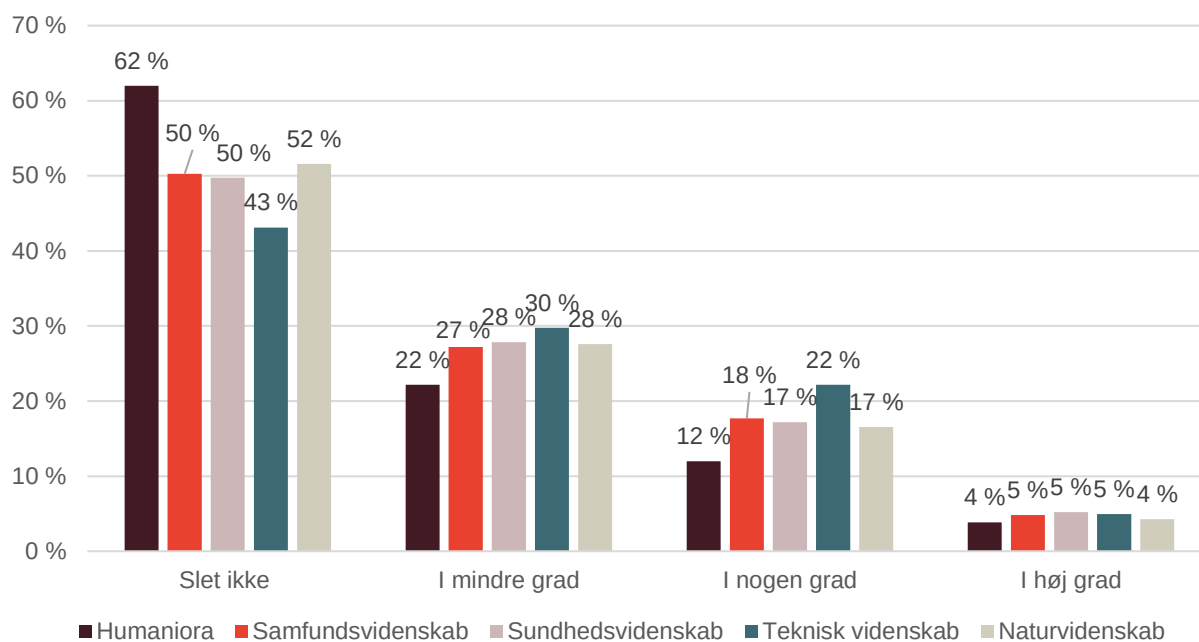
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.500.

Figur 20 // Jeg bliver motiveret af konkurrenceelementet i "jagten" på den næste bevilling. Fordelt på stillingsniveau



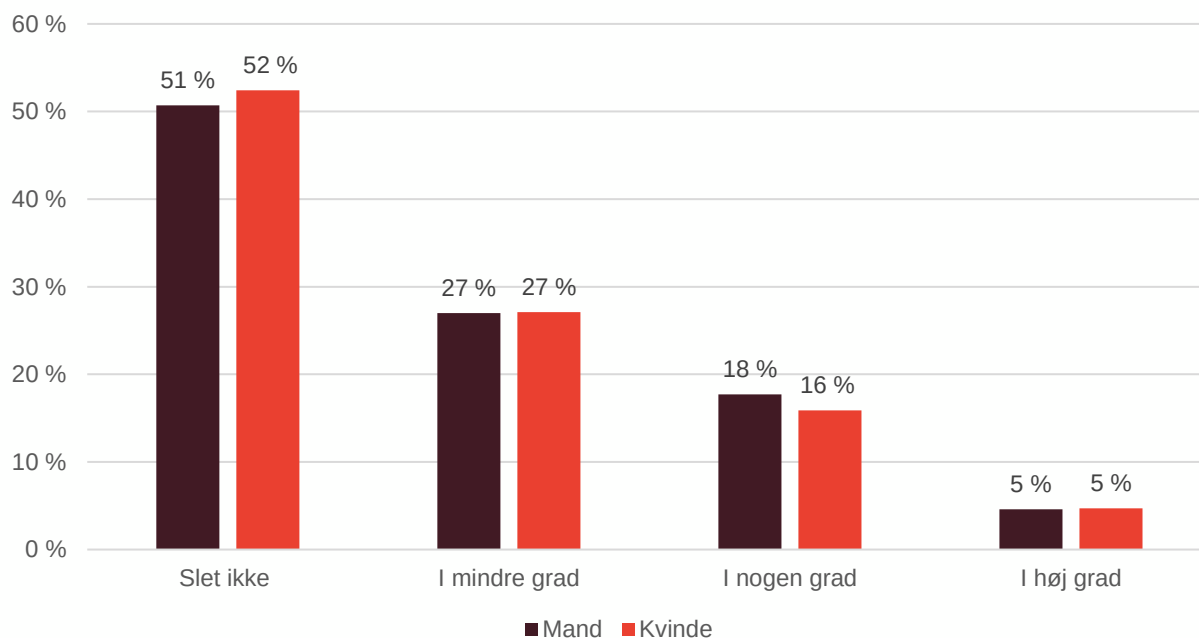
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.031.

Figur 21 // Jeg bliver motiveret af konkurrenceelementet i "jagten" på den næste bevilling. Fordelt på hovedområde



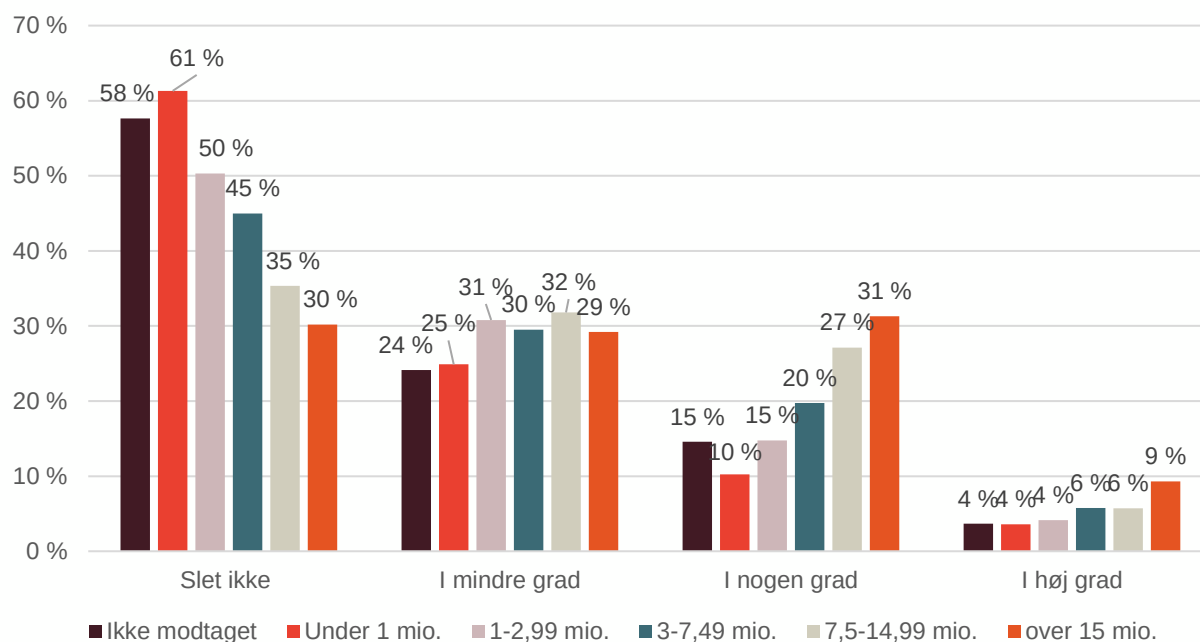
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 4.063.

Figur 22 // Jeg bliver motiveret af konkurrenceelementet i "jagten" på den næste bevilling. Fordelt på køn



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.418.

Figur 23 // Jeg bliver motiveret af konkurrenceelementet i "jagten" på den næste bevilling. Fordelt på tiltrækning af eksterne midler



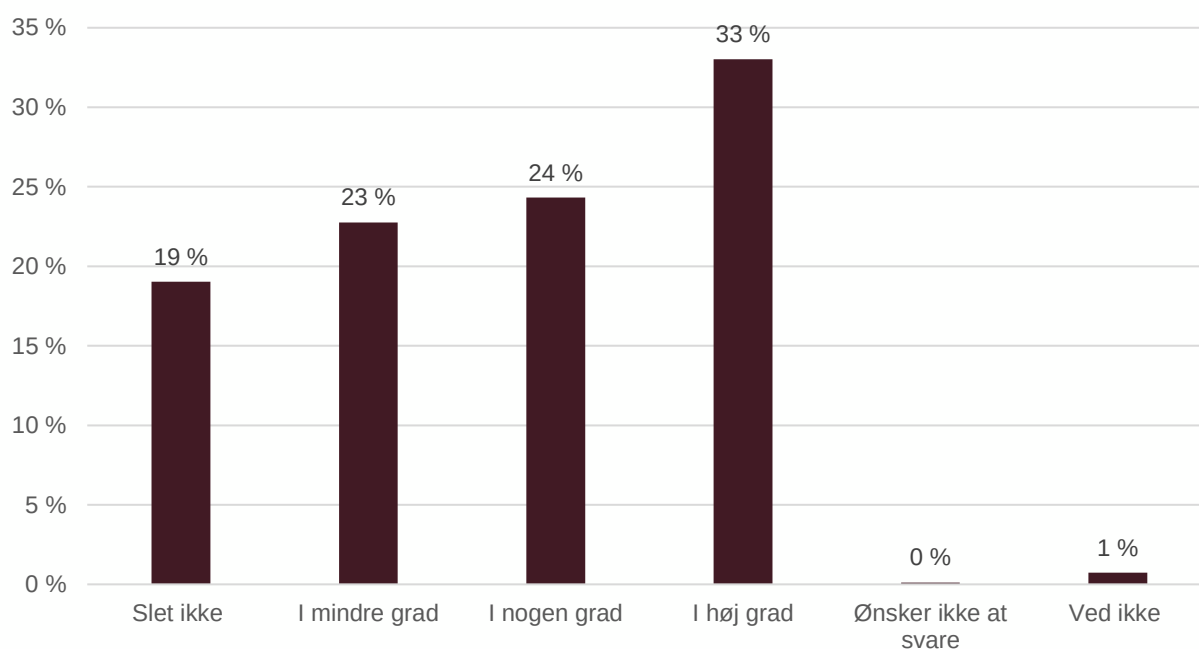
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
 Anm.: N = 3.447.

06

Betydning af eksterne midler for oplevelsen af sikkerhed i ansættelsen

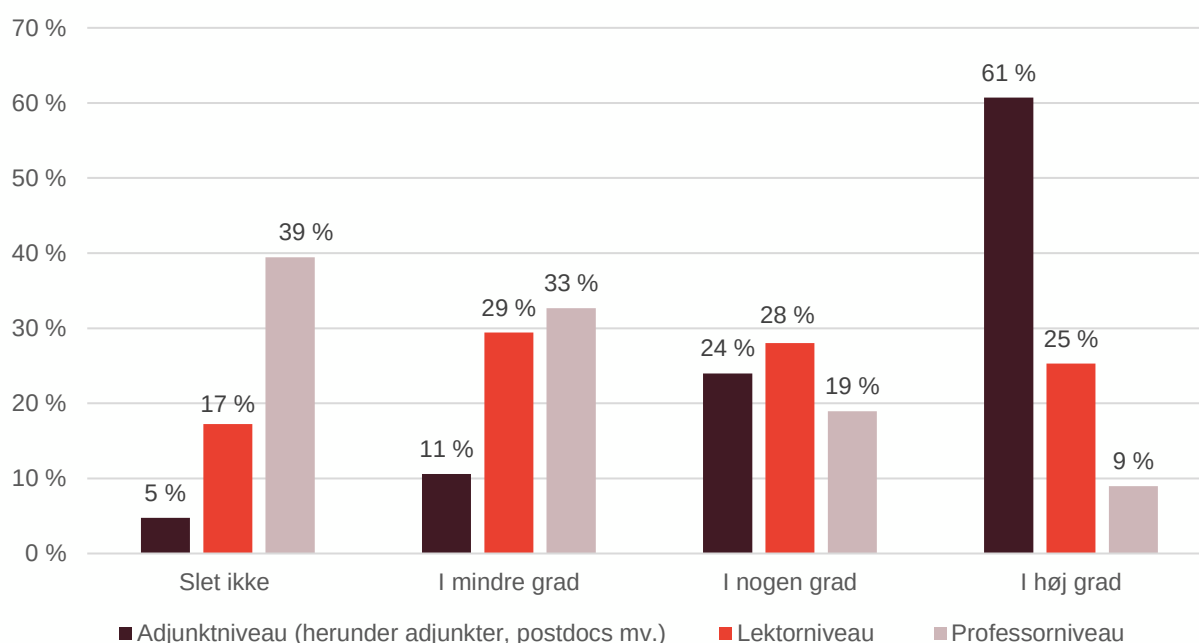
Betydning af eksterne midler for oplevelse af sikkerhed i ansættelsen

Figur 24 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt



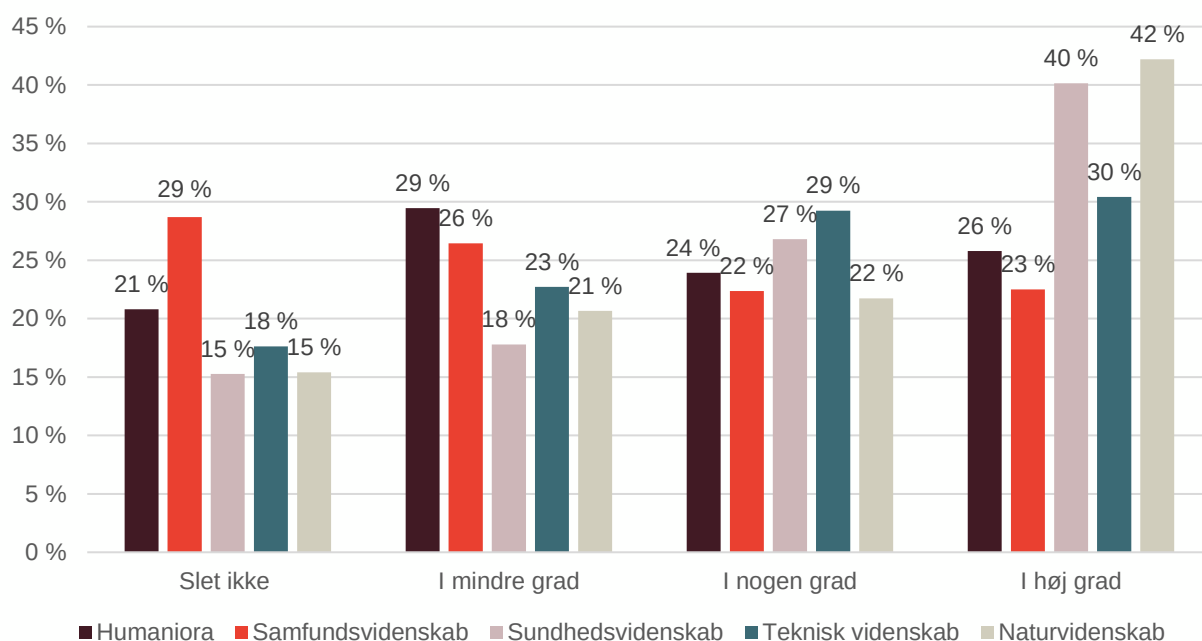
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.500.

Figur 25 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på stillingsniveau



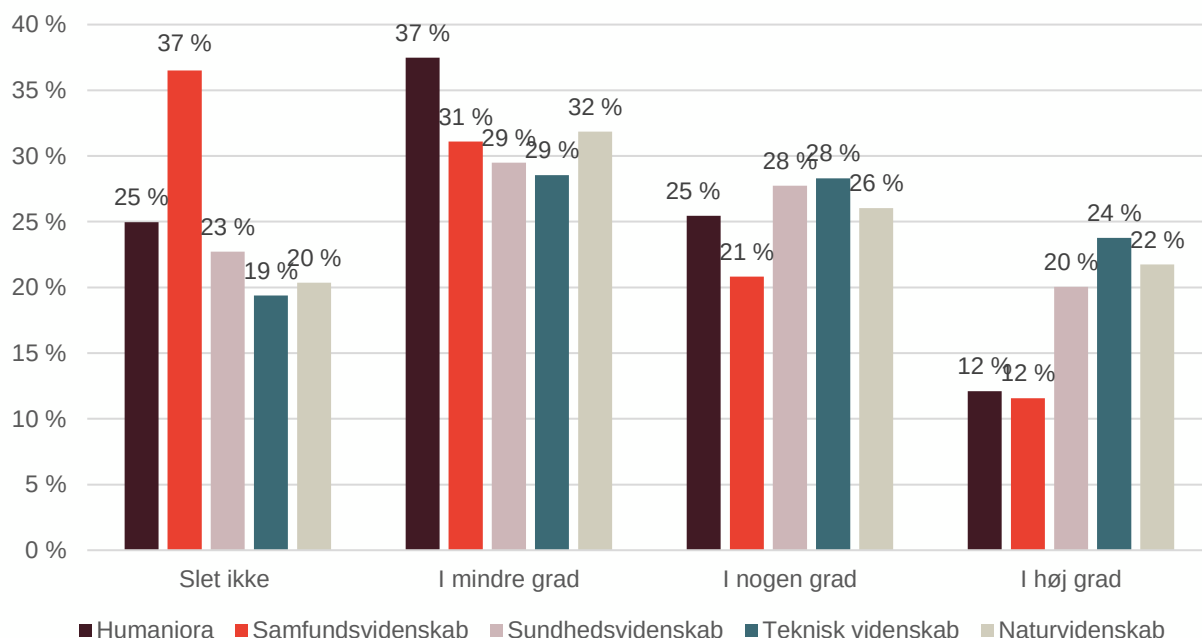
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.030.

Figur 26 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på hovedområde



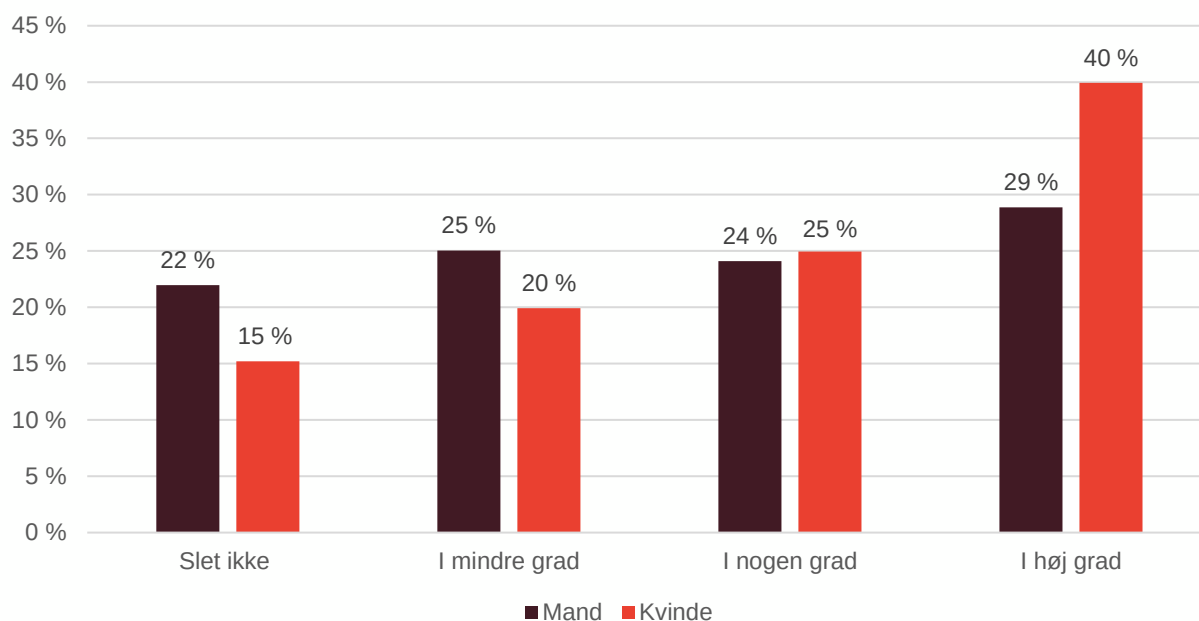
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.469.

Figur 27 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på hovedområde (kun fastansatte lektorer og professorer)



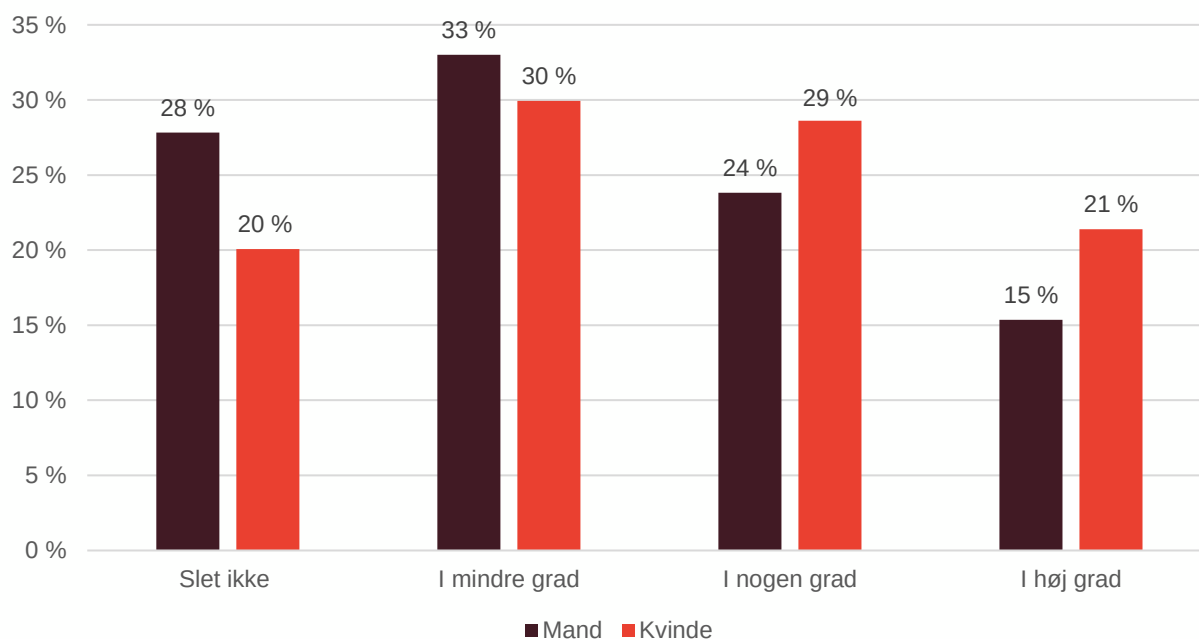
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 1.939.

Figur 28 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på køn



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.420.

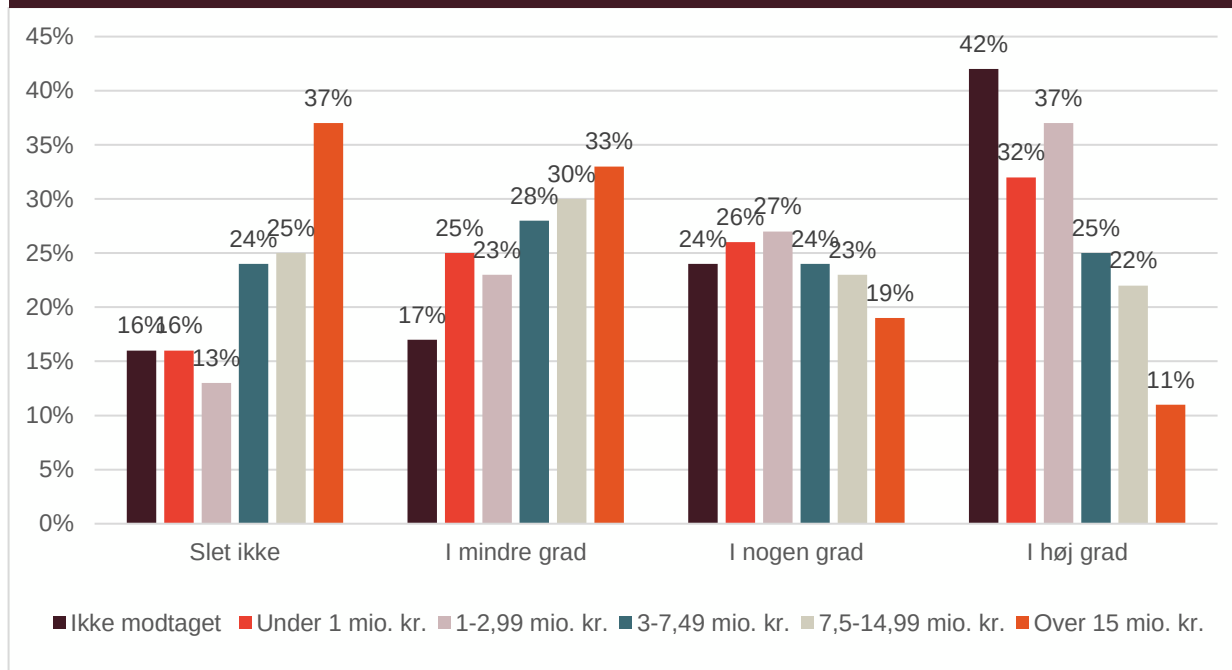
Figur 29 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på køn (kun fastansatte lektorer og professorer)³



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 1.936.

³ Se afsnit 4.1.2 Frygt for at miste job i hovedrapporten for forklaring af udvælgelsen af fastansatte lektorer og professorer.

Figur 30 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på tiltrækning af eksterne midler



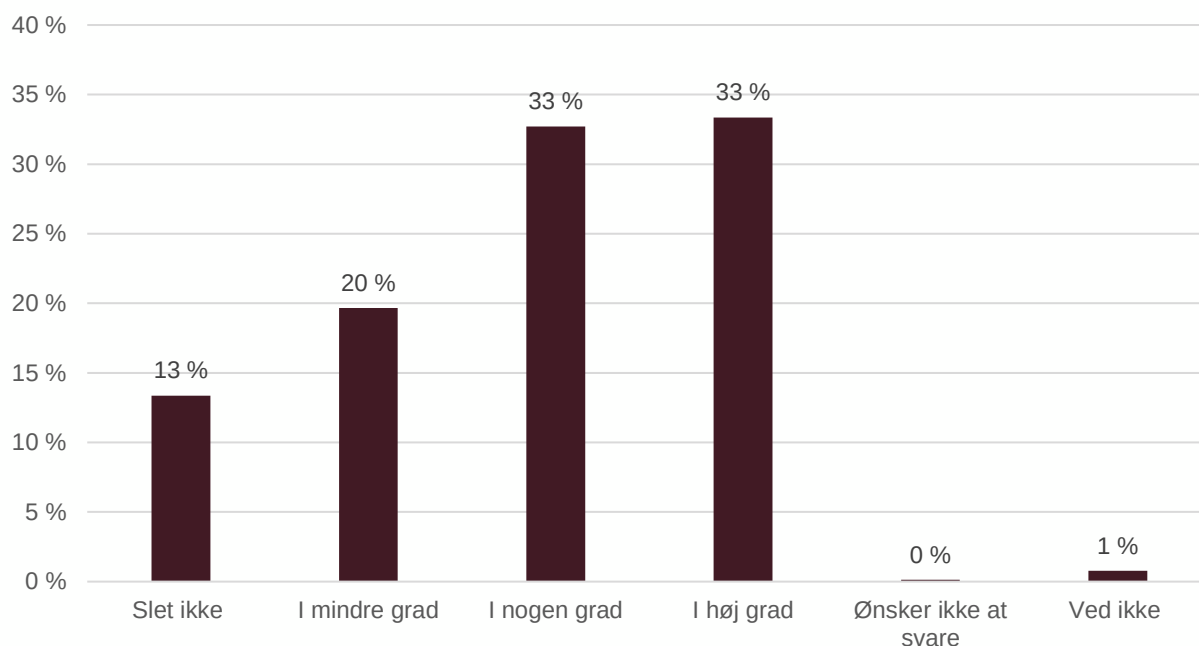
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.448.

07

**Oplevet pres fra ledelse i forhold til at
søge eksterne midler**

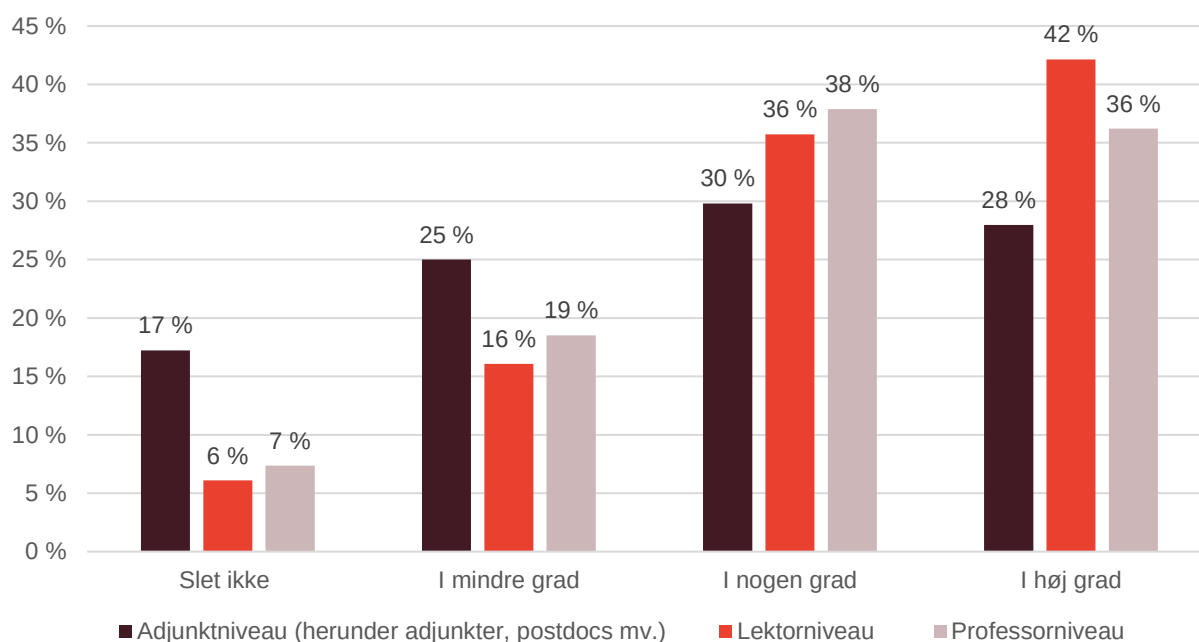
Oplevet pres fra ledelse i forhold til at søge eksterne midler

Figur 31 // Jeg oplever pres fra min ledelse i forhold til at skaffe eksterne forskningsmidler



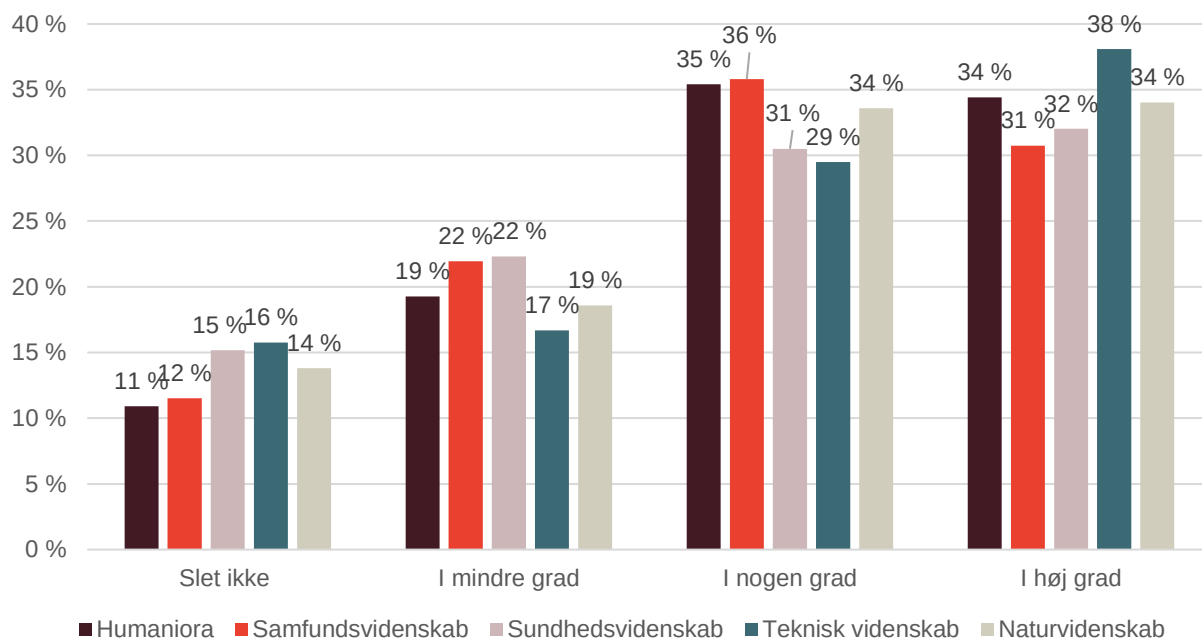
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.500.

Figur 32 // Jeg oplever pres fra min ledelse i forhold til at skaffe eksterne forskningsmidler. Fordelt på stillingsniveau



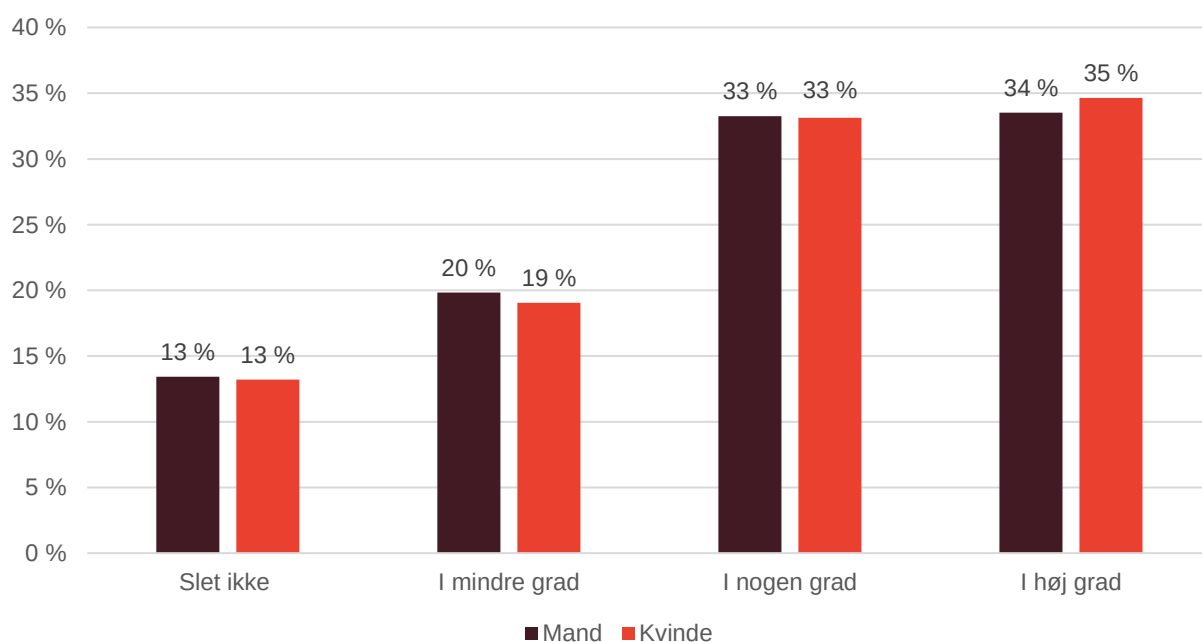
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.031.

Figur 33 // Jeg oplever pres fra min ledelse i forhold til at skaffe eksterne forskningsmidler. Fordelt på hovedområde



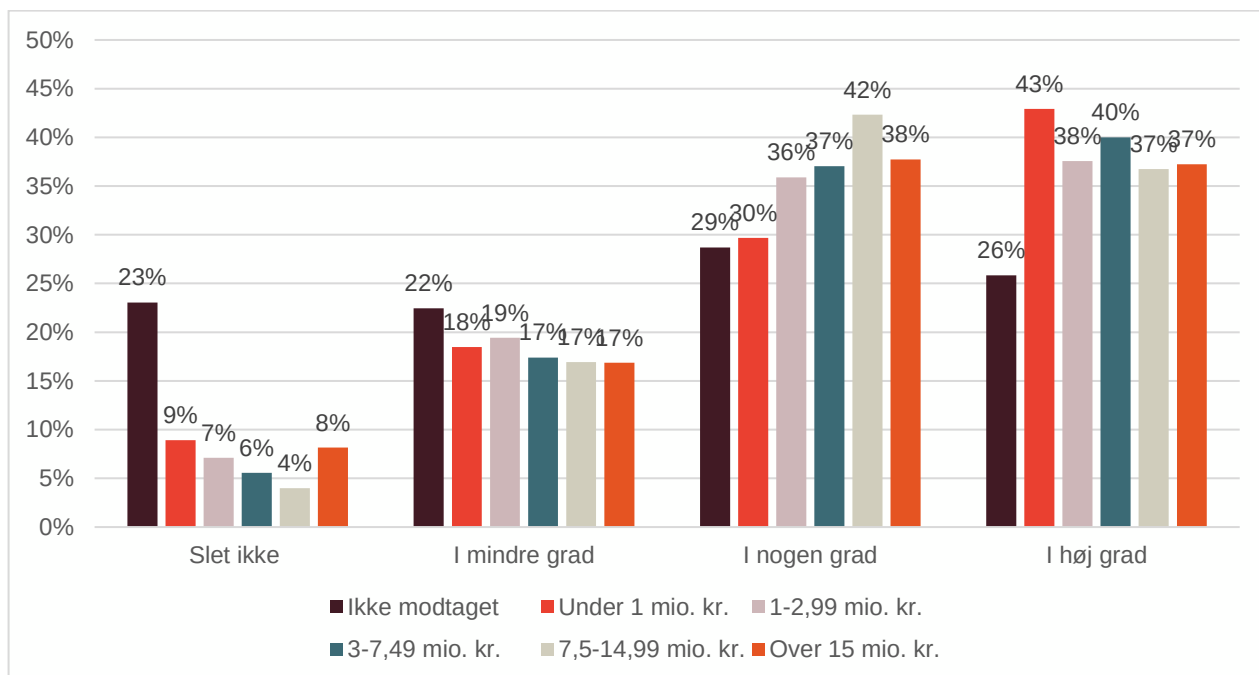
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.467.

Figur 34 // Jeg oplever pres fra min ledelse i forhold til at skaffe eksterne forskningsmidler. Fordelt på køn



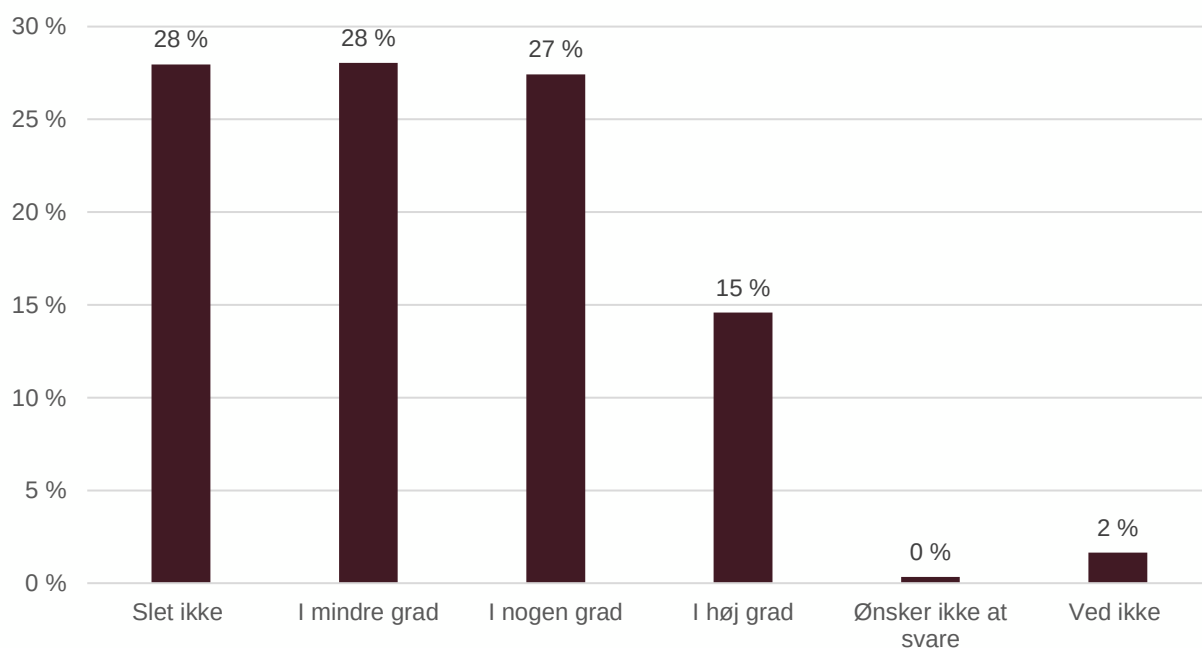
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.419.

Figur 35 // Jeg oplever pres fra min ledelse i forhold til at skaffe eksterne forskningsmidler. Fordelt på tiltrækning af eksterne midler



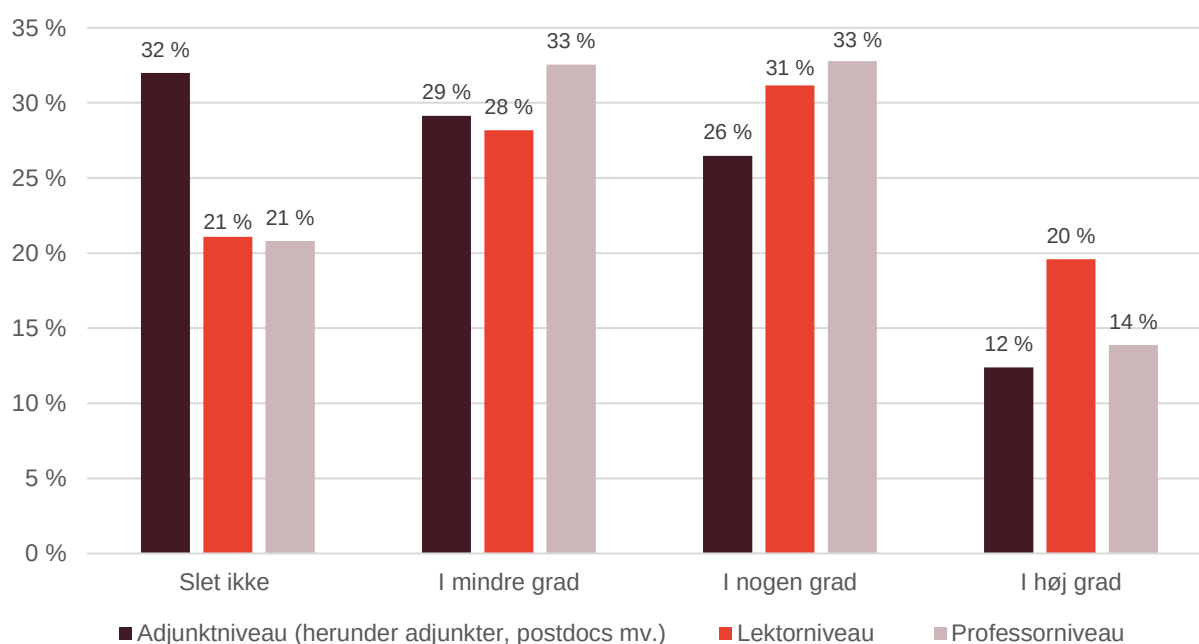
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.447.

Figur 36 // I hvilken grad oplever du, at blive presset fra ledelsen til at skaffe flere eksterne midler, end du har brug for, for at kunne lave den forskning, du gerne vil?



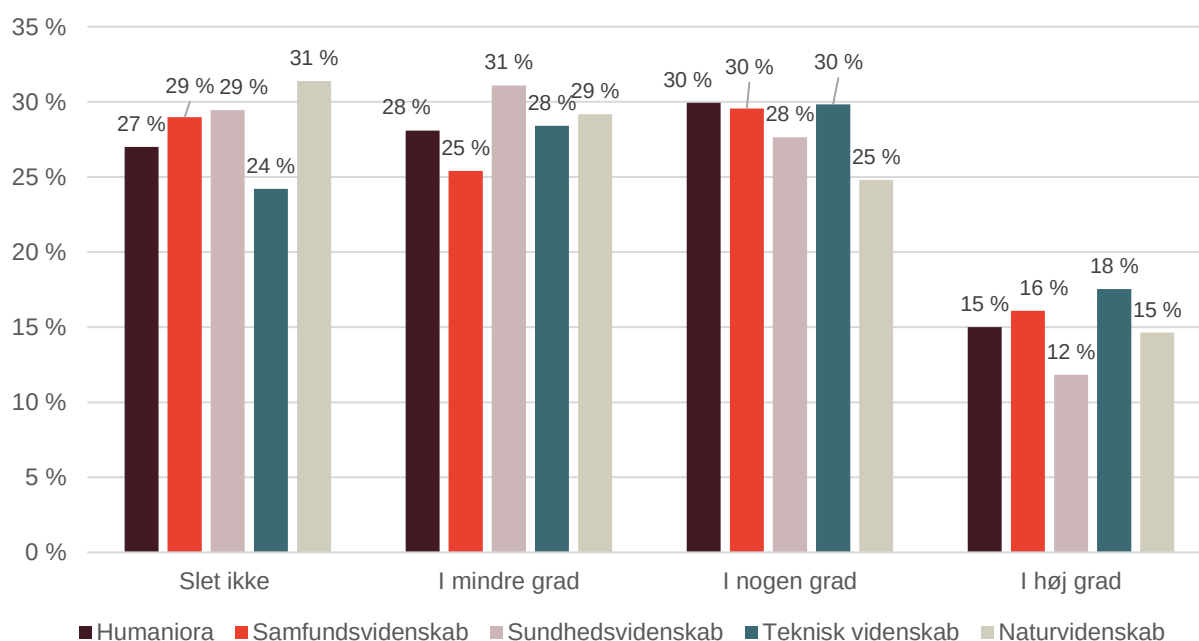
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N=2.219.

Figur 37 // I hvilken grad oplever du, at blive presset fra ledelsen til at skaffe flere eksterne midler, end du har brug for, for at kunne lave den forskning, du gerne vil? Fordelt på stillingsniveau



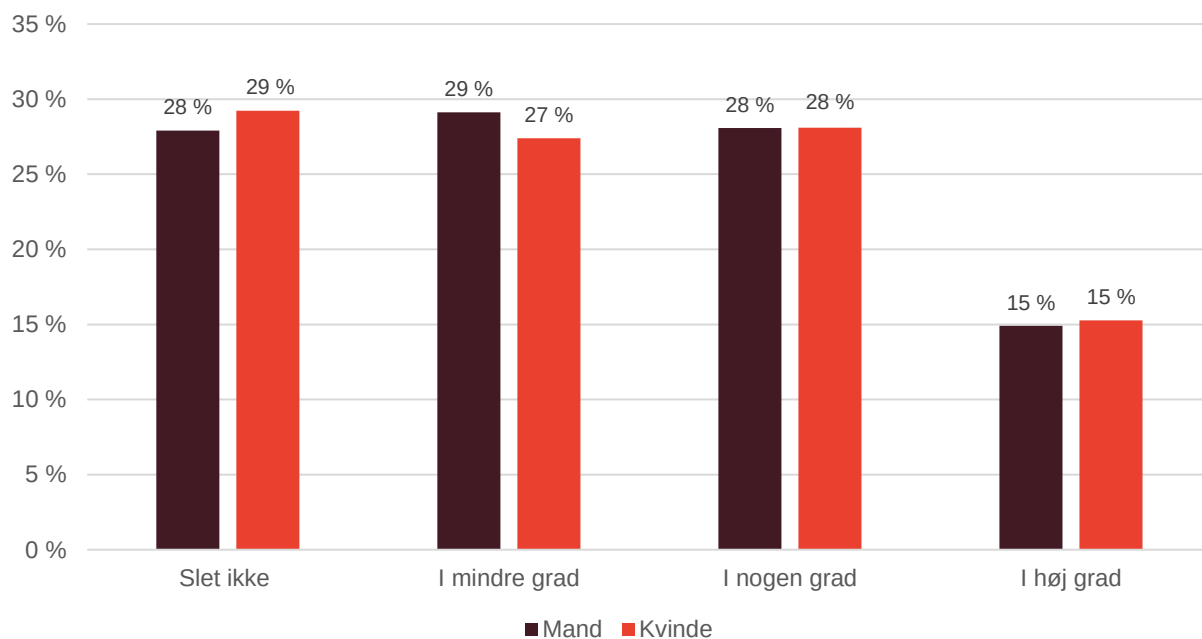
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N=1.907.

Figur 38 // I hvilken grad oplever du, at blive presset fra ledelsen til at skaffe flere eksterne midler, end du har brug for, for at kunne lave den forskning, du gerne vil? Fordelt på hovedområde



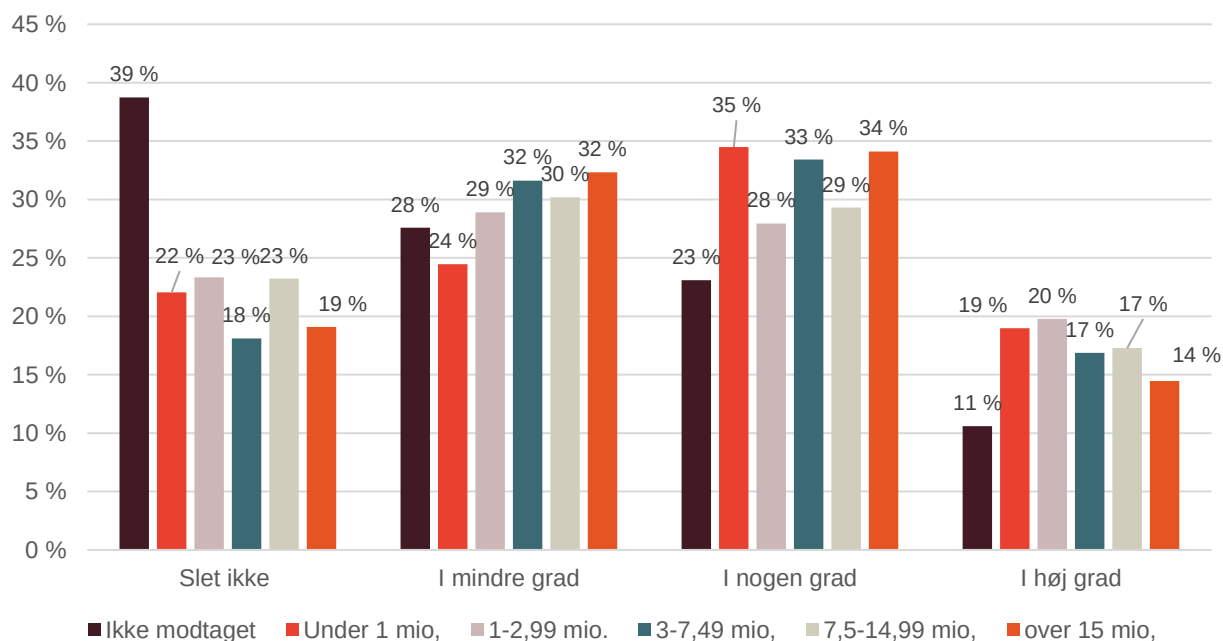
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N=2.176.

Figur 39 // I hvilken grad oplever du, at blive presset fra ledelsen til at skaffe flere eksterne midler, end du har brug for, for at kunne lave den forskning, du gerne vil? Fordelt på køn



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N=2.145.

Figur 40 // I hvilken grad oplever du, at blive presset fra ledelsen til at skaffe flere eksterne midler, end du har brug for, for at kunne lave den forskning, du gerne vil? Fordelt på tiltrækning af eksterne midler



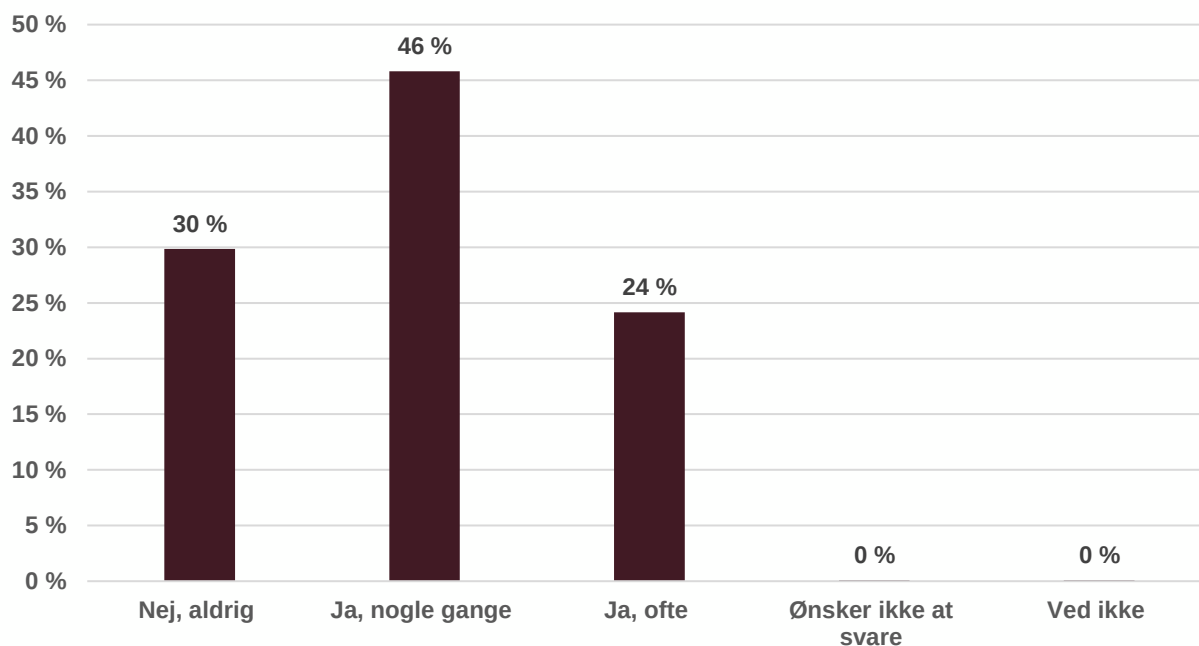
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N=2.162.

08

Overvej at søge job udenfor universitetet

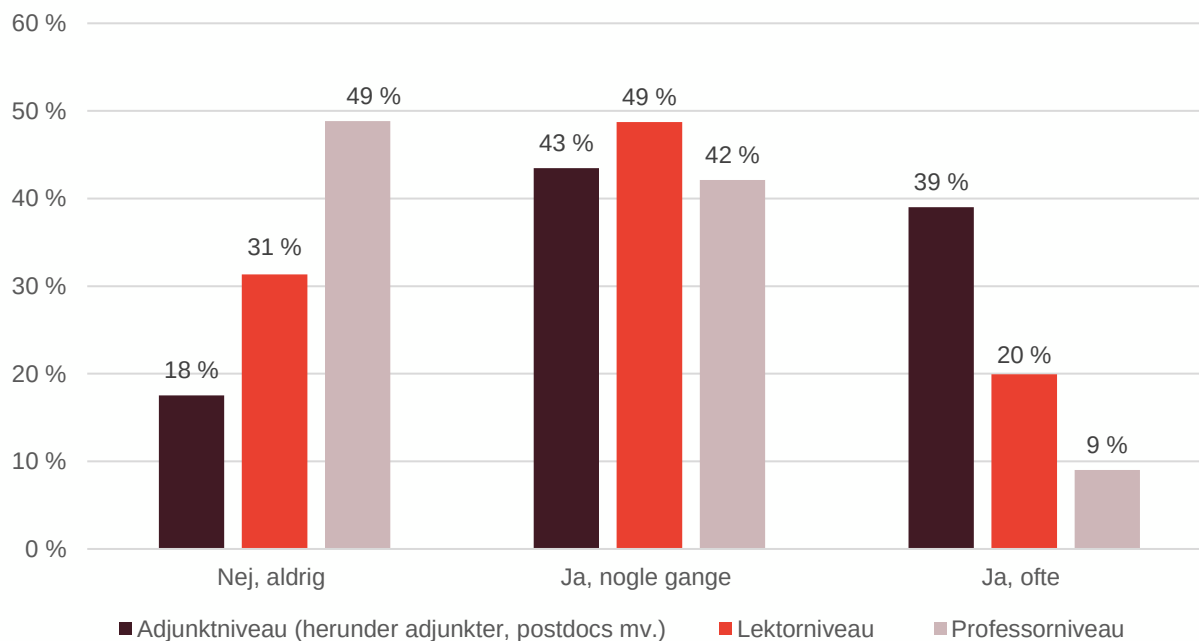
Overvejet at søge job uden for universitetet

Figur 41 // Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet?



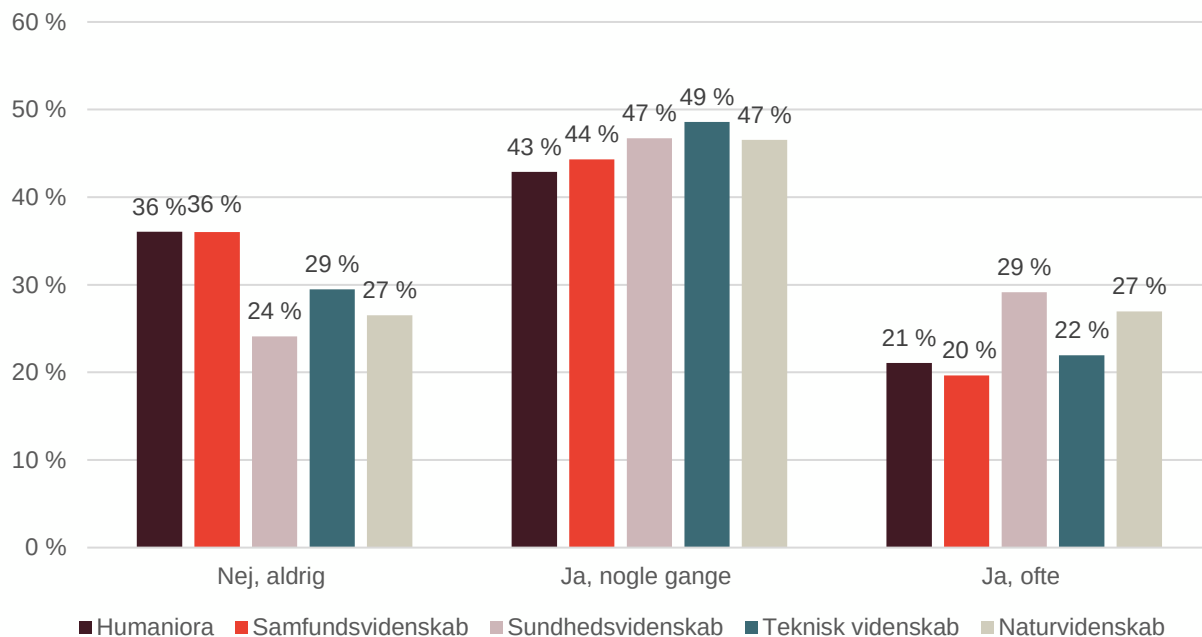
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.500.

Figur 42 // Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet? Fordelt på stillingsniveau



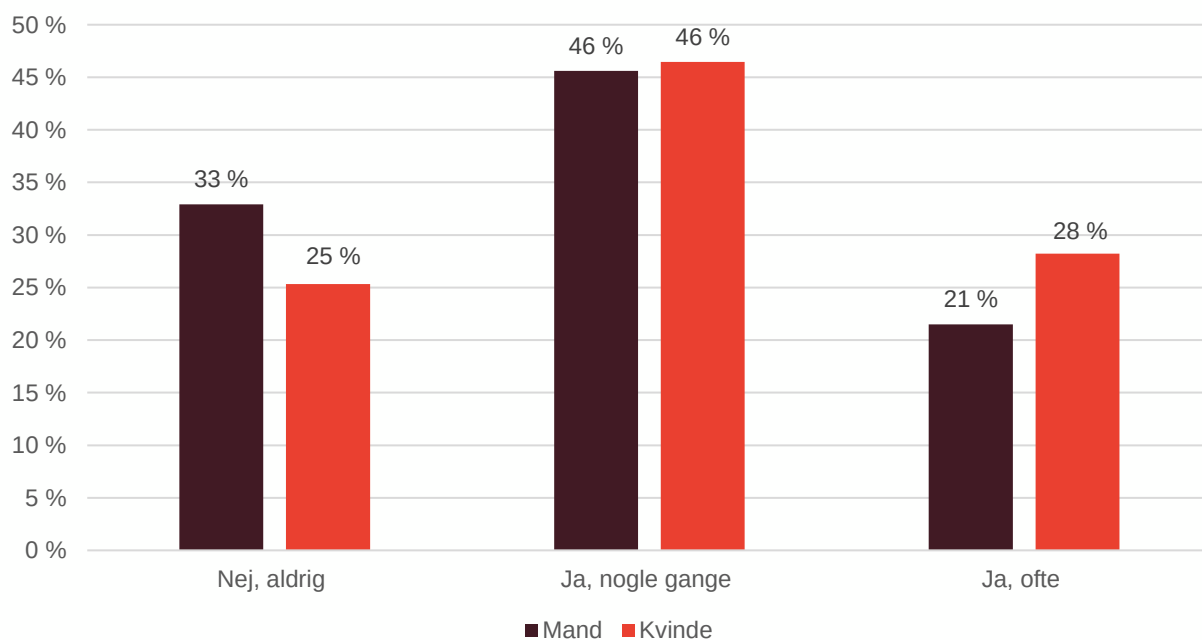
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.038.

Figur 43 // Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet? Fordelt på hovedområde



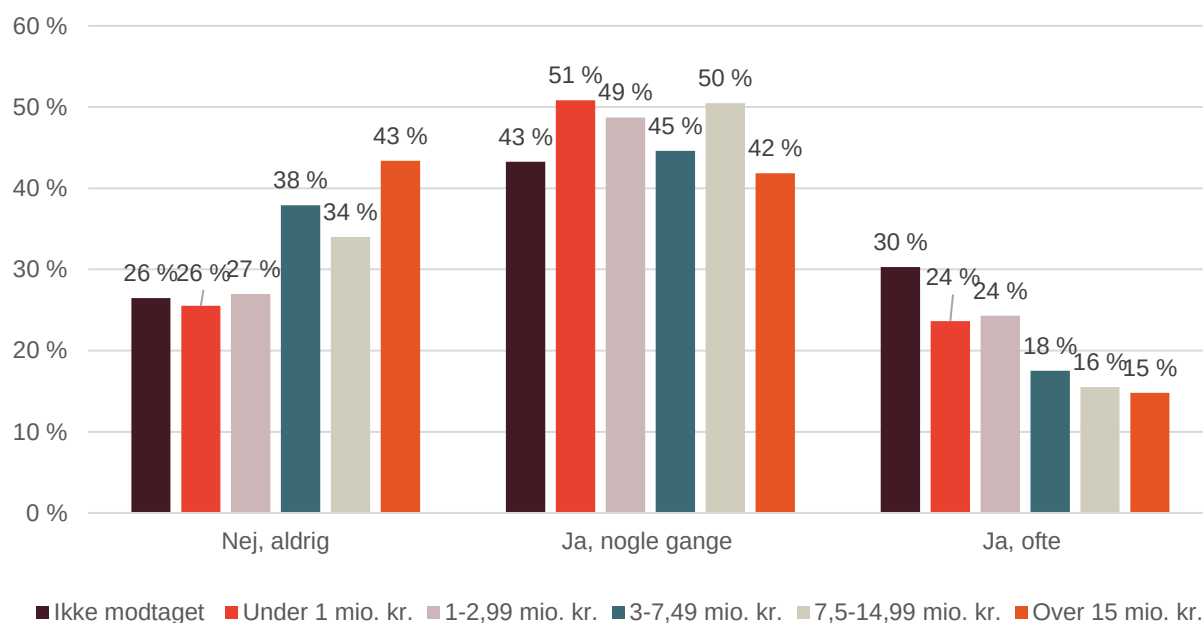
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.491.

Figur 44 // Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet? Fordelt på køn



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.442.

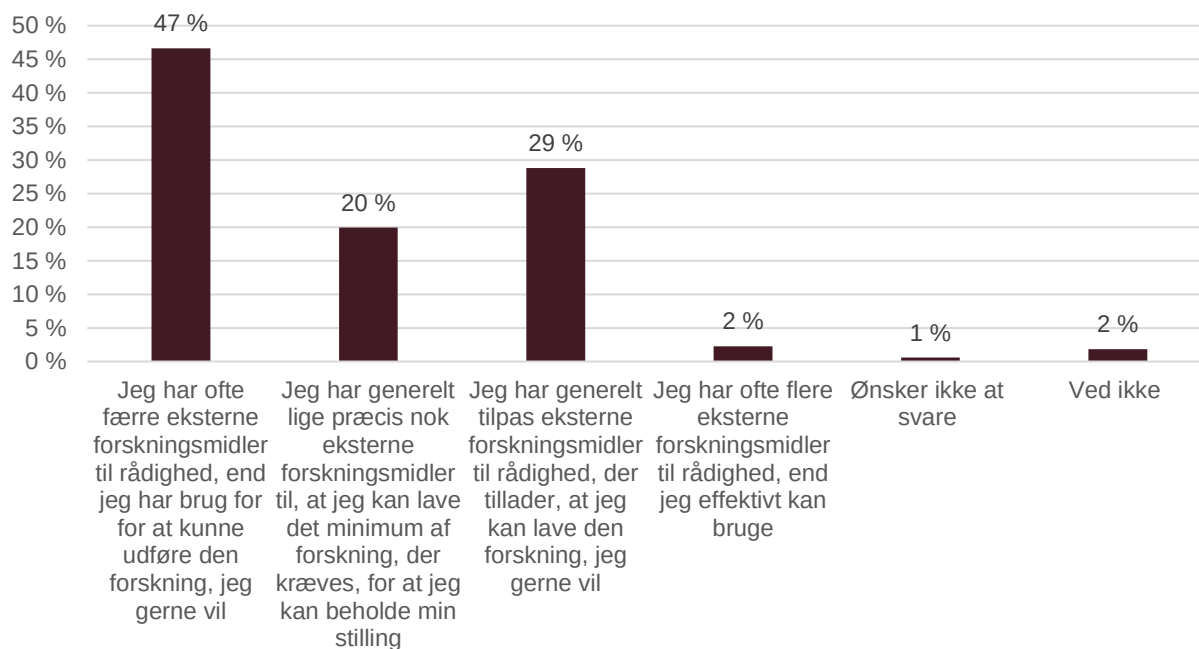
Figur 45 // Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet? Fordelt på tiltrækning af eksterne midler



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.468.

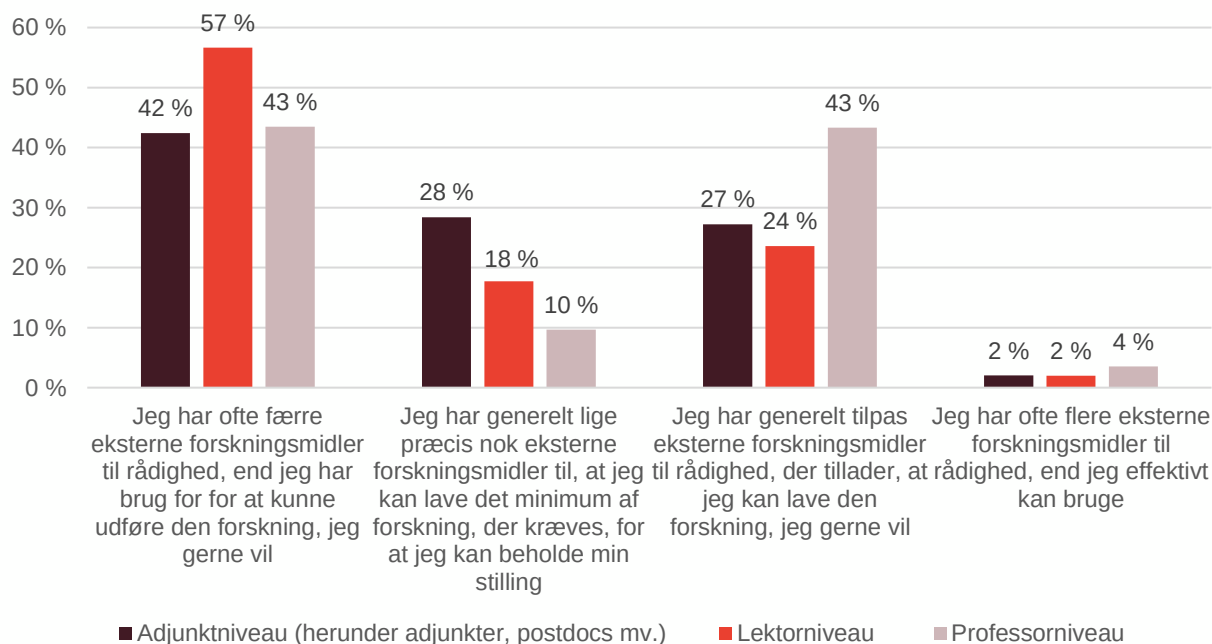
Adgang til eksterne forskningsmidler

Figur 46 // Hvilket udsagn passer bedst på din adgang til eksterne forskningsmidler?



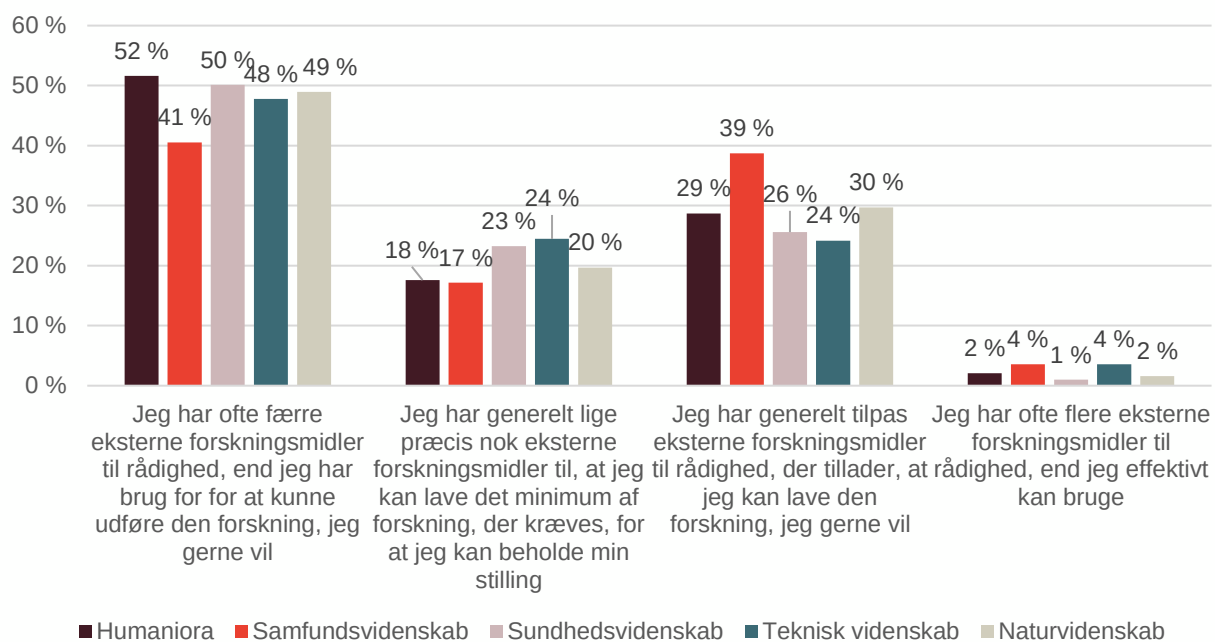
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.492.

Figur 47 // Hvilket udsagn passer bedst på din adgang til eksterne forskningsmidler? Fordelt på stillingsniveau



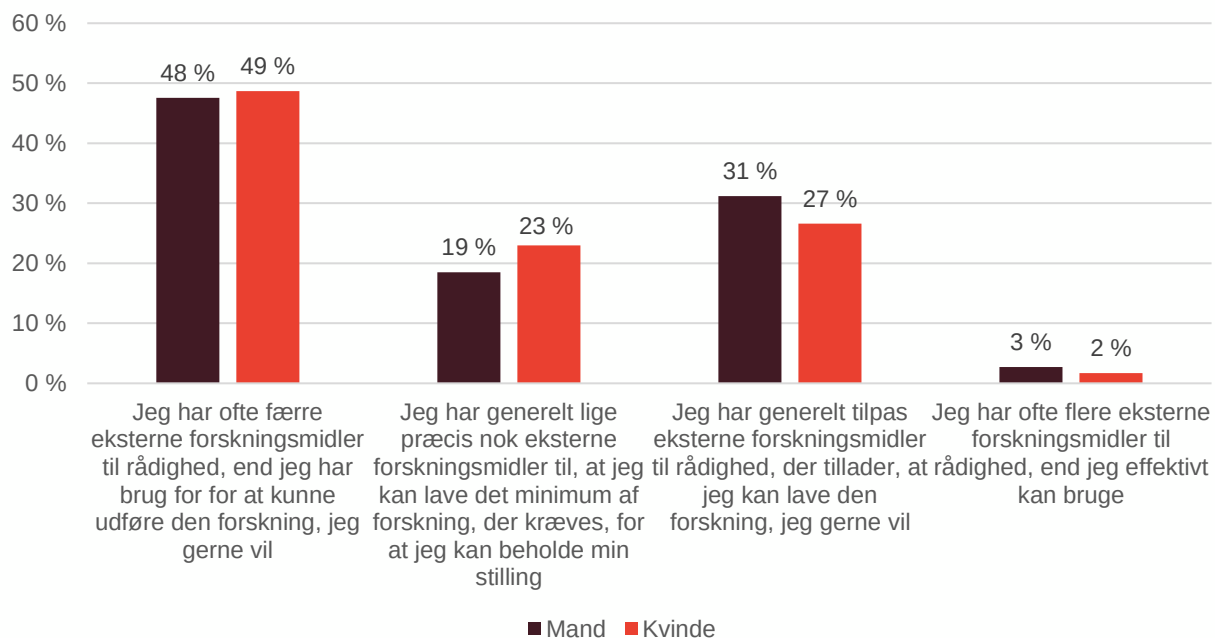
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 2.991.

Figur 48 // Hvilket udsagn passer bedst på din adgang til eksterne forskningsmidler? Fordelt på hovedområde



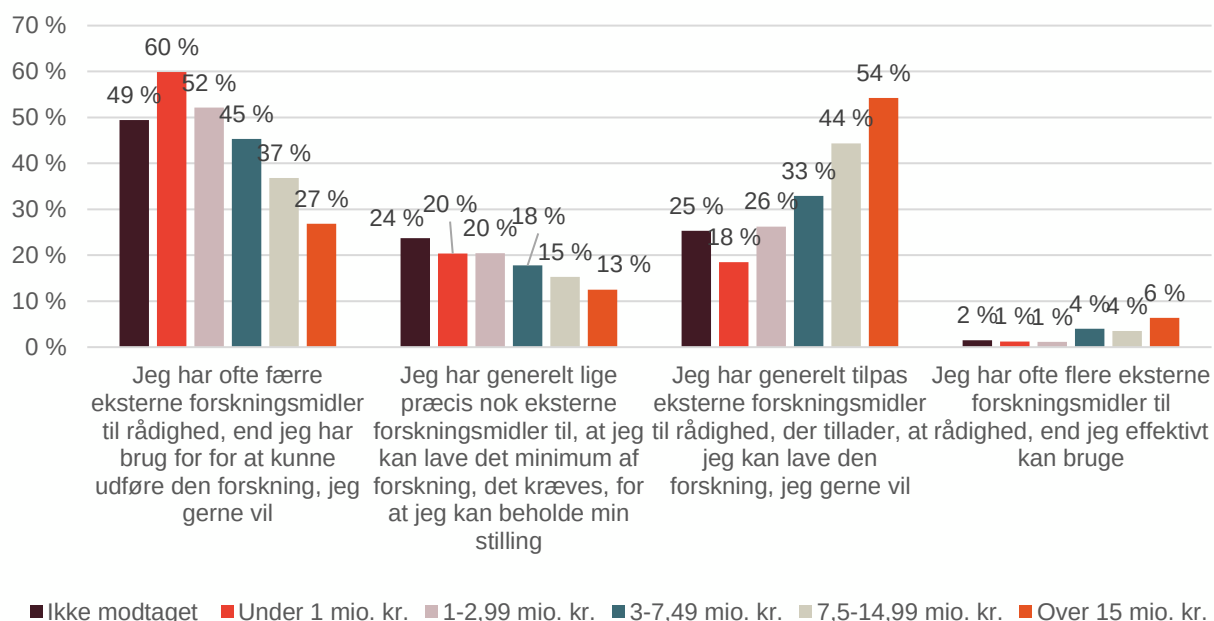
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.408.

Figur 49 // Hvilket udsagn passer bedst på din adgang til eksterne forskningsmidler? Fordelt på køn



Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.359.

Figur 50 // Hvilket udsagn passer bedst på din adgang til eksterne forskningsmidler? Fordelt på tiltrækning af eksterne midler



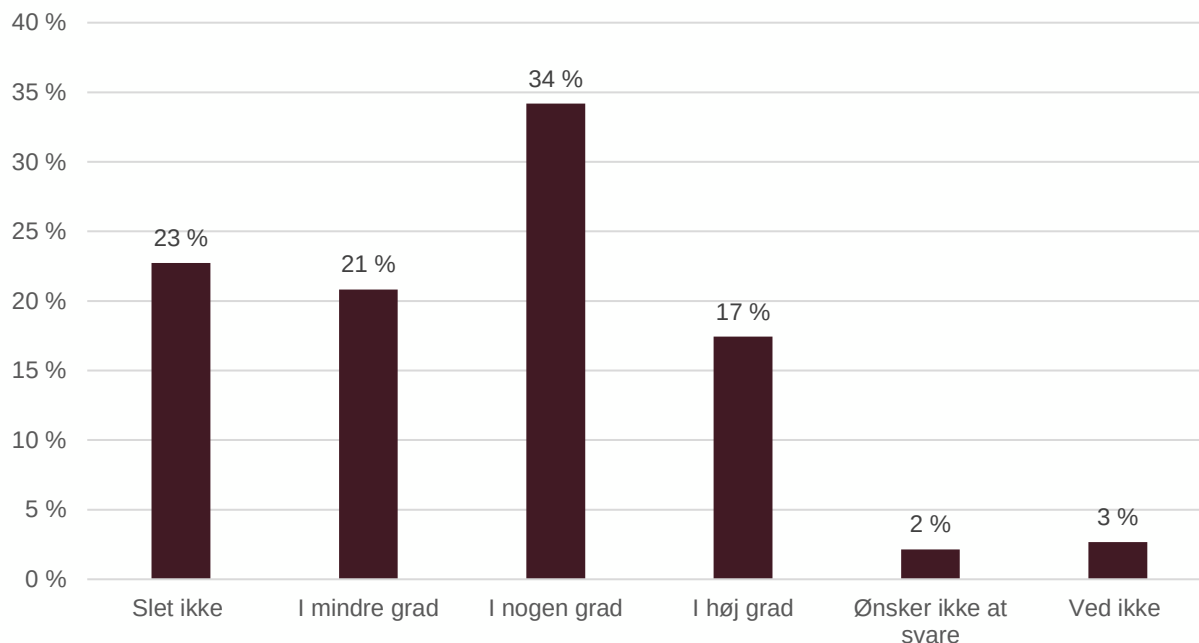
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.388.

10

**Adfærd i forhold til at øge chancerne
for eksterne bevillinger**

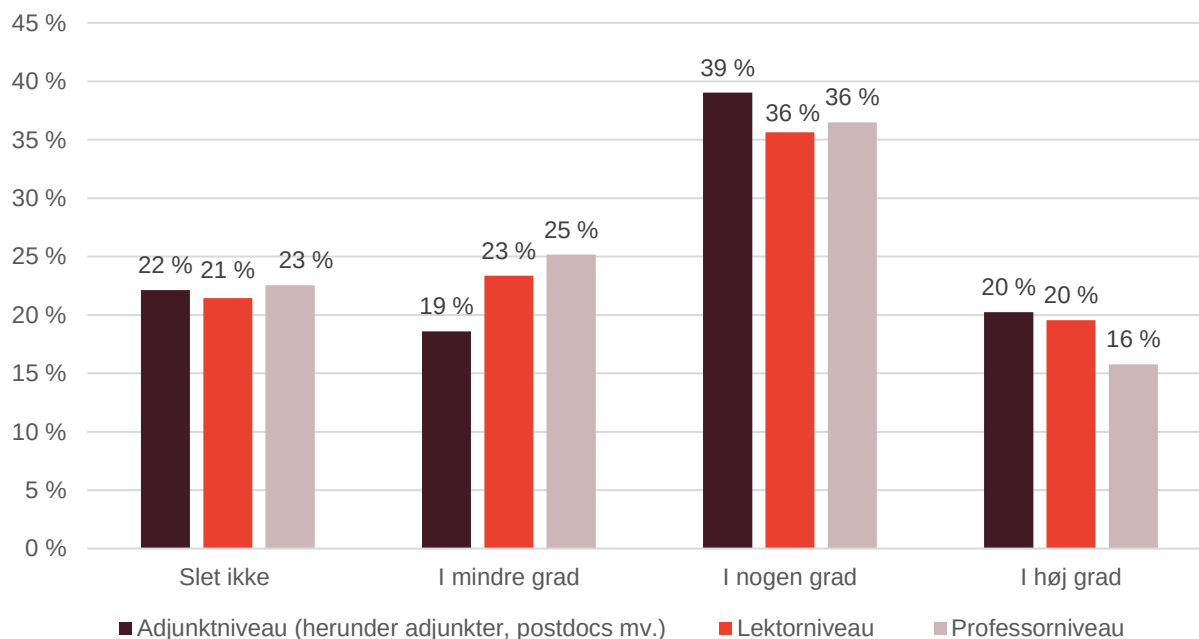
Adfærd i forhold til at øge chancerne for eksterne bevillinger

Figur 51 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg ændret mit forskningsspor, så det passede til de tilgængelige opslag (fx i forbindelse med særlige tematiske opslag)



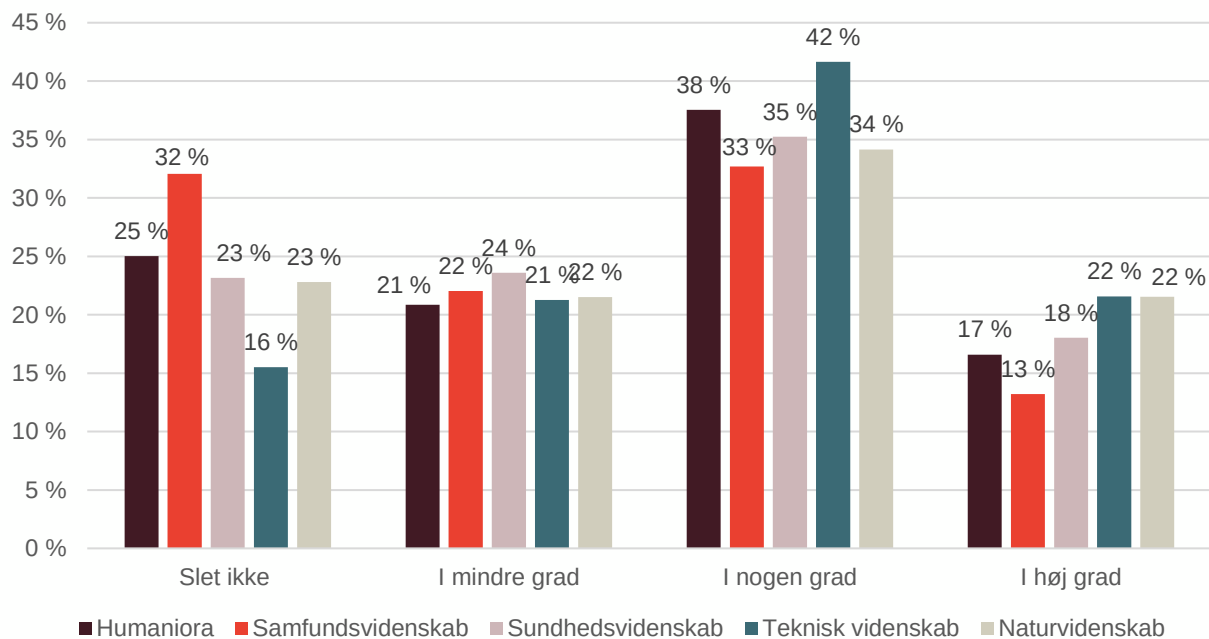
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.470.

Figur 52 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg ændret mit forskningsspor, så det passede til de tilgængelige opslag (fx i forbindelse med særlige tematiske opslag). Fordelt på stillingsniveau



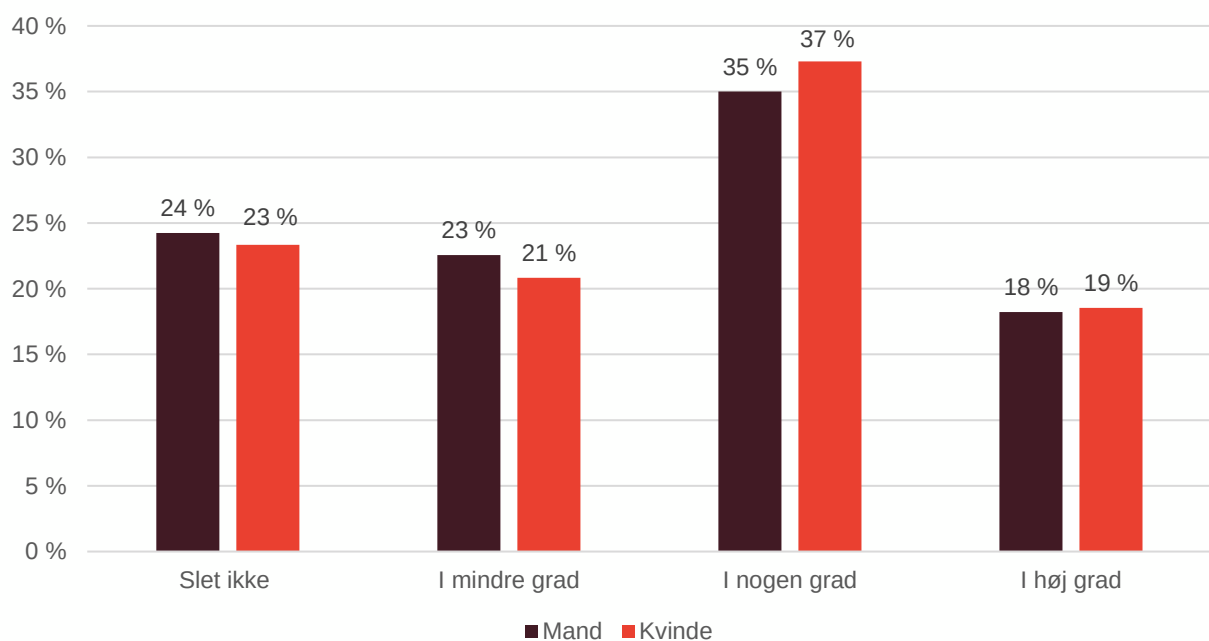
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 2.951.

Figur 53 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg ændret mit forskningsspor, så det passede til de tilgængelige opslag (fx i forbindelse med særlige tematiske opslag). Fordelt på hovedområde



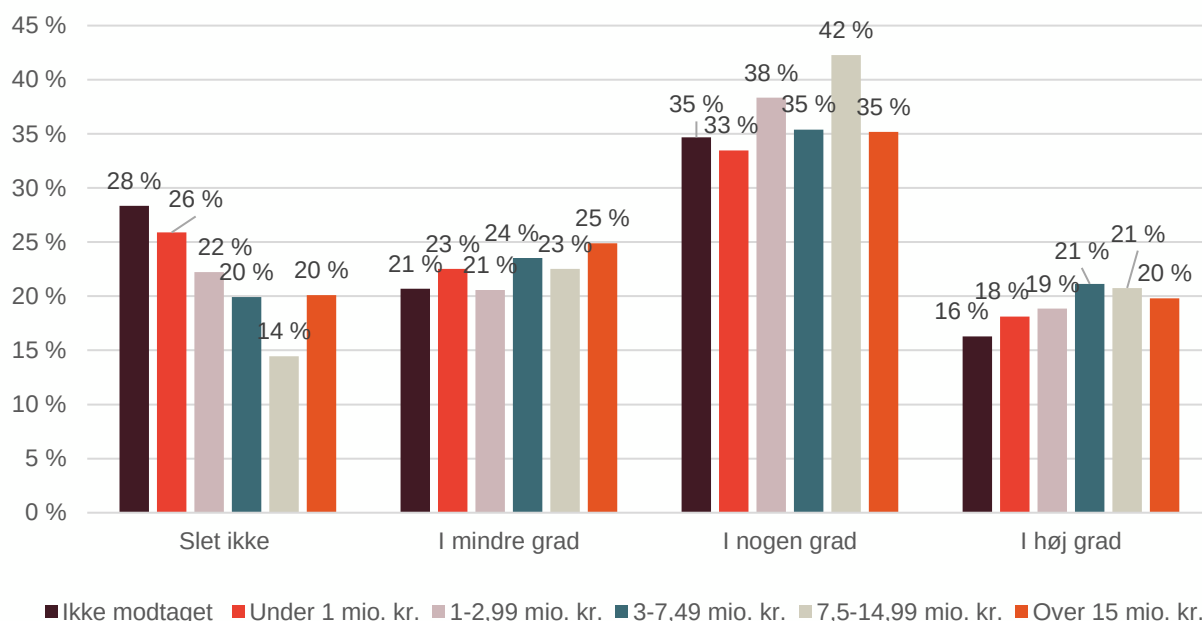
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.310.

Figur 54 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg ændret mit forskningsspor, så det passede til de tilgængelige opslag (fx i forbindelse med særlige tematiske opslag). Fordelt på køn



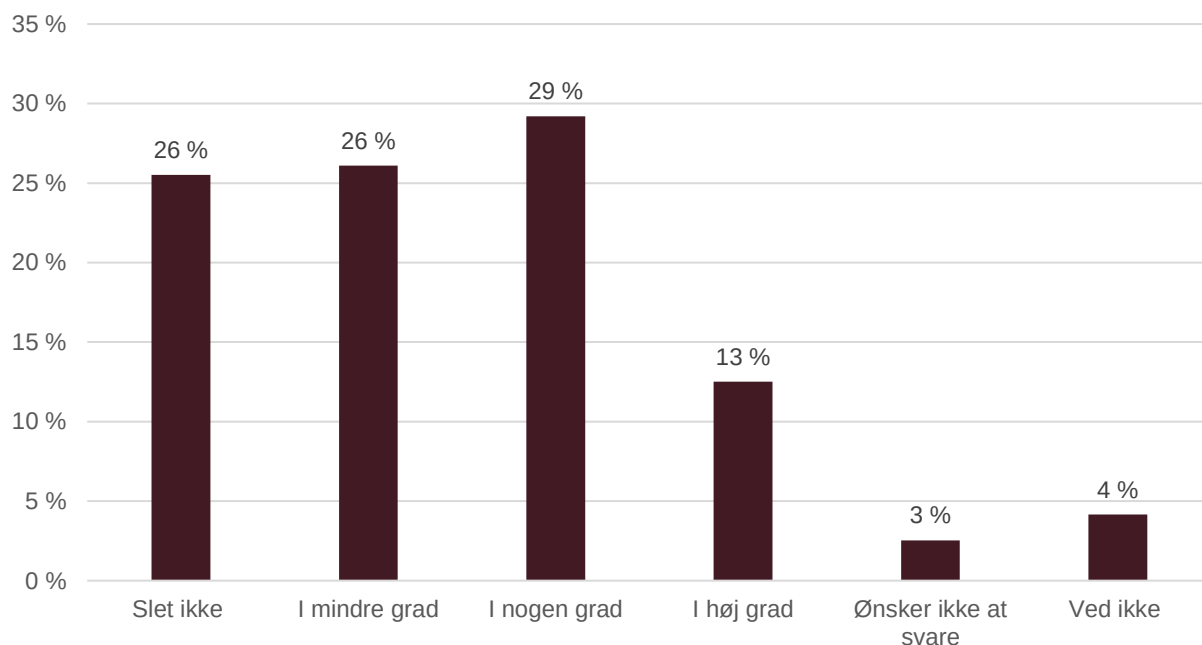
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.263.

Figur 55 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg ændret mit forskningsspor, så det passede til de tilgængelige opslag (fx i forbindelse med særlige tematiske opslag). Fordelt på tiltrækning af eksterne midler



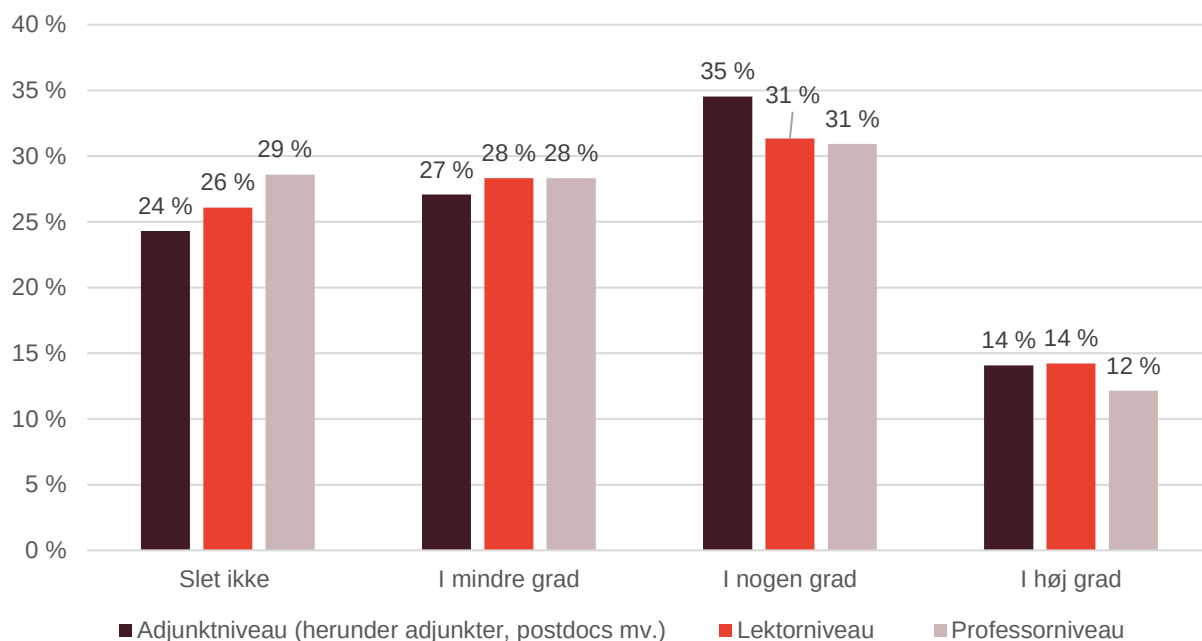
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.297.

Figur 56 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg satset på "sikre" ideer, hvor der var en god chance for at kunne publicere resultaterne



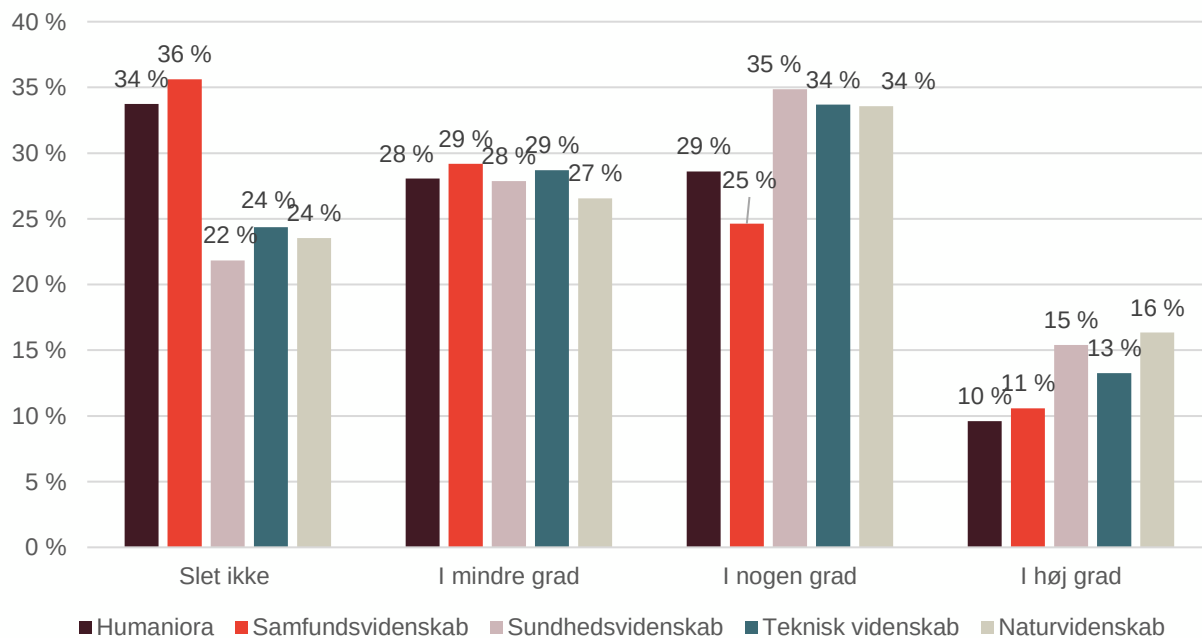
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.471.

Figur 57 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg satset på "sikre" ideer, hvor der var en god chance for at kunne publicere resultaterne. Fordelt på stillingsniveau



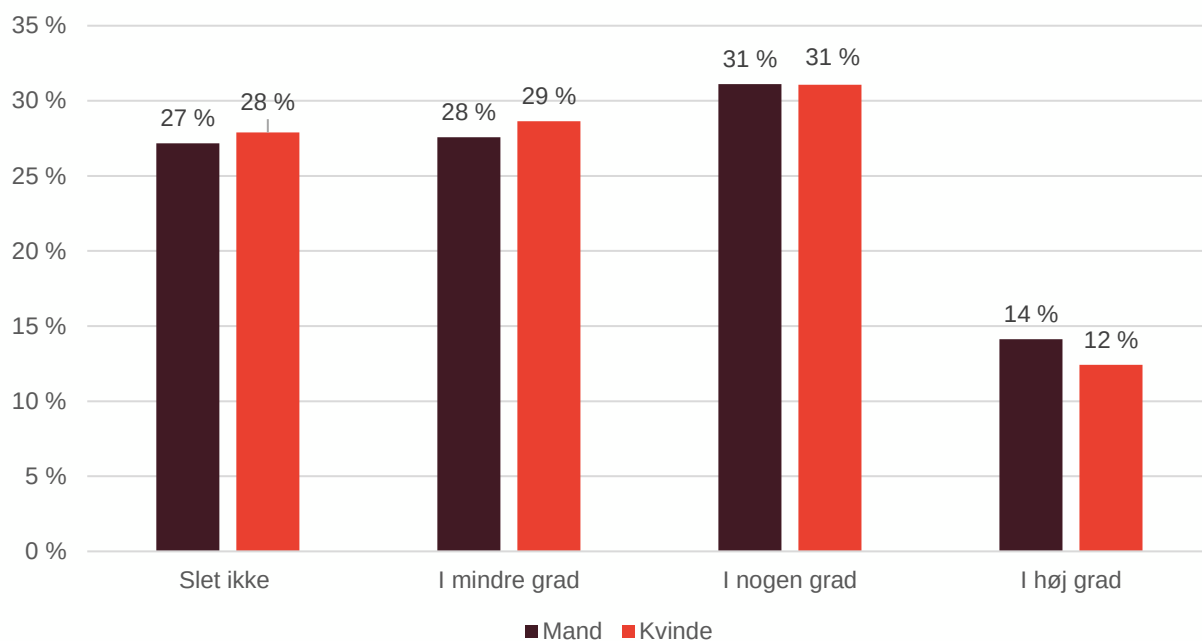
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 2.898.

Figur 58 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg satset på "sikre" ideer, hvor der var en god chance for at kunne publicere resultaterne. Fordelt på hovedområde



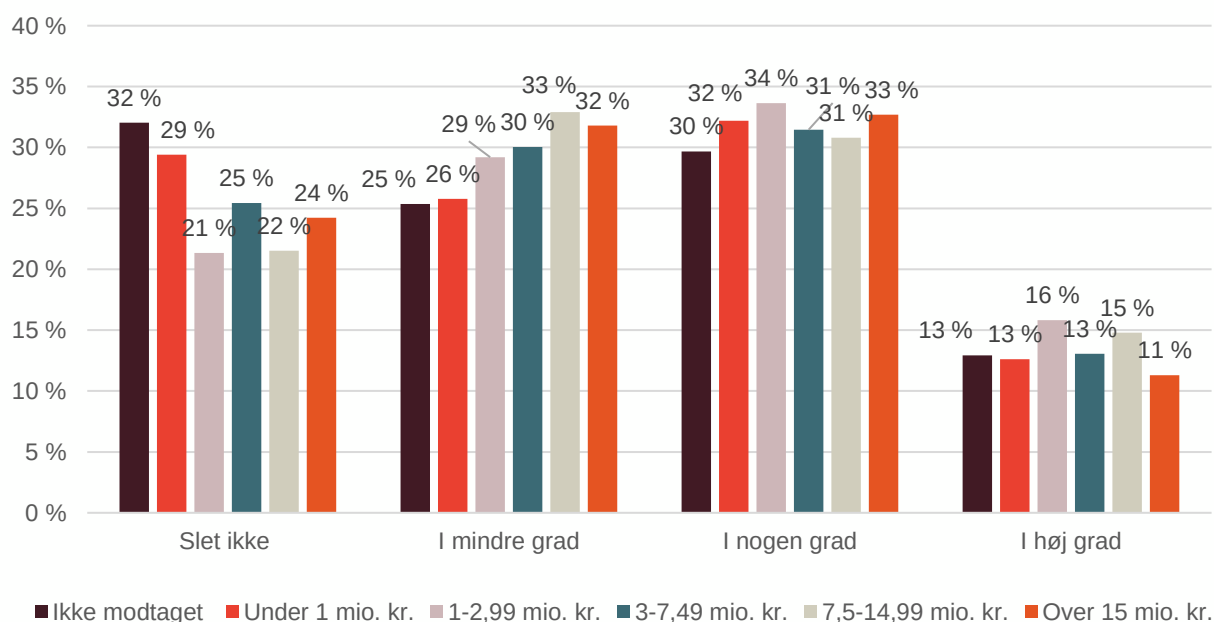
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.250.

Figur 59 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg satset på "sikre" ideer, hvor der var en god chance for at kunne publicere resultaterne. Fordelt på køn



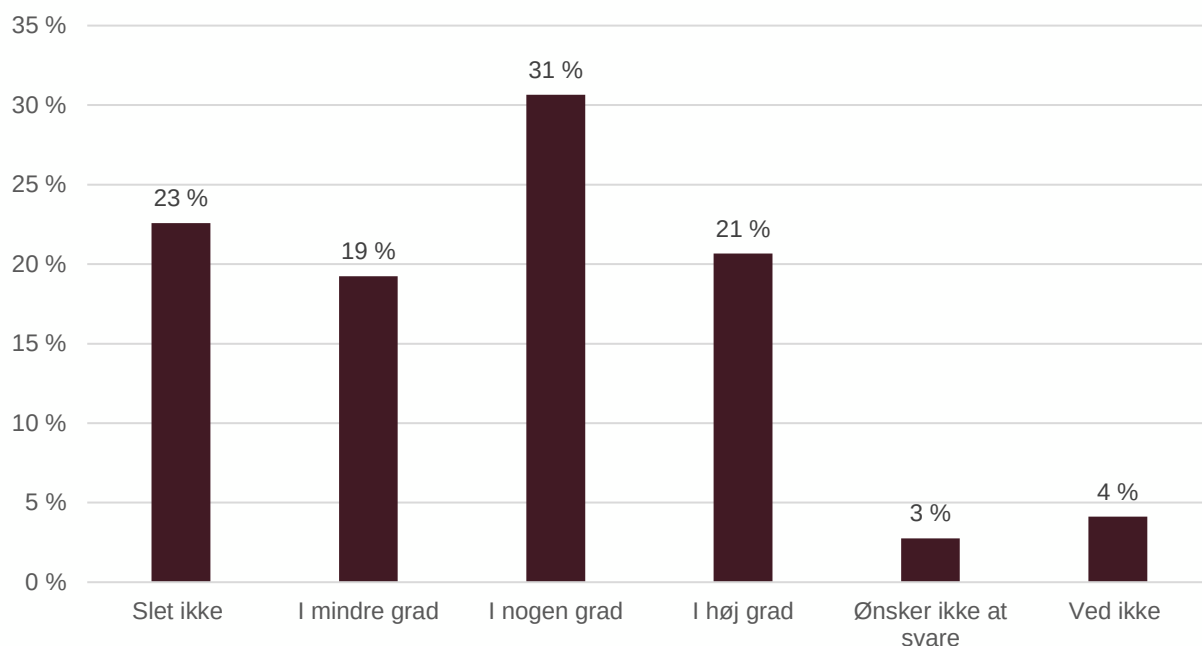
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.204.

Figur 60 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg satset på "sikre" ideer, hvor der var en god chance for at kunne publicere resultaterne. Fordelt på tiltrækning af eksterne midler



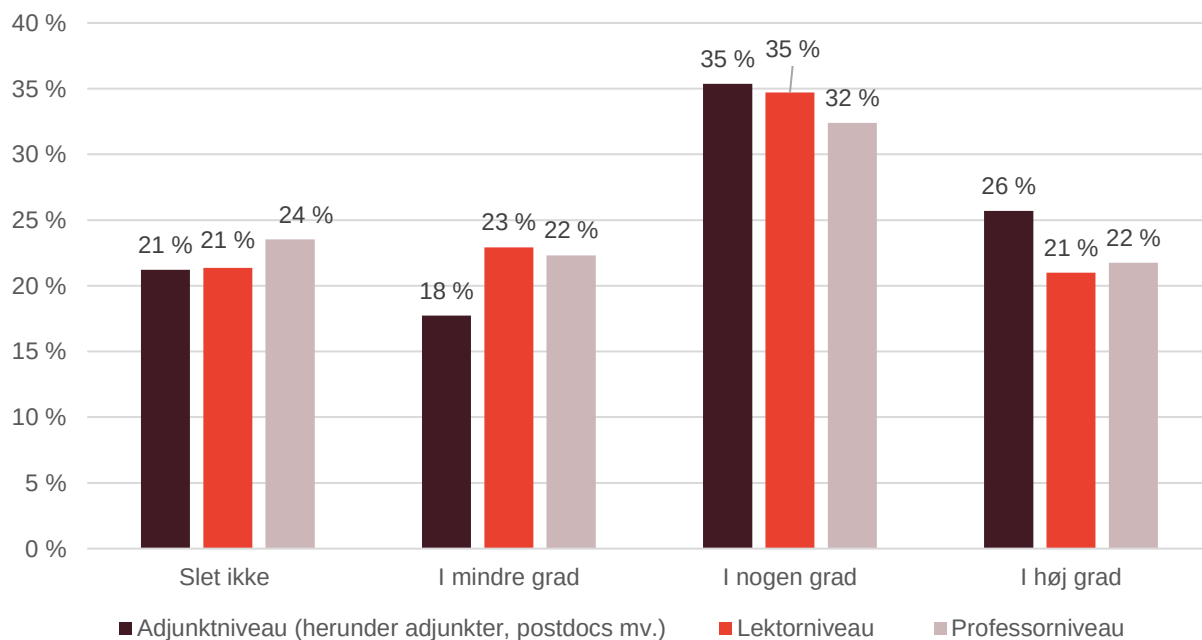
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.238.

Figur 61 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg søgt om midler til projekter, der var tæt på forskning, jeg allerede havde gennemført/fået bevilling til



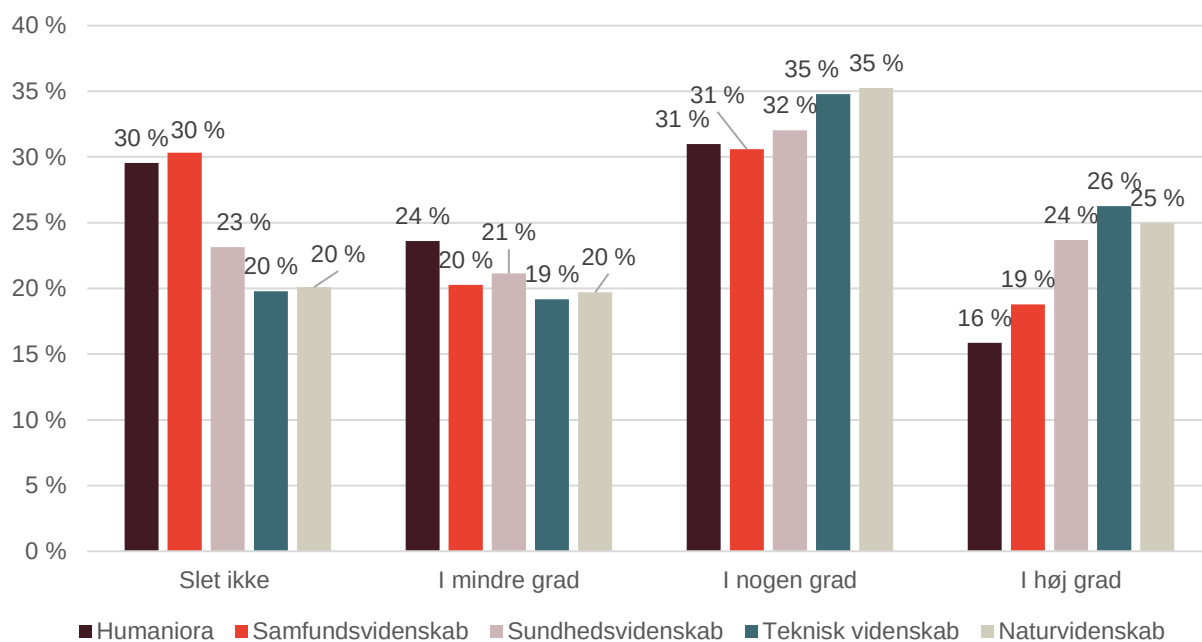
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.470.

Figur 62 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg søgt om midler til projekter, der var tæt på forskning, jeg allerede havde gennemført/fået bevilling til. Fordelt på stillingsniveau



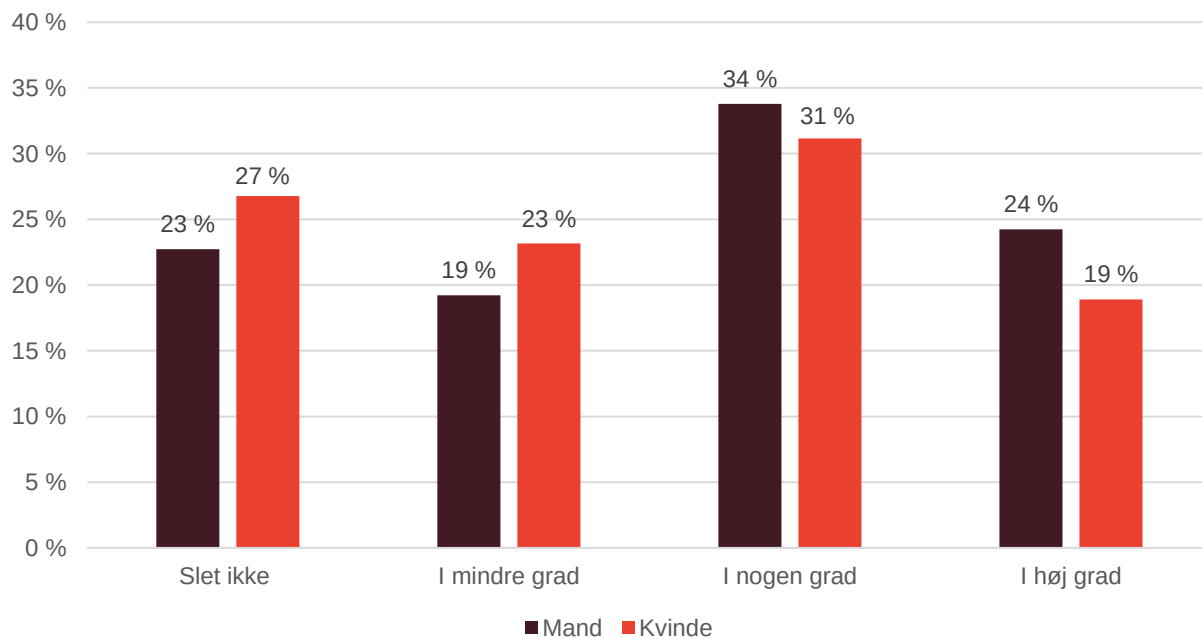
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 2.898.

Figur 63 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg søgt om midler til projekter, der var tæt på forskning, jeg allerede havde gennemført/fået bevilling til. Fordelt på hovedområde



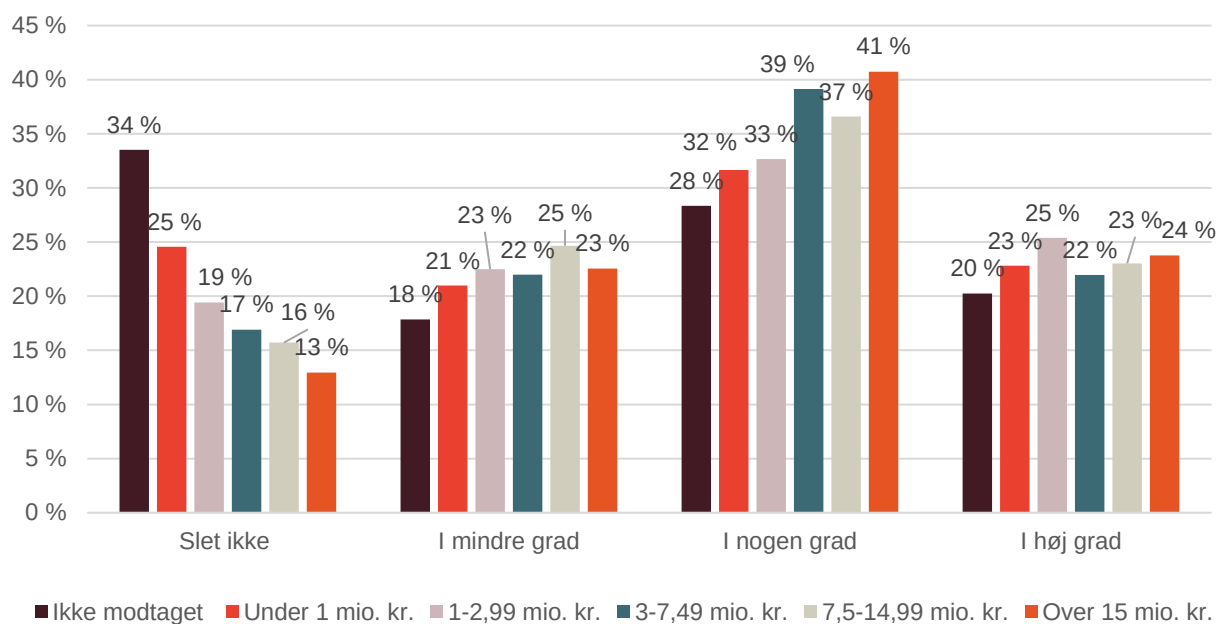
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.243.

Figur 64 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg søgt om midler til projekter, der var tæt på forskning, jeg allerede havde gennemført/fået bevilling til. Fordelt på køn



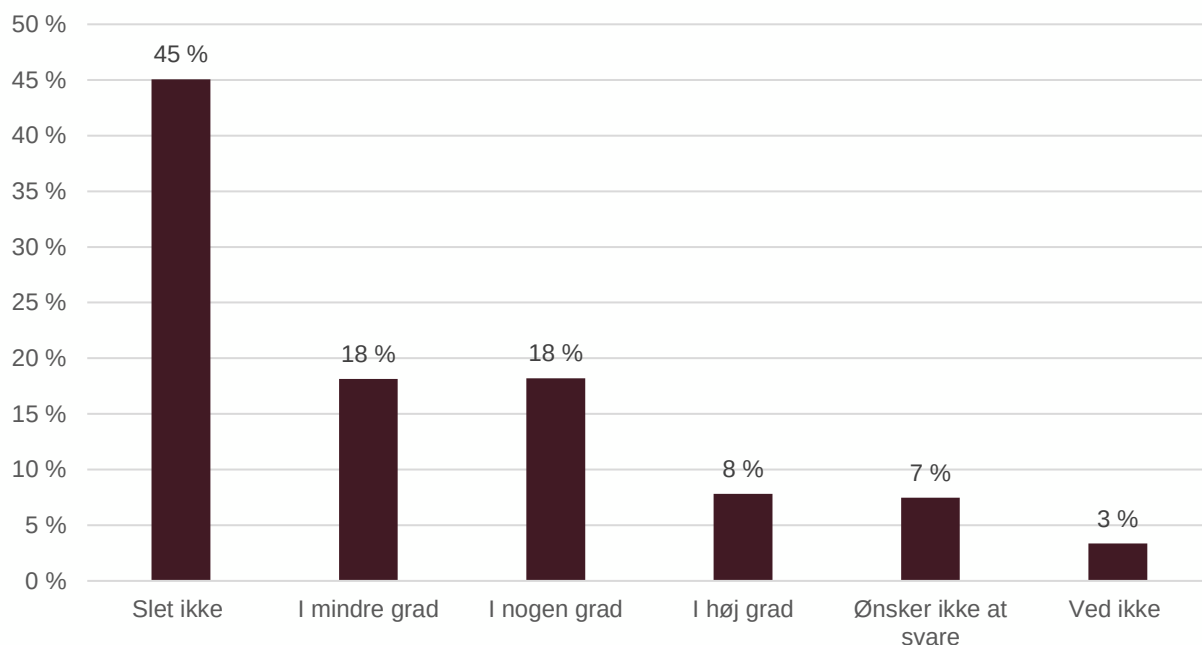
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.199.

Figur 65 // For at forbedre mine chancer for bevillinger har jeg søgt om midler til projekter, der var tæt på forskning, jeg allerede havde gennemført/fået bevilling til. Fordelt på tiltrækning af eksterne midler



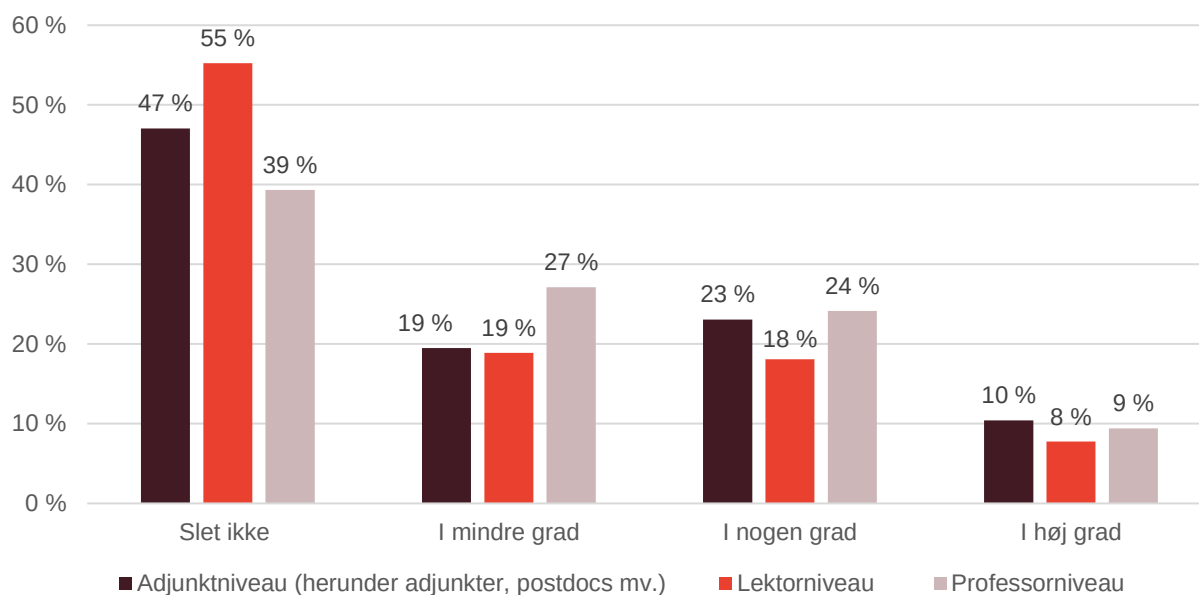
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.232.

Figur 66 // For at skabe mulighed for at lave forskning, jeg vurderede, ville være svært at finde finansiering til, har jeg benyttet overskydende midler fra eksisterende bevillinger



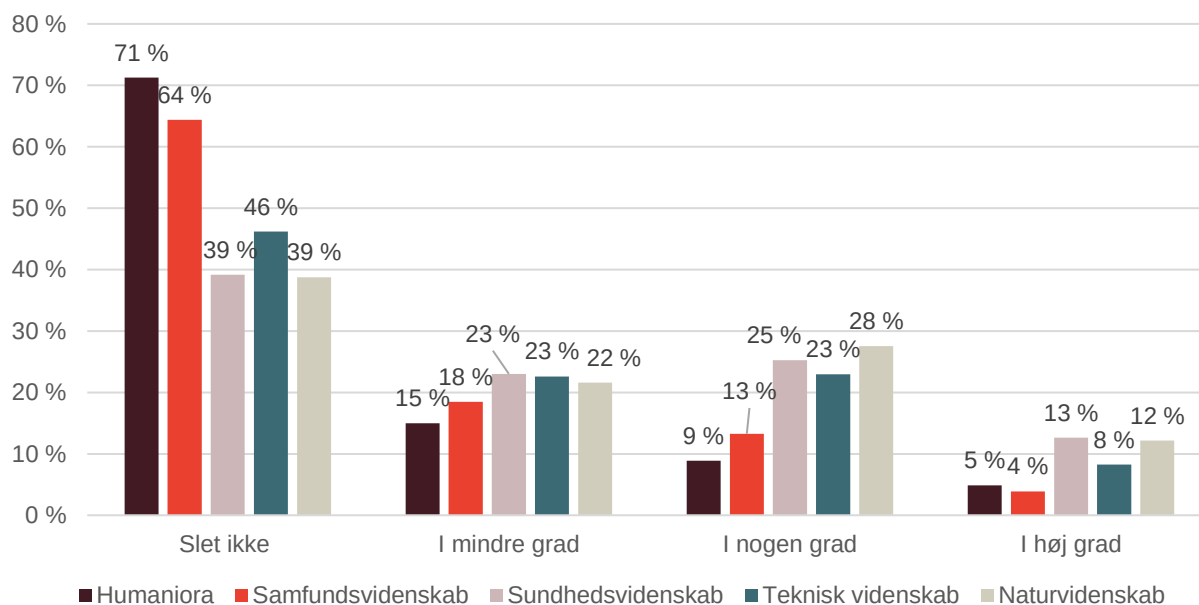
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.461.

Figur 67 // For at skabe mulighed for at lave forskning, jeg vurderede, ville være svært at finde finansiering til, har jeg benyttet overskydende midler fra eksisterende bevillinger. Fordelt på stillingsniveau



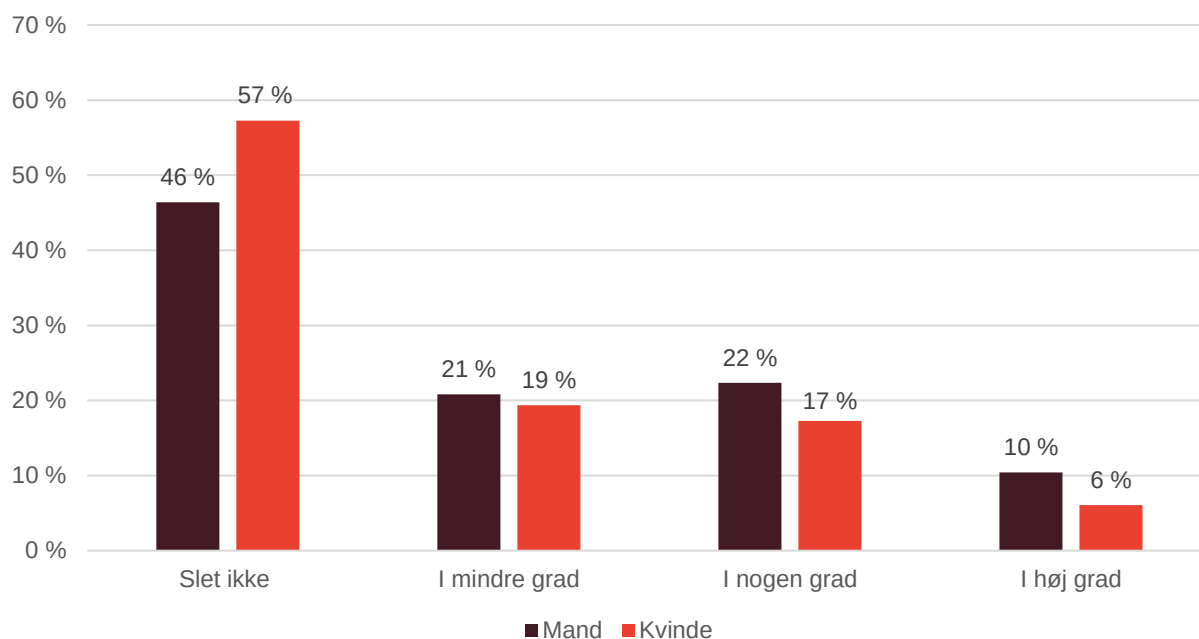
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 2.784.

Figur 68 // For at skabe mulighed for at lave forskning, jeg vurderede, ville være svært at finde finansiering til, har jeg benyttet overskydende midler fra eksisterende bevillinger. Fordelt på hovedområde



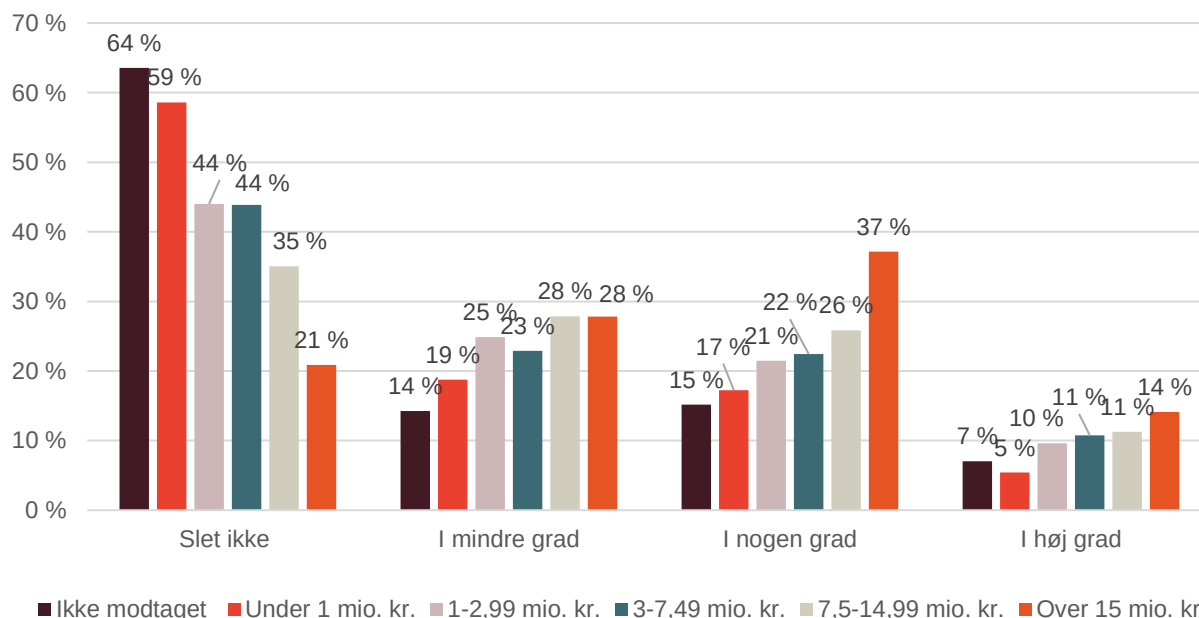
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.105.

Figur 69 // For at skabe mulighed for at lave forskning, jeg vurderede, ville være svært at finde finansiering til, har jeg benyttet overskydende midler fra eksisterende bevillinger. Fordelt på køn



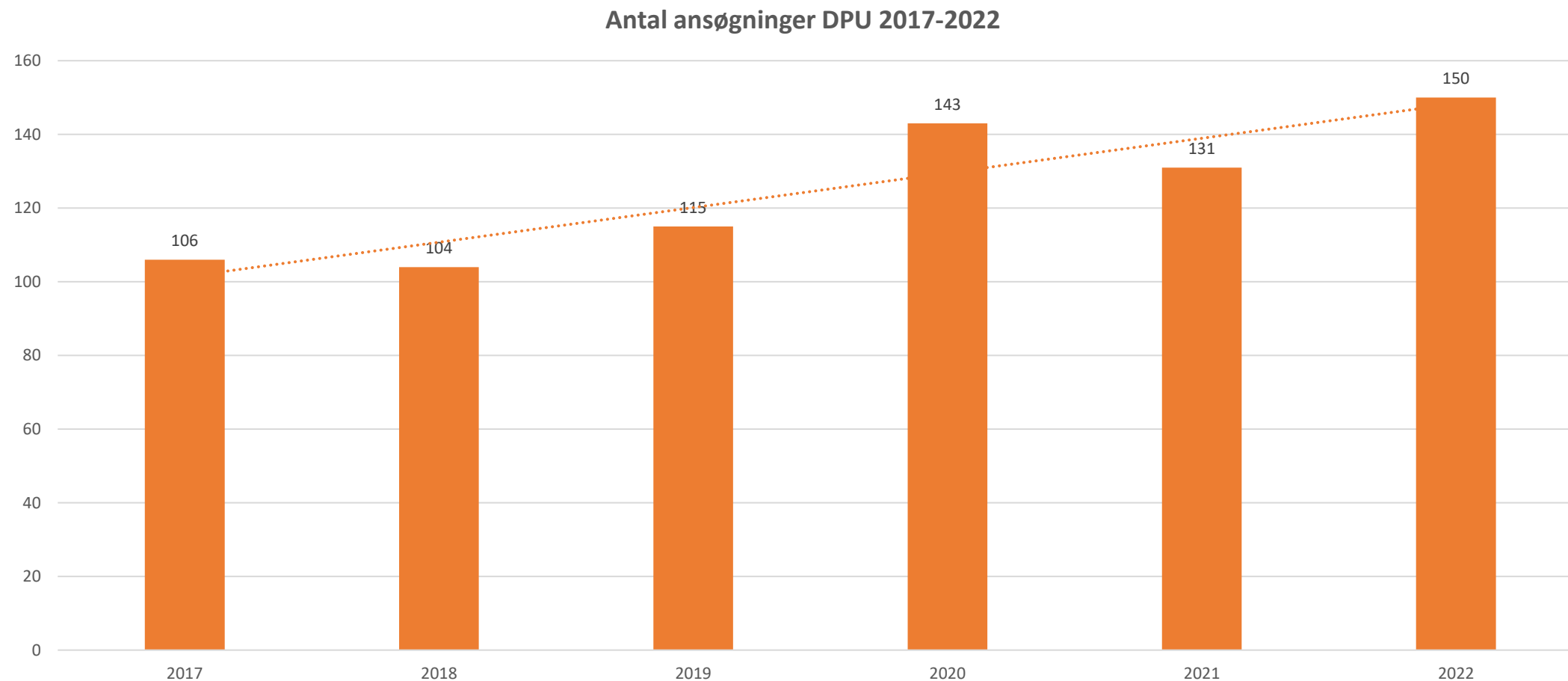
Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.066.

Figur 70 // For at skabe mulighed for at lave forskning, jeg vurderede, ville være svært at finde finansiering til, har jeg benyttet overskydende midler fra eksisterende bevillinger. Fordelt på tiltrækning af eksterne midler

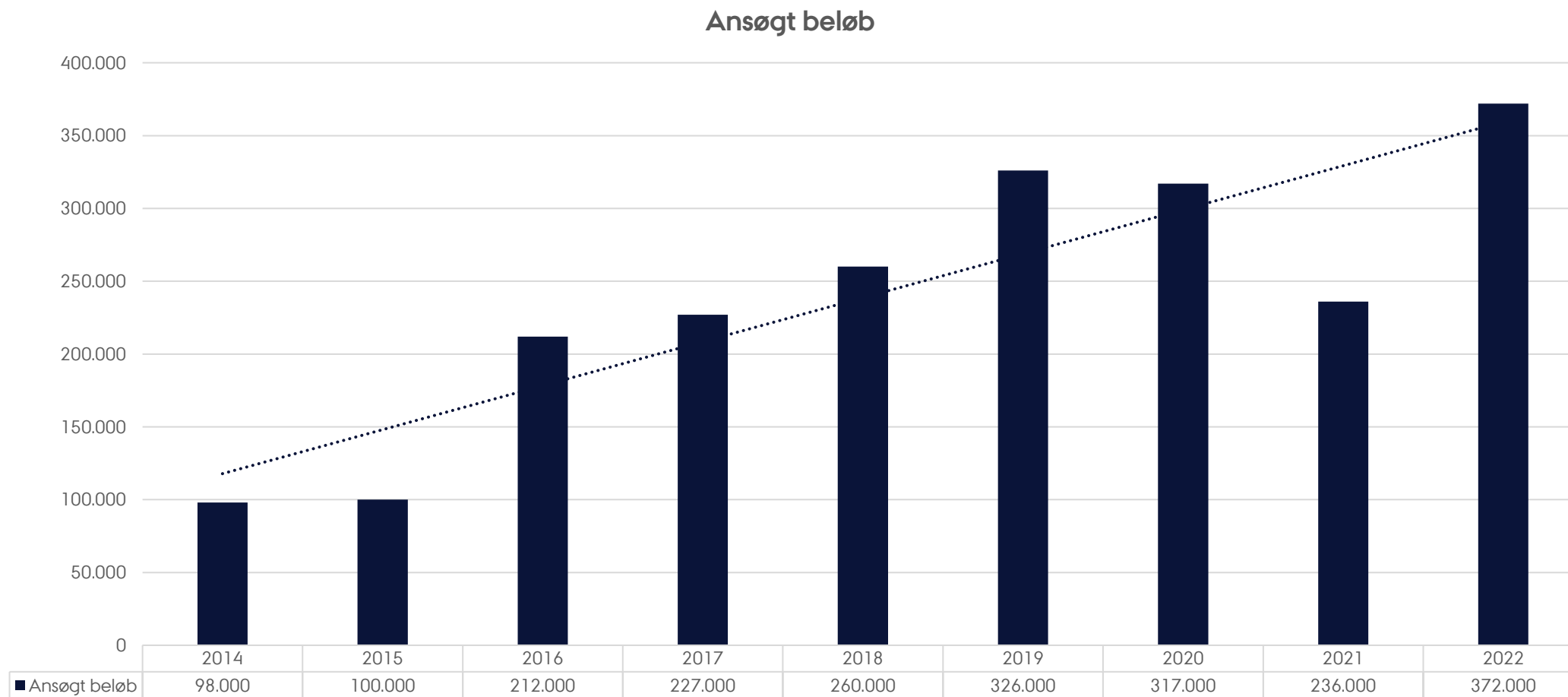


Kilde: DEAs spørgeskemaundersøgelse af forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)
Anm.: N = 3.094.

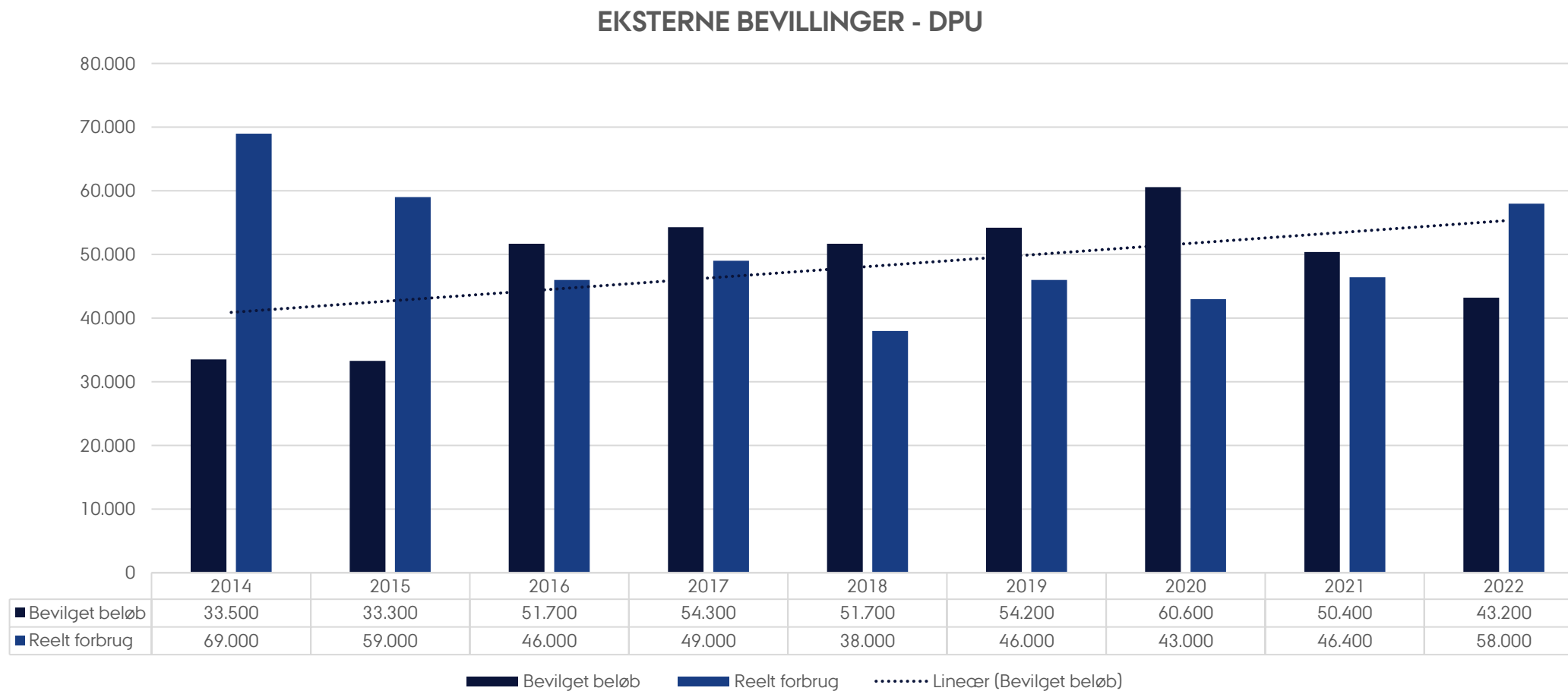
ANTAL ANSØGNINGER 2017-2022



ANSØGT BELØB - DPU



EKSTERNE BEVILLINGER - DPU



HVOR KOMMER BEVILLINGERNE FRA?

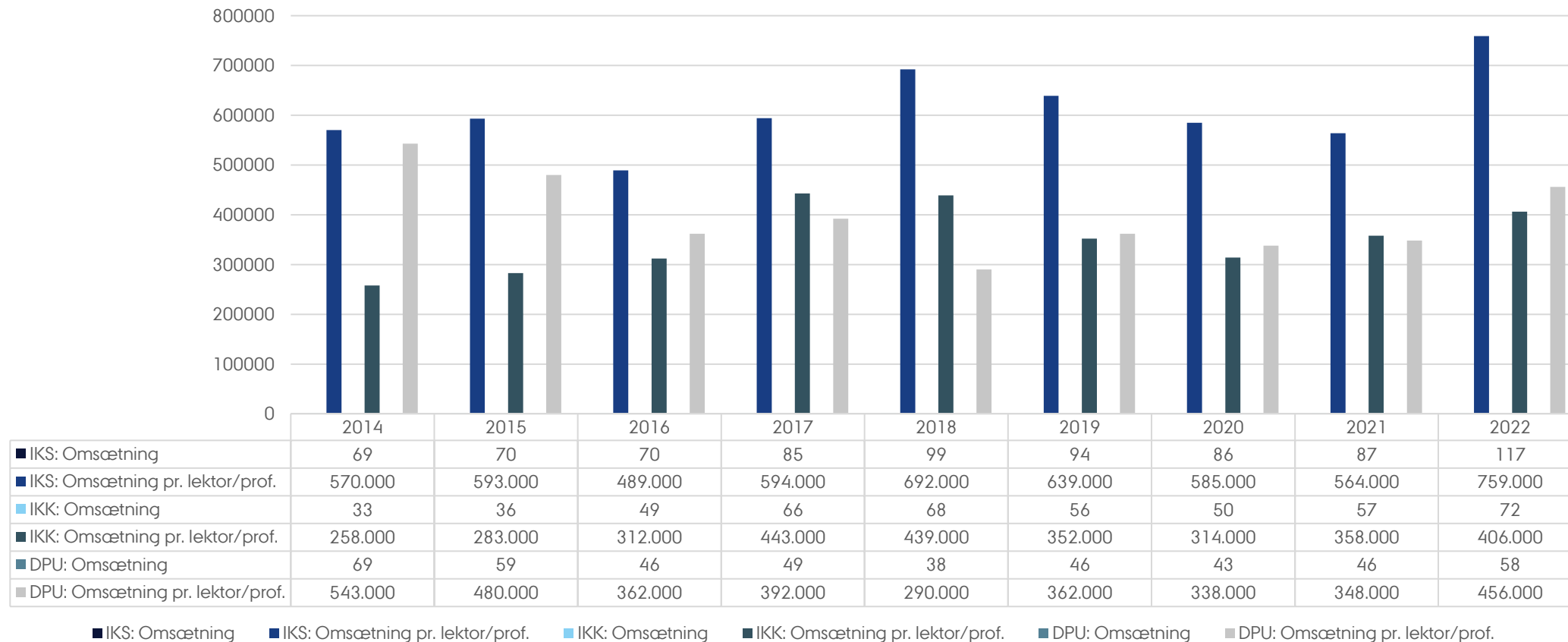
Fordeling af hjemtagne midler	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%
Frie offentlige fonde (FKK, FSE)	265	0,5%	14.875	29,1%	10.893	24,1%	25.300	41,6%	11.323	21,6%	12.470	28,3%
Strategiske offentlige fonde (DFF Tematiske midler, Innovationsfonden, Ph.d.-Rådet for Uddannelsesforskning)	5.021	9,5%	18.738	36,7%	7.644	16,9%	11.500	18,9%	10.689	20,4%	2.856	6,5%
Private fonde, frie midler (Carlsberg, Velux, AUFF)	3.600	6,9%	0	0%	6.500	14,4%	5.000	8,2%	7.300	14,0%	3.713	8,4%
Private fonde, strategiske midler (Nordea, Tryg, Villum, Velux, Egmont, etc.)	9.546	18,2%	14.000	27,4%	15.180	33,6%	14.000	22,8%	19.252	36,8%	6.755	15,3%
EU Frie midler og int. midler (Horizon: ERC, Marie Curie, Norsk Forskningsråd, Nordforsk)	0	0%	1.500	2,9%	0	0%	0	0%	1.622	3,1%	5.604	12,7%
EU Strategiske midler (Horizon: Societal Challenge, Erasmus+, etc.)	7.270	13,9%	1.525	3,0%	3.427	7,6%	3.400	5,6%	252	0,5%	11.066	25,1%
IEA-projekterne (BUVM)	23.275	44,5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Indtægtsdækket virksomhed (konsulent-takster)	3.631	6,9%	426	0,8%	1.471	3,3%	1.600	2,6%	1.864	3,6%	1.633	3,7%
	52.333		51.064		45.115		60.800		52.302		44.097	

DPU har øget hjemtaget af frie nationale midler i de senere år. Strategiske midler (offentlige/private) udgør størstedelen af hjemtaget, men frie offentlige midler er godt med siden 2018.

SAMMENLIGNING IKS – IKK – DPU

HJEMTAGNING PR. LEKTOR/PROFESSOR

IKS - IKK - DPU forbrug på eksterne projekter pr. lektor/professor



Omsætningen vil stige i de kommende år - på alle tre institutter - da der er ophobede midler 'i banken' fra bl.a. corona-nedlukningen.



dfir



DANMARKS FORSKNINGS- OG
INNOVATIONSPOLITISKE RÅD

Praksis ind i forskning
– forskning ud i praksis:
**Ti år med forskning
og udvikling ved
professionshøjskoler
og erhvervsakademier**

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: 100

ISBN til web: 978-87-93807-62-4
ISBN til tryk: 978-87-93807-63-1

ISSN til tryk: 2445-5768
ISSN til web: 2445-5776

Praksis ind i forskning
– forskning ud i praksis:

Ti år med forskning og udvikling ved professionshøjskoler og erhvervsakademier

Danmarks Forsknings- og
Innovationspolitiske Råd

Indholdsfortegnelse

Forord	7
Kapitel 1 · Sammenfatning og anbefalinger	8
Politiske ambitioner og mål for området – et uudnyttet potentiale	9
Større og mere langsigtede bevillinger	9
Kompetencer til at udmønte ekstern finansiering skal styrkes og samles	10
Kvalitetsvurdering	10
Kapacitetsopbygningen skal fortsætte, bredden skal sikres	11
Kapitel 2 · Indledning og baggrund	12
Implementering og skalering af den anvendelsesorienterede FoU	12
Afgrænsning	13
Det samlede lovgrundlag	17
Kapitel 3 · Vidensamarbejde	23
Praksis ind i forskning: Relevans og inddragelse af praksis i forskningsprocessen	25
Forskning ud i praksis: Et uudnyttet potentiale for implementering og skalering	29
Vidensamarbejde med universiteterne	36
Kapitel 4 · Rammer for FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier	42
De politiske ambitioner med området	42
Små FoU-miljøer	43
Ekstern finansiering af FoU ved professionshøjskolerne	46
Vurderingskriterier	54
Kapitel 5 · Baggrund og metode	58
Interessentsamtaler	58
Spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier	58
Ekstern finansiering af FoU projekter 2019-2021	60
Følgegruppe og dialog med henholdsvis professionshøjskoler og erhvervsakademier	61

Tak til	63
Medlemmer af Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd 2020-2023	64
Referencer	65
Noter	67
Bilag A · Succesrater ved Danmarks Frie Forskningsfond og Innovationsfonden	69

Forord

Erhvervsakademierne og professionshøjskolerne har siden 2013 haft til opgave at bedrive praksisnær og anvendelsesorienteret forskning og udvikling (FoU). FoU-aktiviteterne skal først og fremmest bidrage til højere kvalitet i institutionernes egne uddannelser. Men derudover skal de styrke kvaliteten i praksis. FoU-aktiviteterne skal således være med til at sikre bedre undervisning i landets folkeskoler, bedre daginstitutioner, bedre sygepleje i kommuner og på hospitaler samt bedre og mere bæredygtige produkter og ydelser i små- og mellemstore virksomheder. FoU skal altså med andre ord bringe nytænkning og innovative løsninger ind i både den offentlige og private sektor.

I de kommende år forventes særligt Danmarks velfærd at komme under yderligere pres. Det vil blive en udfordring at sikre, at kvaliteten af den offentlige service kan følge med den demografiske udvikling. Ungdomsårgangene bliver mindre, mens der kommer flere ældre borgere og småbørn. Det diskuteres derfor, hvordan Danmark kan sikre sig mod en eventuel mangel på velfærdsprofessionelle.¹ Professionshøjskolerne FoU kan være med til at sikre højere kvalitet og imødekomme krav om øget produktivitet blandt andet på velfærdsområdet.

De seneste år har der tilsvarende været fokus på at fremme FoU i de små og mellemstore virksomheder, herunder vidensamarbejder med videninstitutioner. De små og mellemstore virksomheder udgør den primære aftager af erhvervsakademiernes dimittender.

Erhvervsakademiernes FoU-aktiviteter skal derfor styrke videnkulturen på erhvervsakademierne og forskningsunderbygge uddannelserne.

Det er DFIR's håb, at rapportens anbefalinger vil styrke de danske professionshøjskoler og erhvervsakademiernes FoU og dermed den viden, vores velfærd og bæredygtige vækst bygger på. Rammerne for FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier har konsekvenser for anvendelsen af viden, teknologi og innovation i den offentlige og private sektor.

Projektet baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier, 15 interessentsamtaler, samt en række møder, suppleret af indhentning af data om institutionernes eksterne FoU-finansiering. DFIR retter en stor tak til de mange, der har bidraget med uvurderlig viden og sparring undervejs. Det gælder først og fremmest projektets følgegruppe, de mange forskningsaktive medarbejdere, der tog sig tid til at udfylde DFIR's spørgeskema, og de mange interessenter, der talte med DFIR under interessentsamtaler og møder.

Frede Blaabjerg

Formand for Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd
Juni 2023

Kapitel 1

Sammenfatning og anbefalinger

Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFiR) igangsatte i 2022 projektet "Praksis ind i forskning – forskning ud i praksis: Ti år med forskning og udvikling ved erhvervsakademier og professionshøjskoler". Formålet med projektet var at undersøge, om de aktuelle rammer for forsknings- og udviklingsaktiviteterne (FoU-aktiviteterne) ved erhvervsakademier og professionshøjskoler understøtter vidensomsætningen til praksis hensigtsmæssigt. Anledningen er, at det i

2023 er ti år siden, at erhvervsakademier og professionshøjskoler dels fik en ny opgave med at varetage praksisnære og anvendelsesorienterede FoU-aktiviteter, dels fik et nyt finanslovstilskud til FoU-aktiviteter.

Gennem en spørgeskemaundersøgelse (se Bilag B, som forefindes på DFiR's hjemmeside), flere interessentsamtaler og følgegruppemøder, en rundbordssamtale med centrale interessenter samt indhentning af data om



ekstern FoU-finansiering fra de enkelte institutioner, har DFIR dels afdækket forudsætninger og barrierer for et velfungerende vidensamarbejde, dels vurderet rammebetingelsernes betydning for kvaliteten i FoU-aktiviteterne og omsætningen af viden til praksisfelterne. Se kapitel 5 for en uddybning af projektets metode.

På baggrund af projektet giver DFIR anbefalinger til, hvordan man kan indrette gode rammer for professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes FoU-aktiviteter og vidensamarbejde med praksisfelter og universiteter, så arbejdet med at bringe FoU i anvendelse i praksis understøttes endnu bedre.

Politiske ambitioner og mål for området – et uudnyttet potentiale

Meget tyder på, at der er rum for, at en større andel af professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes FoU-aktiviteter kan bidrage til udviklingen af velfærdssektoren og af de små og mellemstore virksomheder.

DFIR vurderer, at selvom ikke al FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier kan og bør implementeres og skales i praksisfelterne, er der et uudnyttet potentiale for at løfte implementeringen og skaleringen heraf. De nuværende rammer og midler understøtter således ikke i tilstrækkelig grad lovgrundlagets mål om at styrke praksisfelterne. Og dermed aftagerne af FoU-viden og resultater.

Anbefaling

Vil regeringen indfri den del af formålet med lovgrundlaget, som handler om at bringe ny viden til praksisfelterne, anbefaler DFIR, at regeringen udvikler og fremlægger en visionær, national strategi for forskning og udvikling, der omfatter professionshøjskoler og erhvervsakademier.

En national strategi for forskning og udvikling, der omfatter professionshøjskoler og erhvervsakademier, bør udvikles i tæt samarbejde med relevante aktører, herunder professionshøjskolerne og erhvervsakademierne selv. DFIR opfordrer til, at nedenstående anbefalinger angående finansiering og kvalitetsvurdering indgår i strategien. Strategien bør også inkludere en analyse af, hvorvidt aftagerfelterne har den nødvendige kapacitet til at optage og implementere ny viden. Strategien kan med fordel også indeholde en afklaring af efterspørgslen efter FoU udført ved de to institutionstyper samt en afdækning af områder med særligt potentiale herfor. Strategien bør have et helhedsorienteret blik på den praksisnære og anvendelsesorienterede FoU udført ved professionshøjskoler og erhvervsakademier. FoU-opgaven ved professionshøjskoler og erhvervsakademier bør desuden betragtes som en integreret del af det øvrige forsknings- og innovationssystem i Danmark.

Større og mere langsigtede bevillinger

Professionshøjskoler og erhvervsakademier får mange små bevillinger til FoU. DFIR vurderer, at det er en af barriererne for at sikre impact og skaling af FoU i praksis. DFIR ser derfor et potentiale i, at private og offentlige bevillingsgivere udmønter større og flerårige bevillinger til FoU-projekter. Det vil understøtte den langsigtede kapacitetsopbygning i FoU-miljøerne og styrke impact og skaling i praksis.

Anbefaling

Offentlige og private bevillingsgivere bør styrke adgangen til større og flerårige FoU-bevillinger. Dels vil det understøtte den langsigtede kapacitetsopbygning i FoU-miljøerne, dels vil det sikre større impact af FoU i praksis.

Kompetencer til at udmønte ekstern finansiering skal styrkes og samles

Finanslovsbevillingen til FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier har været konstant siden 2014. Professionshøjskoler og erhvervsakademier omsætter imidlertid det relativt beskedne finanslovstilskud til et højt aktivitetsniveau. Særligt professionshøjskolesektoren er lykkedes med at supplere grundbevillingen med ekstern finansiering fra klassiske, private og offentlige kilder.

Det er efter DFIR's opfattelse positivt, at der er en mangfoldighed af muligheder for at søge offentlige og private konkurrenceudsatte midler til FoU, som særligt kommer professionshøjskolerne til gavn. Imidlertid kræver opgaven med at kvalitetsvurdere og evaluere den praksisrettede og anvendelsesorienterede FoU særlige kompetencer. Det er derfor tidskrævende og omstændeligt at opbygge de nødvendige kompetencer hertil.

Anbefaling

Uddannelses- og Forskningsministeriet bør understøtte en systematisk erfaringsudveksling mellem offentlige og private bevillingsgivere for at sikre styrkede kompetencer inden for udmøntning, kvalitetsvurdering og opfølgning af den praksisrettede og anvendelsesorienterede FoU.

Kvalitetsvurdering

Der foregår på europæisk plan en drøftelse af, hvordan man mest hensigtsmæssigt kvalitetsvurderer forskning. Der er fra mange sider et ønske om at bevæge sig væk fra at måle og definere forskningens kvalitet ud fra faste metrikker. Samtidig er der et ønske om, at det fulde spektrum af forskningsresultater og forskningsrelaterede opgaver i højere grad anerkendes og tildeles værdi i kvalitetsvurderingen.



DFiR vurderer, at den tendens også vil komme professionshøjskoler og erhvervsakademiers FoU til gavn, idet mange af deres forskningsaktiviteter primært skal bidrage til at skabe impact i praksis og derfor rækker ud over videnskabelige publikationsaktiviteter og citationer.

DFiR vurderer derfor, at der bør foregå en løbende drøftelse mellem de FoU-udførende og -finansierende aktører af, hvordan man bedst måler den samfundsmæssige impact af professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes FoU-aktiviteter.

Anbefaling

Offentlige og private bevillingsgivere skal sammen med professionshøjskoler, erhvervsakademier og andre relevante aktører fortsat udvikle kriterier for vurderingen af kvalitet og impact af den praksisrettede og anvendelsesorienterede forskning og udvikling.

Kapacitetsopbygningen skal fortsætte, bredden skal sikres

Professionshøjskoler og erhvervsakademier har gennem de seneste ti år haft succes med at opbygge forskningskapacitet og forskningsunderstøttende infrastruktur til at gøre sig gældende som FoU-udførende aktører (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2019; Danske Professionshøjskoler, 2022).

Samtidig viser analysen, at der generelt både på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne og blandt centrale interessenter er en opfattelse af, at samarbejdet med universiteterne har udviklet sig i en meget positiv retning, og at parterne supplerer hinanden godt i samarbejdet om FoU.

Det er imidlertid DFiR's vurdering, at der er en risiko for, at professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes forskningsdagsordener bliver uhensigtsmæssigt smalle. Det skyldes et ukoordineret og ofte ad hoc-baseret offentligt bevillingslandskab og de private fondes ellers legitime interesse i at styrke bestemte tematiske programmer. Det kan medvirke til, at FoU-aktiviteterne ved professionshøjskoler og erhvervsakademier får et begrænset fokus, hvormed det bliver svære at opbygge et bredere videngrundlag med relevans for flere aspekter af institutionernes uddannelsesudbud og en bredere palette af de fagprofessionelle i praksis.

DFiR mener derfor, at det er særdeles vigtigt, at der fortsat er en solid grundbevilling på finansloven til FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier. På den måde kan man sikre de helt nødvendige midler til at opdyrke forskningsområder, der af institutionerne anses som særligt relevante inden for deres uddannelsesfelter.

Anbefaling

Folketinget og regeringen skal sikre et nødvendigt bevillingsgrundlag for, at professionshøjskoler og erhvervsakademier kan fortsætte det igangværende modningsarbejde på FoU-området og videreudvikle den samfundsmæssige værdiskabelse, FoU-aktiviteterne bidrager til, herunder det frugtbare og konstruktive samarbejde med universiteterne.

Kapitel 2

Indledning og baggrund

Professionshøjskoler og erhvervsakademier fik i 2013 til opgave at varetage praksisnære og anvendelsesorienterede FoU-aktiviteter. Det er i 2023 ti år siden. I den anledning har DFIR valgt at undersøge, om der er et behov for at justere rammebetingelserne for de praksisnære og anvendelsesorienterede FoU-aktiviteter.

Institutionerne har været igennem en opstartsfase for at tilpasse sig de nye rammer. Her har de sammen med det øvrige forsknings- og innovationssystem i Danmark afsøgt, hvordan de praksisnære og anvendelsesorienterede FoU-aktiviteter og -miljøer skulle tilrettelægges og fungere. Institutionerne har efterhånden fundet deres respektive tilgange til opgaven, som også Uddannelses- og Forskningsministeriets evaluering af området fra 2019 viste (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2019).

Professionshøjskoler og erhvervsakademier griber da også FoU-opgaven forskelligt an, ikke mindst fordi professionshøjskolernes andel af tilskuddet på finansloven er betragteligt større end erhvervsakademiernes. Derudover indgår der i det samlede finanslovstilskud til FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier, en særlig pulje til det lærer- og pædagogfaglige område. Desuden er der en større studenterpopulation ved professionshøjskolerne, som udløser en større samlet andel af finanslovstilskuddet til FoU.

Professionshøjskolesektoren har endvidere relativt stor succes med at sikre ekstern finansiering til sine FoU-aktiviteter, mens erhvervsakademierne har et ret begrænset hjemtag.

Erhvervsakademierne har derfor en begrænset FoU-aktivitet og anvender i modsætning til professionshøjskolerne først og fremmest andre formidlingskilder end fagfællebedømte, videnskabelige publiceringskanaler.²

Implementering og skalering af den anvendelsesorienterede FoU

Arbejdet med at bringe FoU i anvendelse i praksisfelterne handler om, hvordan man implementerer og skalerer FoU-viden og -resultater. FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier er rettet mod viden og metoder inden for specifikke praksisfelter (f.eks. grundskolen). Den kan således komme de professioner og erhverv (f.eks. lærerprofessionen) til gavn, og levere konkrete løsninger på udfordringer, som de fagprofessionelle og det brede aftagerfelt står med.

Den viden, der udvikles ved professionshøjskoler og erhvervsakademier, skal ideelt set balancere to forskellige formål. På den ene side skal forskningen i dens implementering inddrage praksis og være kontekstsensitiv for at kunne skabe impact. På den anden side skal den være generaliserbar og dermed have potentiale for at blive udbredt og skaleret i andre sammenhænge. Det vil sige, at

FoU skal kunne overføres mellem forskellige kontekster (Nielson, 2018).

Afgrænsning

Afgrænsning til FoU-aktiviteternes styrkelse af praksis

Impact af den anvendelsesorienterede og praksisnære FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier har overordnet tre dimensioner: 1) videnskabelig impact; 2) impact i uddannelserne; og 3) impact i praksis. De tre dimensioner er i realiteten overlappende. DFIR har imidlertid valgt at afgrænse sin undersøgelse til den tredje dimension: impact i praksis – eller med andre ord, omsætningen af FoU.

Tilsvarende er formålet med FoU-opgaven ved institutionerne ifølge lovændringen i 2013 todelte, som illustreret i Figur 2.

Professionshøjskolerne og erhvervsakademiernes uddannelser har en helt central betydning for omsætning af forskningsbaseret viden til praksis gennem praktikanter, dimittender og kursister. DFIR undersøger imidlertid ikke her omsætningen af viden gennem uddannelserne.³

Det er derfor det andet lovbestemte formål om at forbedre og udvikle praksis og dermed udvekslingen af viden og samarbejdet om videnproduktion med praksisfelterne (Lov nr. 1614 af 26. december 2013, 2013), som DFIR fokuserer på her. Endvidere har DFIR i sin analyse spurgt producenterne af FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier. Aftagersiden, det vil sige det aftagende offentlige og private arbejdsmarked, som FoU-aktiviteterne også skal medvirke til at styrke, er ikke medtaget.

Figur 1 Illustration af det todelte formål med FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier ifølge lovændringen af 2013.



Professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes status

Institutionsstrukturen for de videregående uddannelser i Danmark kan som udgangspunkt karakteriseres som en såkaldt "binær model". Det indebærer, at der i den danske tertiære uddannelsessektor er to typer grundlæggende forskellige institutioner med to forskellige lovgrundlag: Universiteterne skal udbyde uddannelser, der uddanner dimittender til det højeste internationale niveau inden for de fagområder, hvori de også forsker. Professionshøjskoler og erhvervsakademier skal udbyde uddannelser med et professions- eller erhvervssigte. De fleste af de lande, vi typisk sammenligner os med, opererer ikke med en sådan binær model, men har en enhedslovgivning for hele den samlede videregående uddannelsessektor.

De danske professionshøjskoler og erhvervsakademier er også relativt særegne for sammenlignelige lande, idet de ikke har ret til at udbyde uddannelser over hhv. niveau 5 og 6 i den såkaldte europæiske kvalifikationsramme (European Qualifications Framework/EQF) og dermed uddannelser over bachelorniveau.

Den danske institutionslovgivning for professionshøjskoler og erhvervsakademier lægger desuden vægt på en forpligtelse over for den regionale udvikling og det regionale arbejdsmarkedsbehov. Professionshøjskoler og erhvervsakademier er således også spredt ud over hele landet. (Se figur 2). De danske universiteter skal derimod i mere bred forstand bidrage til at gavne samfundet.

(Weisdorf, 2019; UFM, 2023a).

Fakta om professionshøjskoler og erhvervsakademier (2021)

Professionshøjskoler

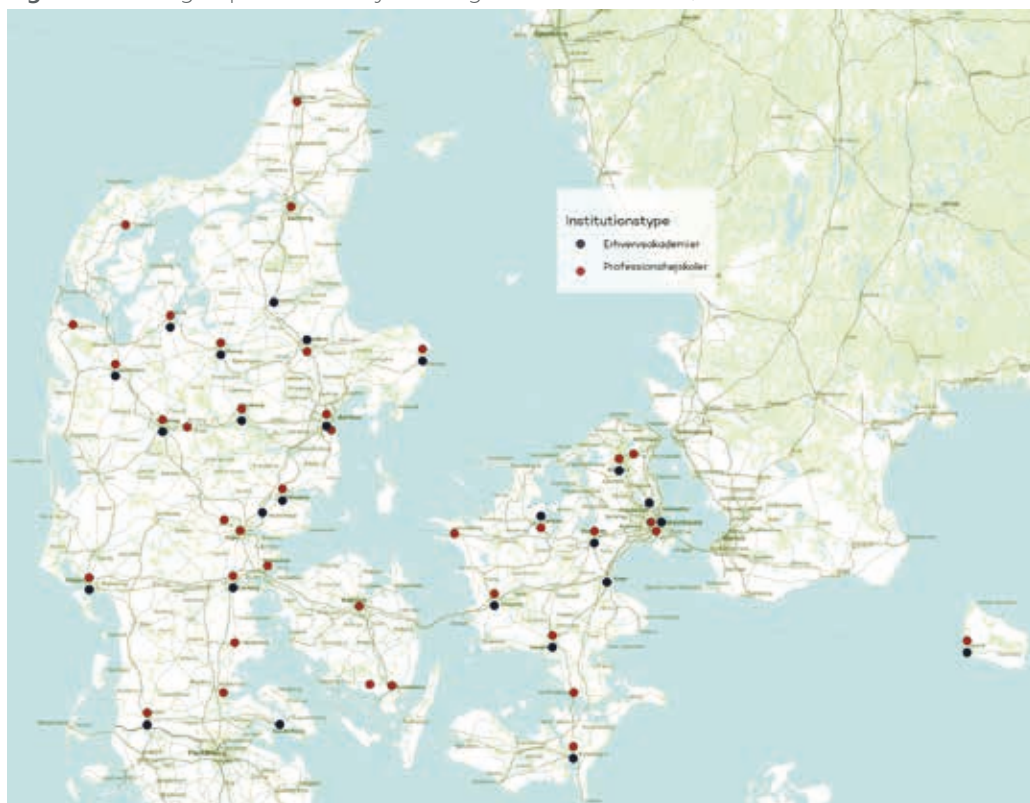
Navn og hovedsæde	Antal studerende*	Antal ansatte**	Antal udbudte uddannelser***
Københavns Professionshøjskole (KP) (København)	20.147	2.000	22
Professionshøjskolen Absalon (Absalon) (Slagelse)	8.882	820	13
UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole (UCL) (Odense)	11.830	1.037	39
UC Syddanmark (UCSYD) (Esbjerg)	6.486	802	16
VIA University College (VIA) (Aarhus)	20.053	2.040	49
University College Nordjylland (UCN) (Aalborg)	9.536	927	29
Total	76.934	7.626	168

Erhvervsakademier

Navn og hovedsæde	Antal studerende*	Antal ansatte**	Antal udbudte uddannelser***
Zealand Sjællands Erhvervsakademi (Zealand) (Køge)	3.593	300	29
Københavns Erhvervsakademi (KEA) (København)	5.630	491	25
Erhvervsakademiet Copenhagen Business (CPHBusiness) (København)	6.586	479	19
IBA Erhvervsakademi Kolding (IBA) (Kolding)	1.312	168	16
Erhvervsakademi SydVest (EASV) (Esbjerg)	1.256	126	26
Erhvervsakademi Midtvest (EAMV) (Herning)	749	76	15
Erhvervsakademi Aarhus (EAAA) (Aarhus)	5.304	380	38
Erhvervsakademi Dania (Dania) (Randers)	2.196	212	26
Total	26.626	2.232	194

Kilder: * Bestandtal fra Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus baseret på data fra Danmarks Statistik, ** De enkelte institutioners årsrapporter for 2021, *** Oplysninger på de enkelte institutioners hjemmesider eller i årsrapporter.

Figur 2 Placering af professionshøjskoler og erhvervsakademier, 2023



Kilde: Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2023

Afgrænsning til FoU ved bestemte uddannelsesområder

DFiR har valgt at afgrænse undersøgelsen til alle FoU-aktiviteter ved alle otte erhvervsakademier, mens undersøgelsen for professionshøjskolernes vedkommende kun dækker FoU-aktiviteter med primær relevans for de tre største velfærdsprofessionsområder: De lærer-, pædagog- og sygeplejerskefaglige områder. Det er de tre områder, som hovedparten af FoU-projekterne ifølge evalueringen fra 2019 har primær relevans for. (Danmarks Evalueringsinstitut, 2019, s. 42). Finanslovstilskuddet begunstiger desuden især de lærer- og pædagogfaglige områder.

Derudover optager de tre største velfærdsprofessioner – lærer, pædagog og sygeplejerske – aktuelt offentligheden i høj

grad. De bliver i den offentlige debat gerne associeret med de kommende års udfordringer med at opretholde en velfærd af tilstrækkelig høj kvalitet.

De tre store velfærdsuddannelser kan imidlertid ikke betragtes som repræsentative for den samlede FoU-aktivitet ved professionshøjskolerne. Desuden har FoU-aktiviteter med relevans for disse tre uddannelser ikke ens vilkår i forhold til hinanden, hverken hvad angår nedarvet kultur, finansiering eller aftagerfelter. Slutteligt foregår FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier ofte på tværs af faggrænser og -professioner.

Aftagerfelterne

Det er tre overordnede sektorer, hvor henholdsvis professionshøjskoler og er-

hvervsakademiernes FoU-aktiviteter bringes i anvendelse: Kommuner, regioner, samt små og mellemstore virksomheder. Dem kalder DFIR her aftagerfelter, praksisfelter eller slet og ret praksis.

Flere af de interessenter, DFIR har talt med, har betonet aftagerfelternes forskellige forudsætninger og kapacitet til at absorbere og implementere FoU. Mens regionerne (og typisk også store virksomheder) dagligt håndterer og understøtter forskning, har kommunerne og SMV-segmentet ikke samme erfaring med at understøtte eller forholde sig kvalificeret til forskning.

DFIR har ikke skelnet mellem de tre aftagerfelter i sin spørgeskemaundersøgelse. Når det konkluderes, at de FoU-aktive medarbejdere vurderer, at der er udfordringer med at implementere ny viden i aftagerfelterne, er der ikke spurgt specifikt til, hvilken type af aftagerfelt, respondenterne har i tankerne i sin besvarelse.

Det ligger uden for dette projekts formål at foretage en analyse af de mekanismer, der har betydning for aftagerfelternes arbejde med at medudvikle, anvende og skalere FoU-viden og -resultater i praksis – med andre ord aftagerfelternes absorberingsevne. DFIR opfordrer dog til, at en eventuel strategi for området inkluderer en analyse af aftagerfelternes absorberingsevne.

Det samlede lovgrundlag

I 2013 lagde tre ændringer det nye juridiske grundlag for de FoU-aktiviteter, som professionshøjskoler og erhvervsakademier skulle i gang med at varetage:

1. En ændring i institutionslovgivningen.
2. En finanslov med et nyt tilskud til FoU-aktiviteter ved professionshøjskoler og erhvervsakademier.
3. En ny stillingsstruktur for de to institutionstyper.

Alle tre ændringer afspejler en stærk anvendelsesorientering af FoU-opgaven i de to sektorer. Ligeledes tydeliggør lovgrundlaget, at FoU-opgaven skal kvalificere professionernes opgavevaretagelse på arbejdsmarkedet (Lindeberg, 2018, s. 65).

Ændringen i institutionslovgivningen i 2013

Ændringen i institutionslovgivningen i 2013 kom af et politisk ønske om at forskningsbasere professionsfaglig viden og ekspertise. Den nye institutionslovgivning specificerede professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes nye opgave med selvstændigt at varetage praksisnære og anvendelsesorienterede FoU-aktiviteter (Lov nr. 1614 af 26. december 2013, 2013). Dette var med til at konsolidere institutionernes rolle som regionale uddannelses- og videninstitutioner.

Målet med FoU-opgaven er som tidligere nævnt dobbelt. Institutionerne skal medvirke til, at ny viden bringes i anvendelse i både den private og den offentlige sektor. Desuden skal institutionernes uddannelser bygge på FoU-viden. I institutionslovgivningernes §3 står der således, at institutionerne forventes at

"varetage praksisnære og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter og herigennem aktivt medvirke til, at ny viden tilvejebringes og bringes i anvendelse i såvel den private som den offentlige sektor (LBK nr. 779 af 08/08 2019; LBK nr. 786 af 08/08 2019)."

Videre fremgår det i samme lovgrundlag (§4), at institutionernes uddannelser skal *"bygge på forsknings- og udviklingsviden inden for de relevante fagområder og viden om praksis i de professioner og erhverv, som uddannelserne er rettet mod (LBK nr. 779 af 08/08 2019; LBK nr. 786 af 08/08 2019)."*

Professionshøjskoler og erhvervsakademiers historiske udvikling

Professionshøjskolerne uddanner professionsbachelorer inden for forskellige professionsrettede uddannelser, som folkeskolelærere, sygeplejerske, pædagog og professionsbachelor i offentlig administration. Endvidere tilbyder professionshøjskolerne flere diplomuddannelser og erhvervsakademiuddannelser. Professionshøjskoler blev dannet som institutioner i 2008 som kulminationen på en række institutionssammenlægninger og lovændringer. I 2000 blev Centre for Videregående Uddannelse (CVU) oprettet ved sammenlægningen af en række enkeltstående mellemlange videregående uddannelser (MVU). De fik sammen med en række andre uddannelsesinstitutioner i 2008 status som professionshøjskoler. Før 2000 bestod denne del af det danske uddannelseslandskab af et stort antal mellemlange videregående uddannelsesinstitutioner, f.eks. lærer-, pædagog- og håndarbejdsseminarier, sygeplejerskoler, ergoterapeut- og fysioterapeutskoler. Professionshøjskolernes historie går således tilbage til 1791, hvor Danmarks første lærerseminarium, det første Blaagaard Seminarium, blev oprettet (Holm-Larsen, 2012).

Erhvervsakademierne udbyder erhvervsakademiuddannelser, professionsbacheloruddannelser og efter- og videreuddannelse på akademi- og diplomuddannelsesniveau indenfor det teknisk-merkantile område med den private sektor som aftager. Erhvervsakademiernes uddannelser og forsknings- og udviklingsaktiviteter varetages i tæt samarbejde med det lokale erhvervsliv. Erhvervsakademierne blev udskilt fra erhvervsskolerne ved lov i 2008, hvorefter de gradvist blev etableret som selvstændige institutioner. Erhvervsskolerne blev oprindeligt oprettet som købmandsskoler og håndværkerskoler tilbage i midten af 1800-tallet. De erhvervsskoler, der ikke fik status som erhvervsakademier, blev senere til handelsskoler og tekniske skoler. Gennem årene har institutionerne gennemgået en række forandringer med fusioner og uddannelsesreformer.

Både professionshøjskoler og erhvervsakademier er selv-ejende institutioner og ejer selv deres bygninger.

(Danske Erhvervsakademier, 2023; UFM, 2023c).



Endelig fastsætter institutionslovgivningen (§5), at FoU-aktiviteterne skal varetages med udgangspunkt i institutionernes uddannelses-udbud og i tæt samspil med det aftagende arbejdsmarked, øvrige uddannelses- og videninstitutioner og det omgivende samfund (LBK nr. 779 af 08/08 2019; LBK nr. 786 af 08/08 2019).

Det årlige finanslovstilskud

Finansloven for 2013 (FL2013) blev starten på det årlige tilskud til praksisnære og anvendelsesorienterede FoU-aktiviteter ved professionshøjskoler og erhvervsakademier.⁴ Formålet med tilskuddet er at styrke udviklings- og evidensbaserings af uddannelserne på professionshøjskoler og erhvervsakademier (FL2013). Finanslovsmidlerne skal anvendes til aktiviteter i henhold til OECD's Frascati-manual, som definerer FoU-aktiviteter (OECD, 2015).

Det samlede finanslovstilskud til FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier var i 2013 på 355 mio. kr.⁵ Tilskuddet blev oprettet på finansloven for 2013 med en treårig budgethorisont. Budgethorisonten er hvert år blevet forlænget med ét år ad gangen. Af det samlede tilskud blev 230,2 mio. kr. afsat til generel styrkelse af udviklings- og evidensbaserings på professionshøjskoler og erhvervsakademier og 125 mio. kr. til styrkelse af videngrundlaget for professionsfagene på professionshøjskolerne (Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, 12. oktober 2012). Midlerne skal bidrage til at give institutionerne mulighed for at varetage praksisnære og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter blandt andet i samarbejde med universiteterne og det omgivende samfund med henblik på udvikling af uddannelsernes kvalitet og faglige niveau.

Fra og med 2015 fik de maritime uddannelsesinstitutioner med professionsbacheloruddannelser, der ligger under Uddannelses- og Forskningsministeriets område, ligeledes tildelt tilskud til forsknings- og udviklingsaktiviteter på finansloven. De maritime institutioner er imidlertid ikke omfattet af dette DFIR-projekt.

Finanslovstilskuddet blev i udgangsåret 2013 fordelt ud på tre delpuljer. Delpuljerne blev

fordelt på baggrund af STÅ for regnskabsåret 2011. Puljen bliver i dag fordelt efter samme aktivitetsgrundlag, som blev anvendt ved oprettelsen af tilskuddet i 2013.

Bevillingen bliver reguleret årligt med pris- og lønudviklingen. Tabel 1 viser fordelingen af midlerne i hhv. 2013 og 2022.

Tabel 1 Tilskud på Finansloven 2022 til professionshøjskoler og erhvervsakademiers FoU-aktiviteter

Fordeling	2013-niveau, mio. kr.	2022, mio.kr.
Professionshøjskolerne	45,0	49,65
Professionshøjskolerne på baggrund af aktivitet på lærer- og pædagoguddannelsen	45,0	49,65
Professionshøjskoler og erhvervsakademier	230,2	254
I alt	320,2	353,3

Kilde: Uddannelses- og Forskningsstyrelsen 2023

Ny stillingsstruktur i 2013

I 2013 fik professionshøjskolerne og erhvervsakademierne samtidig nye nationale regler for stillingsstrukturen. Den gjorde herefter FoU-opgaven til en mulig del af stillingsbeskrivelsen for alle undervisere og en obligatorisk del af adjunktforløbet. Desuden gav det som noget nyt mulighed for at ansætte forskningsfaglige ledere i form af docenter som blev introduceret som en helt ny stillingskategori.

En docent ved en professionshøjskole eller et erhvervsakademi varetager faglig FoU-leddelse og skal formelt være forskningskvalificeret med en ph.d.-grad eller tilsvarende. Docenten skal blandt andet være kvalificeret til "selvstændigt og innovativt at udvikle ny viden inden for erhvervet eller professionen og bringe ny viden i spil i forhold til udviklingen af erhvervet eller professionen". Det skal

således understøtte en anvendelsesorienteret forankring.

Senest blev stillingsstrukturen revideret i 2021, da institutionerne fik lov til at ansætte forskerstuderende. Disse forskerstuderende skal som altid være indskrevet ved et universitet, da professionshøjskoler og erhvervsakademier ikke udsteder ph.d.-grader. De ansættes dog under andre vilkår end ph.d.-studerende ved universiteterne. Nyan satte forskerstuderende har omtrent samme vilkår som en ph.d.-studerende ansat ved et universitet, men har i modsætning til ph.d.-studerende ved universiteterne krav på en varig adjunktansættelse ved den pågældende professionshøjskole efter afsluttet forskeruddannelse (Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten, 2021, bilag 11 §1, 2, 3 og 6). Adjunkter eller lektorer, der allerede er ansat ved en professionshøjskole eller et

erhvervsakademi, ansættes på adjunkt-/lektorvilkår. Det har implikationer for både løn og ret til time-dagpenge under eksempelvis udlandsophold.

Praksisnære og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter

Ændringen i institutionslovgivningen og det indledende finanslovstilskud i 2013 var udtryk for en ændring i opfattelsen af videnproduktionens ophav, aktører og retning ved erhvervsakademier og professionshøjskoler. Før 2013 byggede håndtering af viden på en såkaldt nedsivningsmodel. Gennem forsk-

ningstilknytning til universiteterne forventedes viden at sive ned i uddannelserne.

Denne model var genstand for en del kritik, og 2013-lovændringen tog afsæt i en videnkredsløbsmodel med inspiration fra begrebet om Modus 2 forskning. Mens universiteternes forskningsforpligtelse både omfatter grundforskning og anvendelsesorienteret forskning, dækker professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes forskningsforpligtelse ifølge lovgrundlaget kun den praksisnære og anvendelsesorienterede forskning og udvikling. (Buch, Glavind, Iskov & Noer, 2021)

Kapitel 3

Vidensamarbejde

I forbindelse med projektet har DFIR gennemført 15 stakeholdersamtaler med repræsentanter fra de to institutionstyper og fra universiteterne på både forsker- og ledelsesniveau, repræsentanter fra de tre hovedtagerfelter (kommuner, regioner og SMV'er), samt eksterne aktører, herunder fonde. DFIR har desuden gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt udvalgte forskningsaktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier samt indsamlet kvantitative data om ekstern finansiering. DFIR har desuden nedsat en følgegruppe til at kvalificere sit arbejde og afholdt en rundbordssamtale med centrale interessenter med særlig viden om FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier.

DFIR har gennem interessentsamtaler, dialogerne med følgegruppen og lederne

ved de to institutionstyper, samt i spørgeskemaundersøgelsen belyst samarbejdet om at udveksle, producere og bringe ny viden i anvendelse i praksis.

DFIR bemærker, at de forskningsaktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier selv vurderer, at det går relativt godt med at bringe praksis ind i forskningen, men at der er plads til forbedring i forhold til at bringe forskningen ud i praksis. Det er ressourcekrævende at arbejde strategisk med at bringe viden i anvendelse.

Overordnet betragtet kan det af forskellige grunde være svært for videnaftagerne at arbejde med implementeringen. Forskelle mellem kommuner, regioner og SMV'er behandles ikke her, men de kan være markante.



Videnudveksling – en definition

Der findes en række forskellige tilgange til og begreber for, hvordan viden overføres mellem forskning og praksis. DFiR er af den overordnede opfattelse, at videnudveksling i reglen ikke skal forstås som en lineær overførsel af viden fra videnproducent til videnaftager i samfund og praksis. Snarere skal det anskues som en cirkulær og interaktiv udveksling af viden. DFiR opererer med samlebetegnelsen videnudveksling eller vidensamarbejde for at illustrere forståelsen af videnoverførsel som en kontinuerlig bevægelse frem og tilbage mellem forskning og praksis, der således går begge veje.

(Pedersen & Gensby, 2022)

Praksis ind i forskning: Relevans og inddragelse af praksis i forskningsprocessen

DFiR's spørgeskemaundersøgelse blandt FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier peger på, at FoU-aktiviteter ved professionshøjskoler og erhvervsakademier i høj grad foregår i samarbejdet med praksis. Tre ud af fire respondenter bekræfter at det FoU-projekt, de senest var involveret i, var tilknyttet én eller flere eksterne partnere.

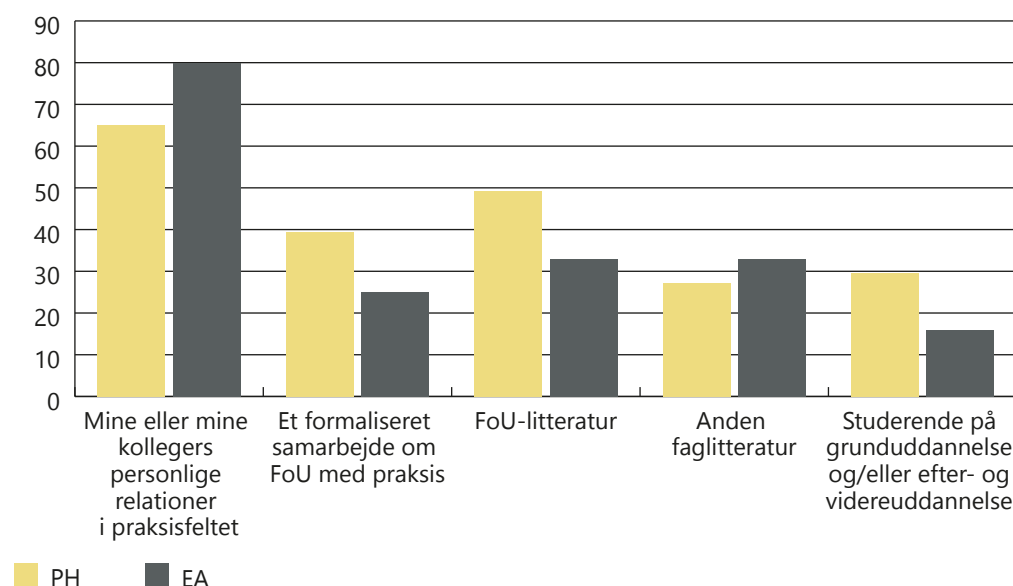
Når FoU-aktive ansatte ved professionshøjskoler og erhvervsakademier skal have kendskab til de behov for ny viden og løsninger, der findes i praksis, er den hyppigste kilde

til information personlige relationer i praksisfeltet, som det fremgår af Figur 3. Dette peger på en agilitet i systemet, hvor personlige kontakter er kilde til indsigt i praksis og til samarbejder med praksis. Den agilitet og fleksibilitet fremhæves i flere interessentsamtaler.

Andre markante kilder til ny viden og løsninger er gennem litteratur, formaliserede samarbejder med praksis og gennem studerende. Det fremhæves også af flere respondenter, at deltagelse i tidligere forskningsprojekter og det at være del af et forskningsmiljø med dybt kendskab til udfordringer i praksis, giver anledning til at forfølge nye spørgsmål og vinkler.

Figur 3 Andel af FoU-aktive medarbejdere, der oplyser at bruge følgende kilder til viden om behov for ny viden og løsninger i praksis, særsomt for professionshøjskoler (PH) ($N=337$) og erhvervsakademier (EA) ($N=100$). Procent. 2023.

Procent



Kilde: DFiR spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier 2023.

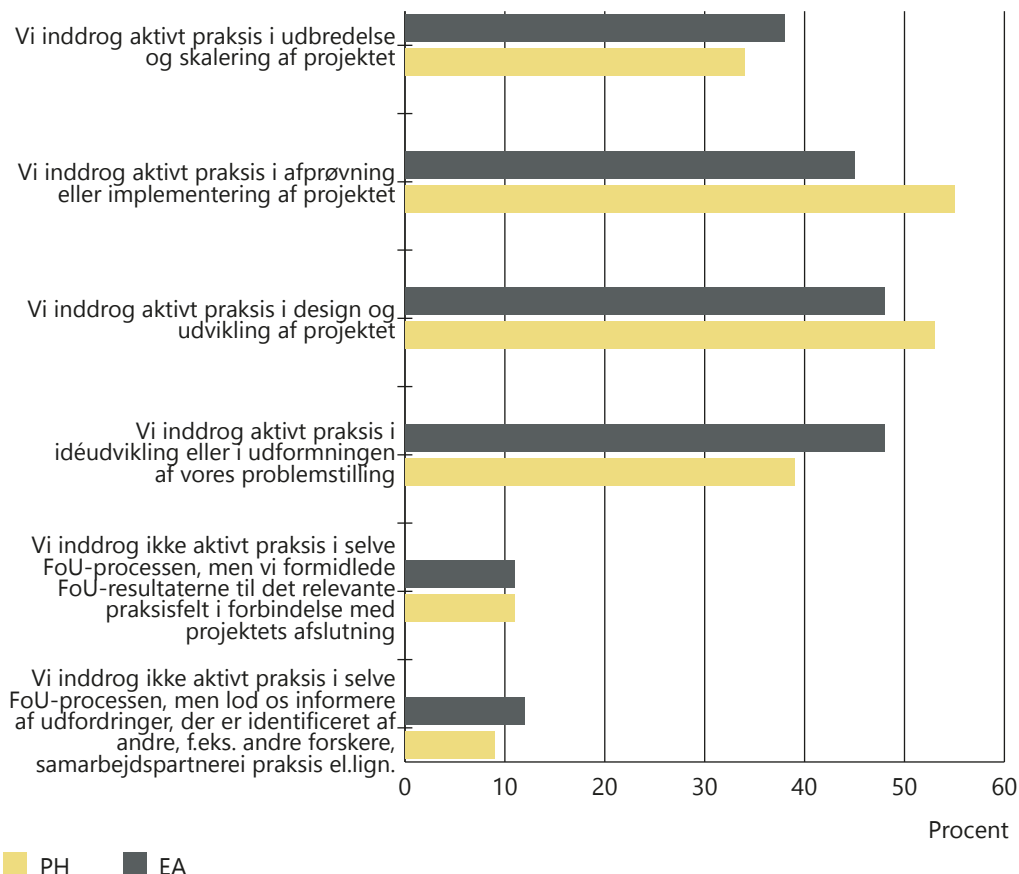
Anm.: Kategorierne "Andet" og "Ved ikke" er udeladt.

Næsten alle respondenter på tværs af de to institutionstyper giver endvidere udtryk for, at de i meget høj, i høj eller i nogen grad oplever, at det seneste FoU-projekt, de var involveret i, harmonerede med de udfordringer og behov, der er i praksis.

Figur 4 illustrerer, at en stor andel af respondenterne vurderer, at praksis blev inddraget i forskningsprocessen i det seneste FoU-projekt, de var involveret i, enten i forbindelse

med idéudvikling og udformning af problemstilling, i design og udvikling af projektet, i afprøvning og implementering og/eller i udbredelse og skalering af projektet. Det er DFIR's opfattelse, at mange FoU-projekter gør brug af partcipatoriske projektdesign, såsom aktionsforskning, der sikrer, at praksis og målgruppen for projektet deltager som medforskere og har medbestemmelse igennem hele FoU-processen.

Figur 4 Andel af FoU-aktive medarbejdere, der bruger følgende metoder til inddragelse af praksis i FoU-processen, særligt for professionshøjskoler (PH) (N=337) og erhvervsakademier (EA) (N=100). Procent. 2023.



Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier 2023.

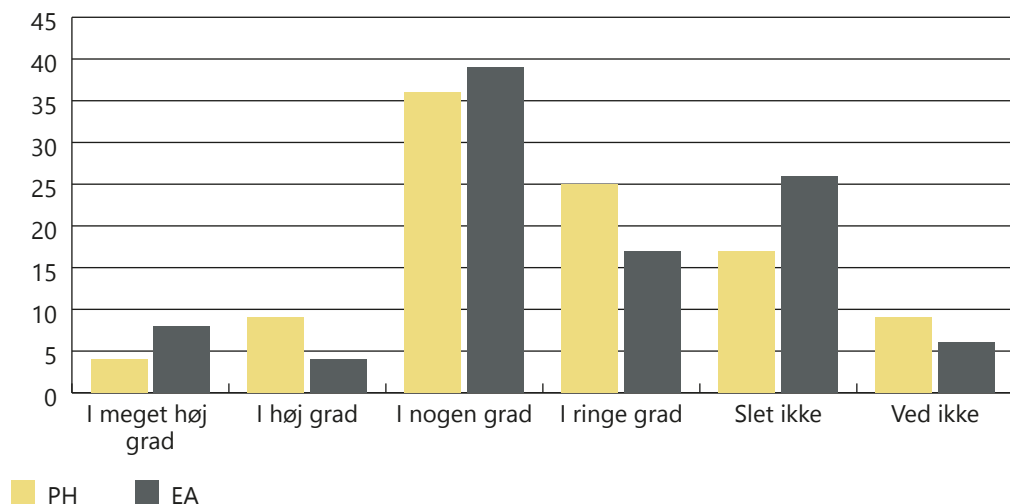
Anm.: Kategorierne "Andet" og "Ved ikke" er udeladt.

Der er imidlertid også respondenter, der oplever barrierer i forhold til at inddrage praksis, som det fremgår af Figur 5. Over 35 pct. af respondenterne fra hhv. professionshøjskoler og erhvervsakademier svarer, at de i forbindelse med det seneste FoU-projekt, de var involve-

ret i, i nogen grad oplevede barrierer i muligheden for at inddrage og udveksle viden med praksis i FoU-processen, mens omkring 13 pct. angiver, at dette er tilfældet i enten meget høj eller høj grad. Omvendt oplever over 40 pct. kun i ringe grad eller slet ikke barrierer.

Figur 5 FoU-aktive medarbejderes vurdering af graden af oplevede barrierer i muligheden for at inddrage og udveksle viden med praksis i FoU-processen, særligt for professionshøjskoler (PH) ($N=337$) og erhvervsakademier (EA) ($N=100$). Procent. 2023.

Procent



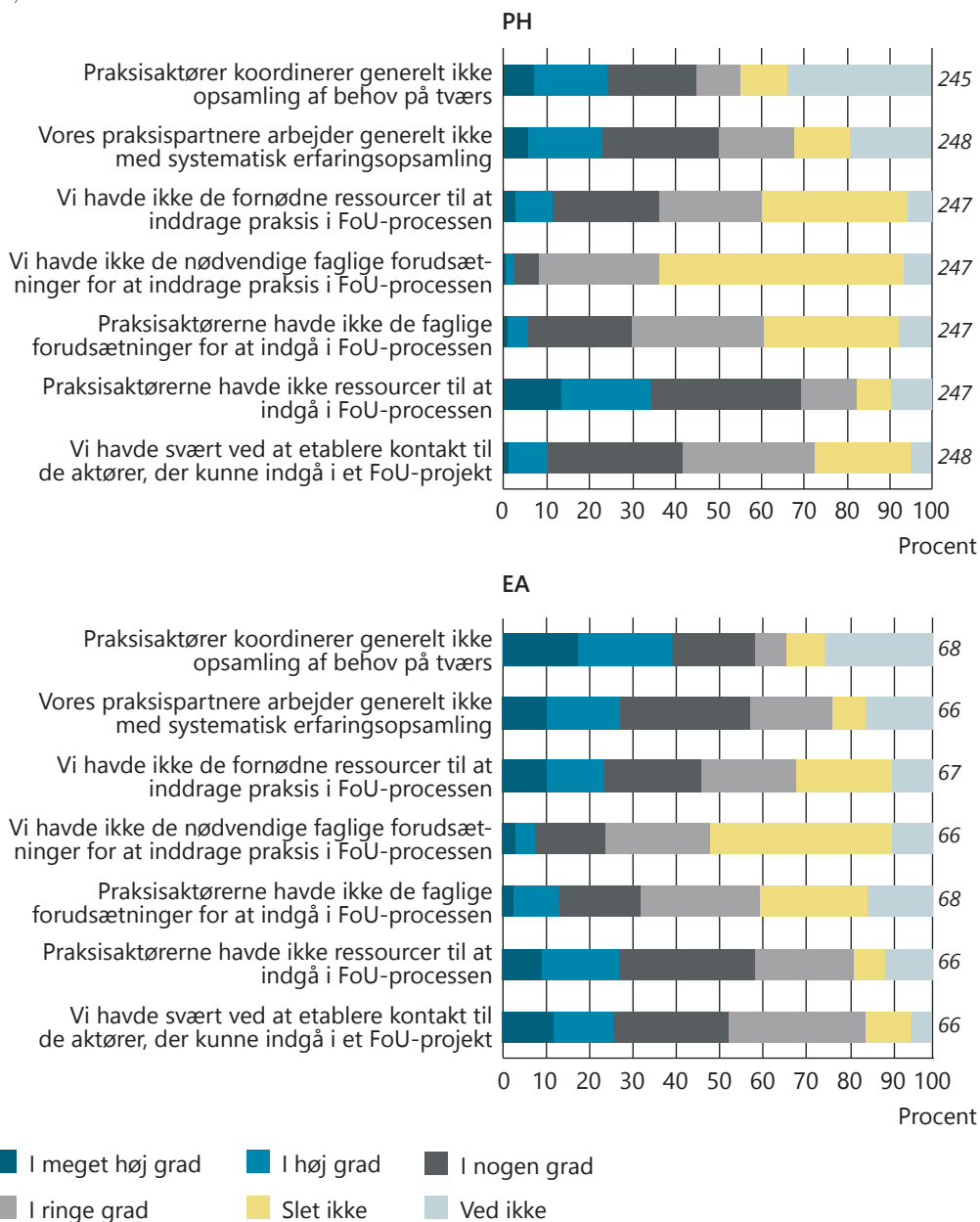
Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier 2023.

Adspurgte om naturen af de oplevede barrierer for at inddrage og udveksle viden med praksis peger de FoU-aktive medarbejdere navnlig på, at der mangler ressourcer i praksis til at indgå i FoU-processen. Figur 6 viser, at omkring 70 pct. af respondenterne fra professionshøjskoler, der oplever barrierer, svarer, at der i enten meget høj grad, høj grad eller i nogen grad mangler ressourcer i praksis til at indgå i FoU-processen, mens tallet for respondenter fra erhvervsakademier er ca. 60 pct.

Yderligere oplever op mod halvdelen af de respondenter, der har oplevet barriere-

rer, at deres praksispartnere ikke arbejder med systematisk erfaringsopsamling, og at praksisaktørerne ikke koordinerer opsamling vedrørende behov på tværs. Mange af de interessenter, DFIR har talt med, påpeger også, at aftagerne skal rustes bedre til at efterspørge viden, og at man med fordel kan fremelske en kultur i aftagerfelterne, der understøtter, at man opsøger ny viden. I forlængelse heraf har flere aktører fremhævet, at der bør være større fokus på, hvordan man bringer viden i spil i praksis ved professionshøjskoler og erhvervsakademier.

Figur 6 FoU-aktive medarbejderes oplevede barrierer for inddragelsen af praksis, samt udveksling af viden i FoU-processen, særligt for professionshøjskoler (PH) og erhvervsakademier (EA). Procent. 2023



Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier 2023.

Anm.: Tal for enden af hver søjle angiver antal respondenter. Beregningsgrundlaget er FoU-aktive medarbejdere, der angiver, at de oplever barrierer.

Forskning ud i praksis: Et uudnyttet potentiale for implementering og skalering

DFiR erfarer, at der både blandt institutionerne selv og blandt eksterne interessenter hersker en opfattelse af, at der er et uudnyttet potentiale for at skabe større samfundsmæssig værdi og impact af FoU-aktiviteterne.

FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier har ifølge flere interessenter en række karakteristika, om end de ikke er unikke for den institutionelle kontekst. For det første skal forskeren ved eksempelvis en professionshøjskole kunne håndtere en uundgåelig dobbelthed: Forskningen skal på én gang følge gyldige videnskabelige normer for forskningskvalitet og formidles til de fagprofessionelle. For at sikre troværdighed i sin forskningspraksis skal forskeren altså publicere i anerkendte videnskabelige, fagfællebedømte tidsskrifter. Men samtidig skal vedkommende kunne formidle skarpt og klart til sin målgruppe og inddrage praksis i FoU-processen, når det er relevant, for at sikre impact. Derudover har meget af den forskning, der udføres ved professionshøjskoler, en tværfaglig og tværprofessionel karakter. Det kræver gerne særlige forskningsdesign, når man arbejder med udvikling, implementering og spredning af løsninger på komplekse problemstillinger.

På den ene side fremhæver flere interessenter, at de klassiske meriteringsmekanismer er en primær drivkraft for forskerne ved professionshøjskolerne, der derfor ofte har en præference for at henvende sig til fagfæller via videnskabelige publikationskanaler. Derfor anvendes FoU-resultaterne ikke i tilstrækkelig grad til at forbedre praksis og får ikke tilstrækkelig impact. Andre aktører understreger dog, at incitaments- og meriteringssystemer fylder betragteligt mindre på

professionshøjskoler og erhvervsakademier end på universiteterne.

På den anden side fremhæves det, at der på aftagersiden kan være udfordringer med at absorbere ny FoU-viden og -resultater. Det skyldes angiveligt, at presserende driftsopgaver, manglende hænder og en form for projektrængsel præger mange praksisfelter. Desuden har ikke alle praksisaktører mulighed for at tilbyde en stærk organisatorisk understøttelse af implementeringen af ny viden. Det fremhæves af flere interessenter, at de kommuner, der har en stærkere organisatorisk understøttelse af FoU, såsom en forskningschef, er bedre rustet til at absorbere den forskning, der produceres.

Det er både vigtigt og vanskeligt at oversætte problemer i praksis til forskningsspørgsmål. Hvis ikke praktikere er vant til at tænke analytisk i forhold til egen praksis, kan det også være vanskeligt for dem at omsætte forskningsresultater til ny praksis. Samtidig mangler der viden om, hvordan man skal få forskningen ud at leve i en travl hverdag med mange driftsopgaver. Det kræver en løbende dialog mellem forskning og praksis.

Flere interessenter peger på, at eksterne bevillingsgivere er med til at gøre forskningen praksisrettet, fordi de har fokus på impact i praksis – en impact som gerne skabes, mens projektet er i gang. Samtidig udtrykker nogle interessenter, at ikke alle de private fonde, som professionshøjskolerne modtager midler fra, støtter den generaliserede og generaliserbare videnproduktion, men snarere har præference for isoleret impact.

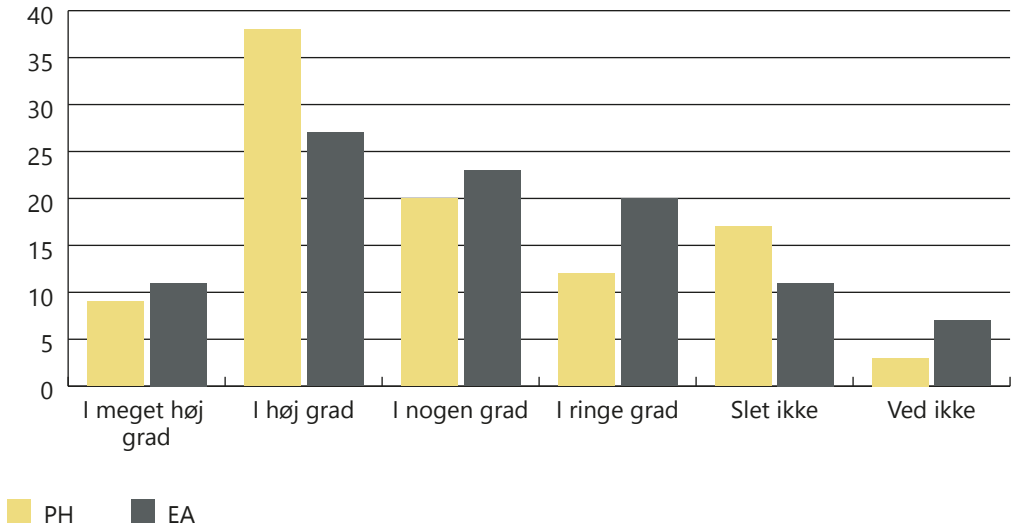
DFiR har spurgt FoU-aktive medarbejdere om deres oplevelse af barrierer i forhold til at forankre FoU-viden og resultater i praksis. Samlet set oplever omkring 67 pct. af respondenterne fra professionshøjskoler, at der i de seneste FoU-projekt, de var involveret i,

i meget høj grad, høj grad eller i nogen grad var barrierer i forbindelse med forankring i

praksis, mens tallet for respondenterne fra erhvervsakademier er 61 pct.

Figur 7 FoU-aktive medarbejderes vurdering af graden af oplevede barrierer i forbindelse med at sikre forankring af FoU-viden og -resultater i praksis, særligt for professionshøjskoler (PH) ($N=337$) og erhvervsakademier (EA) ($N=100$). Procent. 2023.

Procent



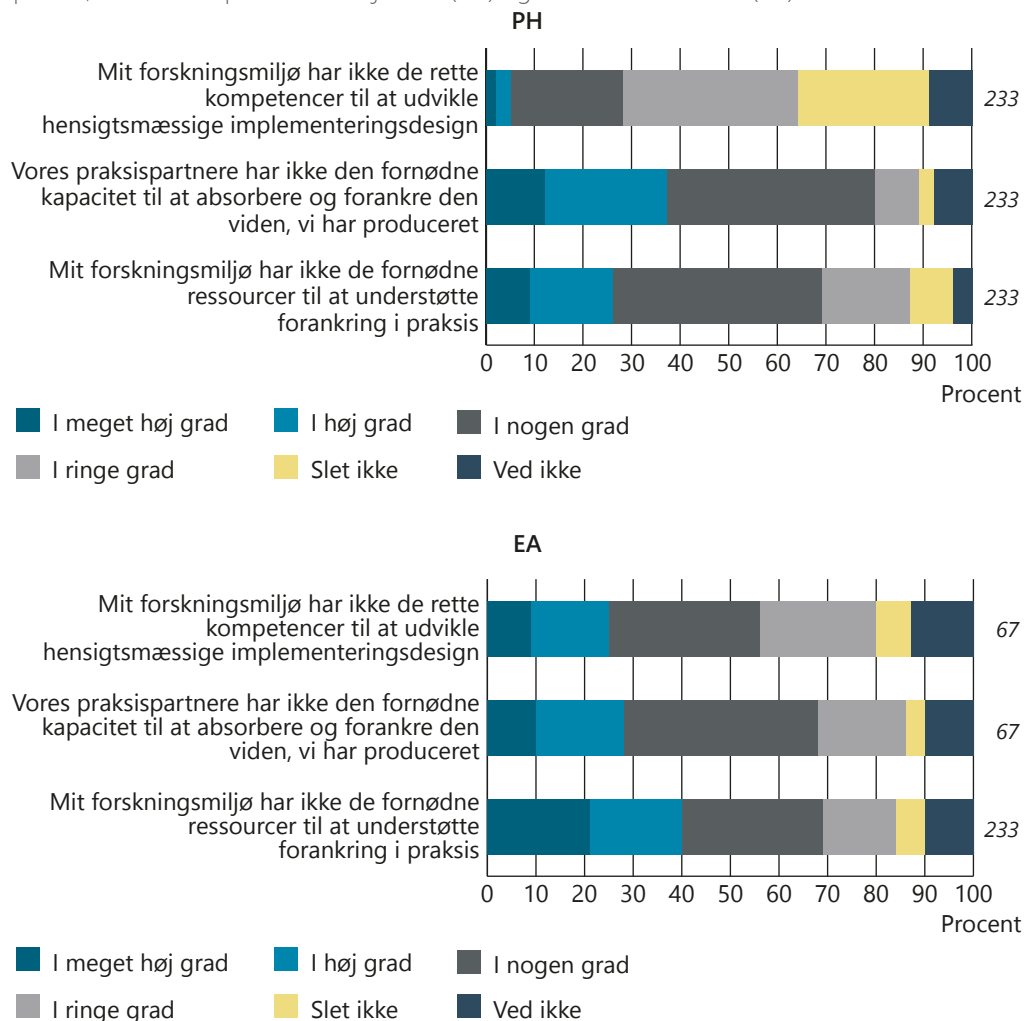
Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier 2023 (PH) og (EA).

De respondenter, der har oplevet barrierer, peger navnlig på to typer barrierer. Den ene er mangel på ressourcer i forskningsmiljøerne til at understøtte forankringen. Den anden er mangel på kapacitet i praksis til at optage og forankre FoU-viden og resultater. Derimod er der betydeligt færre, der erklærer sig enige i, at forskningsmiljøerne mangler de rette

kompetencer til at udvikle hensigtsmæssige implementeringsdesign, jf. Figur 8.

Det er altså i de forskningsaktive medarbejders øjne navnlig ressourcemangel på institutionerne selv og i praksis, der udgør de væsentligste barrierer for, at forskningsviden og -resultater implementeres i praksis.

Figur 8 FoU-aktive medarbejderes oplevede barrierer for forankring af FoU-viden og -resultater i praksis, særsklit for professionshøjskoler (PH) og erhvervsakademier (EA). Procent. 2023.



Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier 2023.

Anm.: Tal for enden af hver søjle angiver antal respondenter. Beregningsgrundlaget omfatter kun respondenter, der har angivet, at de oplever, at de i meget høj grad, i høj grad og i nogen grad oplever barrierer.

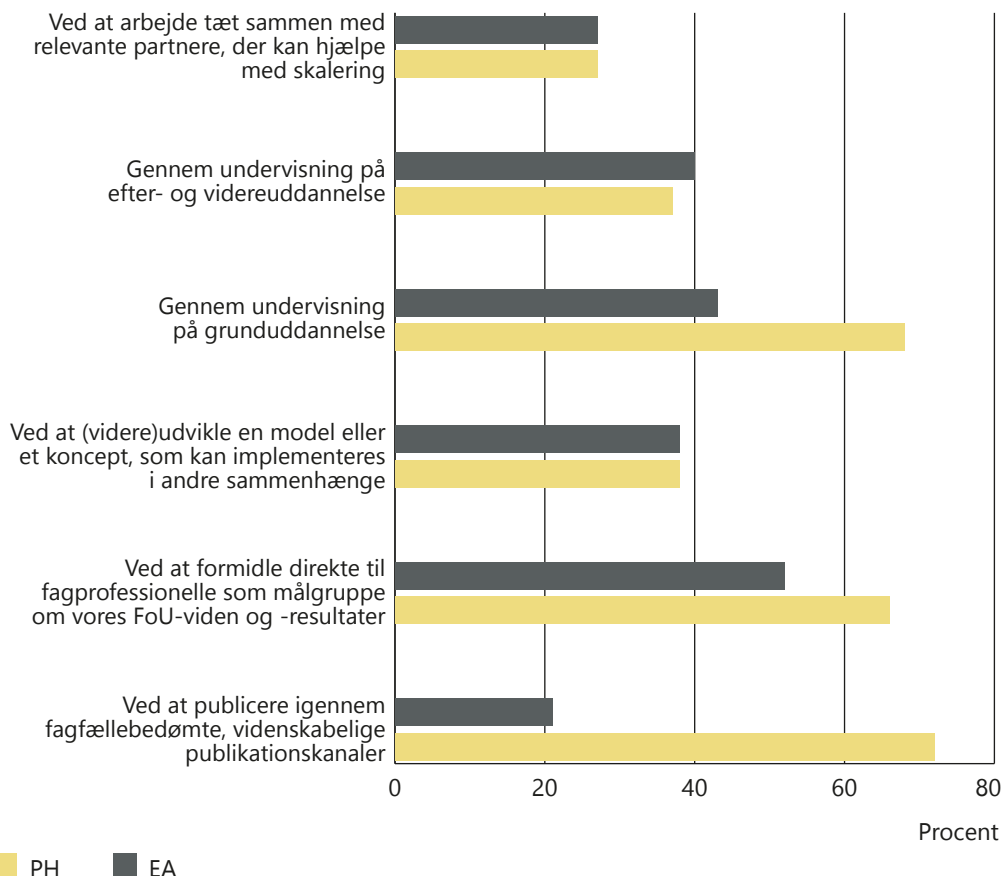
Det bekræftes i flere interessentsamtaler. Der mangler ikke kun forskningsviden, men også kapacitet og kompetencer til at oversætte og absorbere den viden og dermed sikre succesfuld implementering i den konkrete sammenhæng. Andre interessenter påpeger, at der ikke er tilstrækkelige ressourcer ved professionshøjskolerne til at understøtte

implementering og skalering af ny FoU-viden og -resultater i praksis. Det skyldes, at man med de FoU-midler, der er til rådighed, satser på at opbygge forskningshøjde. Der er flere steder desuden ikke formelle strukturer for videnuudveksling. Det er op til den enkelte projektleder at indarbejde det i projektdesignet og forløbet.

Arbejdet med at skalere FoU-viden og -resultater sker ifølge respondenterne navnlig gennem publikationsaktivitet, formidling til

fagprofessionelle, samt gennem undervisning, som det ses i Figur 9.

Figur 9 Anvendte metoder til skalering af FoU-viden og resultater, fordelt på hhv. professionshøjskoler (PH) ($N = 337$) og erhvervsakademier (EA) ($N = 100$). Procent. 2023



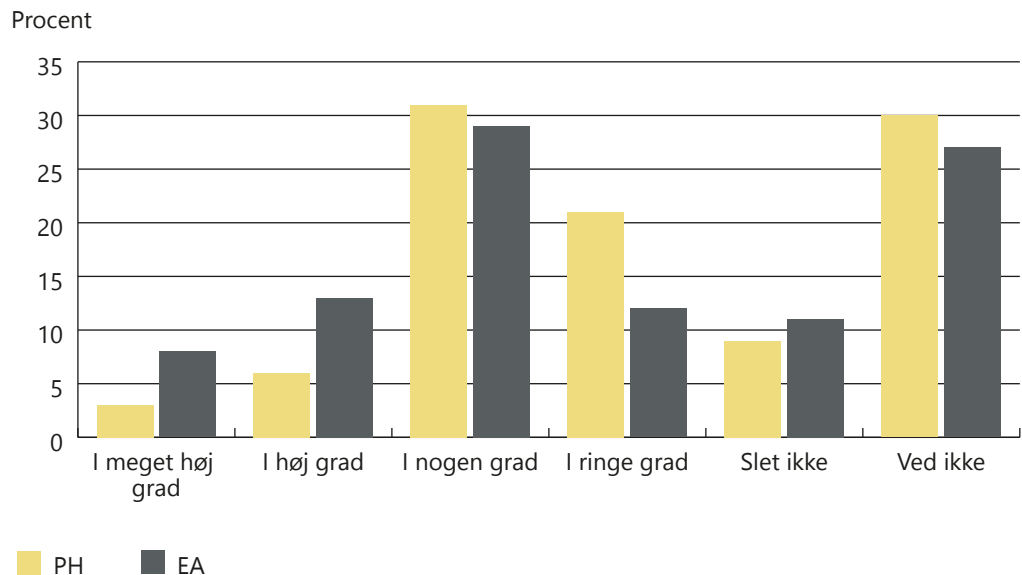
Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier 2023.

Anm.: Kategorierne "Andet" og "Ved ikke" er udeladt.

Flere respondenter har oplevet en vis grad af barrierer for arbejdet med at skalere FoU-viden og -resultater, som det fremgår af Figur 10. Næsten 1/3 har dog valgt at svare "ved ikke" på det spørgsmål, hvilket tyder på enten manglende erfaring hermed, manglende forståelse af spørgsmålet eller en kombination heraf.⁶

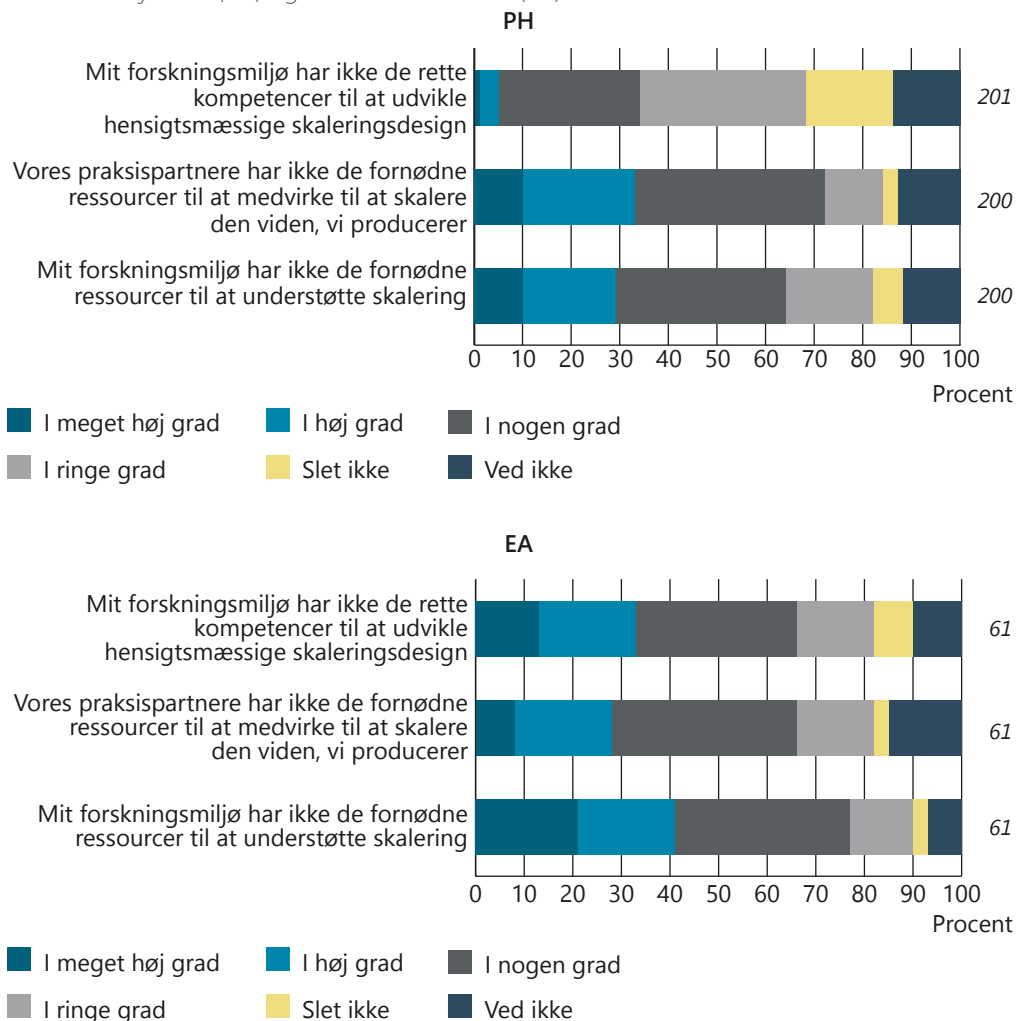
Spurgt til naturen af de oplevede barrierer svarer respondenterne, at de primært oplever barrierer i relation til manglende ressourcer, som det fremgår af Figur 11.

Figur 10 Graden af oplevede barrierer i forbindelse med at sikre skalering af FoU-resultater, fordelt på hhv. professionshøjskoler (PH) ($N = 337$) og erhvervsakademier (EA) ($N = 100$). Procent. 2023.



Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier 2023.

Figur 11 Oplevede barrierer i forbindelse med at sikre skalering af FoU-resultater, særsklit for professionshøjskoler (PH) og erhvervsakademier (EA). Procent. 2023.



Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier 2023.

Anm.: Tal for enden af hver søjle angiver antal respondenter. Kategorien "Andet" er udeladt. Beregningsgrundlaget omfatter kun respondenter, der har angivet at de oplever, at de i meget høj grad, i høj grad og i nogen grad oplever barrierer.

Hvis der er udfordringer med at bringe FoU ud i praksis, hvad er så løsningen? De interessenter, DFIR har talt med, peger både på løsninger internt ved professionshøjskoler og erhvervsakademier samt løsninger i praksis-felterne.

Flere interessenter opfordrer professionshøjskoler og erhvervsakademier til at arbejde mere strategisk og samlet med de udfordringer, der er med at få bragt viden i anvendelse i praksis. Der bør blandt andet være større opmærksomhed på, hvilke kompetencer, der skal udvikles, for at man bliver dygtig til at bedrive anvendelsesorienteret forskning, og

at der skal være incitamentsstruktur til at understøtte denne form for kompetenceudvikling.

En interessant vurderer, at professionshøjskolernes videndelingsaktiviteter ofte drives af efterspørgsel i praksis, mens professionshøjskolerne i stedet bør være mere offensive og selv i højere grad sætte en dagsorden. Samme person udtrykker også et ønske om, at den viden, der formidles, leveres i en form, der er mere anvendelig i praktikernes travle hverdag og opfordrer til, at man overvejer at uddanne ph.d.-stipendiater og deres vejledere i kommunikation til praksisfeltet. Der findes generelt ingen systematisk opsamling og formidling af forskningsresultater i forskningsmiljøerne ved professionshøjskolerne.

Endvidere opleves visse dele af det aftageapparat, der skal optage FoU-viden og -resultater, som umodent i forhold til at anvende FoU. Det skyldes manglende ressourcer

hos aftagerne. Flere interessenter påpeger, at der specifikt på det kommunale område savnes en mere systematisk opsamling af hvilke videnbehov, kommunerne har.

Eksempelvis undrer en interessant sig over, hvorfor viden på dagtilbudsområdet ikke opsamles noget sted. Kommunerne oplever et enormt pres på dagtilbuds- og skoleområdet på grund af, at flere og flere børn og unge får psykiatriske diagnoser, men "famler ofte i blinde" og opsamler ikke behov på tværs.

Med specifik henvisning til grundskoleområdet fremhæver flere respondenter og interessenter, at hvis ny viden skal optages og implementeres på de enkelte skoler, skal opgaven varetages af skoleledelsen, gerne også med det administrative ledelseslag i kommunerne. Det kræver både kendskab til den aktuelle FoU på området og en aktiv beslutning om at implementere det.



Andre interessenter har peget på en åbenlys mangel på erfaringsopsamling på det kommunale sundhedsområde.

Nogle af landets kommuner har dog medarbejdere ansat med ansvar for forskning, udvikling og innovation, som kan bidrage til at indarbejde forskningsviden og -resultater i det kommunale arbejde.

Der udestår en egentlig undersøgelse af aftagerapparaternes overordnede absorberingsevne i forhold til FoU. DFIR's undersøgelse peger imidlertid på et uudnyttet potentiale for, at både professionshøjskolerne og erhvervsakademierne selv og aftagerfelterne afsøger potentialer for i højere grad at bringe den anvendelsesorienterede og praksisnære FoU i anvendelse til gavn for velfærd og bæredygtig vækst.

Vidensamarbejde med universiteterne

Universiteterne betragtes i lovgrundlagets visioner for FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier som en vigtig part i det videnskredsløb, der med afsæt i uddannelse, praksis og forskning skal komme professioner, erhverv og samfund til gavn.

Det er derfor også glædeligt at se, at både respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen samt de interessenter, DFIR har haft samtaler og møder med, generelt stiller sig positivt over for vidensamarbejdet med universiteterne. Der er en opfattelse af, at parterne supplerer hinanden godt og flere interessenter fremhæver, at der er sket en positiv udvikling de seneste ti år fra mere komplicerede til mere gnidningsfrie og udbytterige partnerskaber.

Adspurgt om en række overordnede udsagn om samarbejdet med universiteterne udtrykker de respondenter, der tidligere har deltaget i FoU-projekter, hvori der indgik et samarbejde med et universitet, at der er en

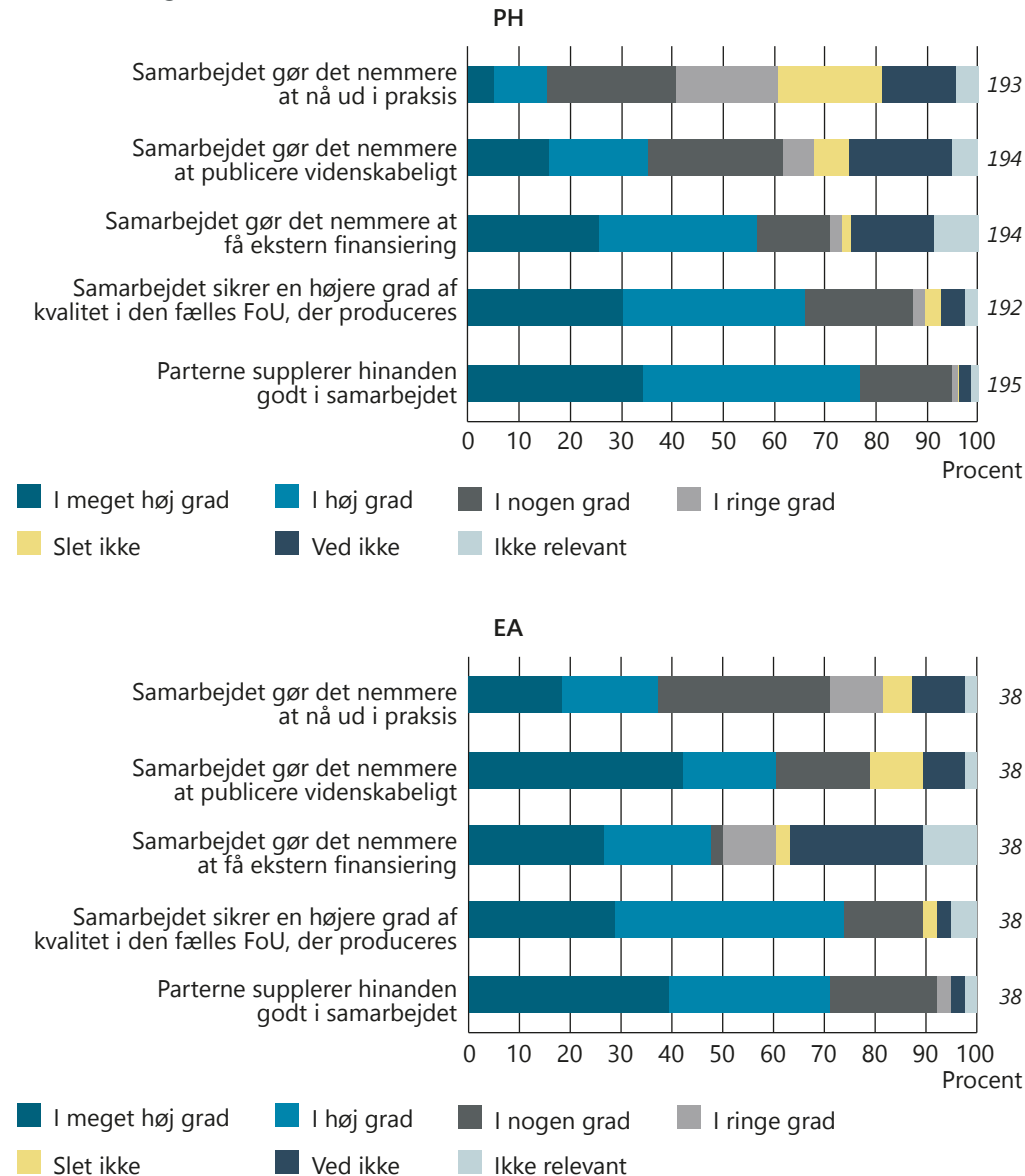
lang række fordele ved dette samarbejde. På spørgsmålet om, i hvor høj grad parterne supplerer hinanden godt i samarbejdet, svarer over 90 pct. af respondenterne fra hhv. professionshøjskoler og erhvervsakademier, at de i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad er enige heri (Se Figur 12).

Det bekræftes af flere interessenter. Eksempelvis fremhæves det fra erhvervsakademiernes side, at erhvervsakademierne antager en mere afsøgende, eksperimenterende, hurtig og agil rolle i projekter, som involverer universiteter, mens universiteterne tegner sig for den mere klassiske forskning, der tager længere tid.

Ligeledes svarer over 80 pct. af respondenterne fra begge institutionstyper, at de i meget høj, i høj eller i nogen grad er enige i, at samarbejdet med universiteterne sikrer en højere grad af kvalitet i den fælles FoU, der produceres.

Som vist nedenfor i Figur 12 er en stor andel af respondenterne i varierende grad enige i, at samarbejdet med universiteterne gør det nemmere at få ekstern finansiering og at publicere videnskabeligt. En noget mindre andel af respondenterne oplever, at vidensamarbejdet med universiteterne gør det nemmere at nå ud i praksis. Her er der dog en væsentlig forskel mellem professionshøjskoler og erhvervsakademier, idet respondenter fra erhvervsakademierne i højere grad mener, at det gør det nemmere at nå ud i praksis, når et universitet involveres i FoU-samarbejdet, mens en lavere andel af respondenterne fra professionshøjskolerne erklærer sig enige heri. Besvarelserne kan med afsæt i flere af fritekstkommentarerne tolkes således, at praksispartnere måske oplever, at en universitetspartner har en større legitimitet som forskningsinstitution også set fra praksisperspektivet.

Figur 12 Udsagn om samarbejdet med universiteterne, særligt for professionshøjskoler (PH) (N = 337) og erhvervsakademier (EA) (N = 100). Procent. 2023.



Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler (PH) og erhvervsakademier (EA) 2023.

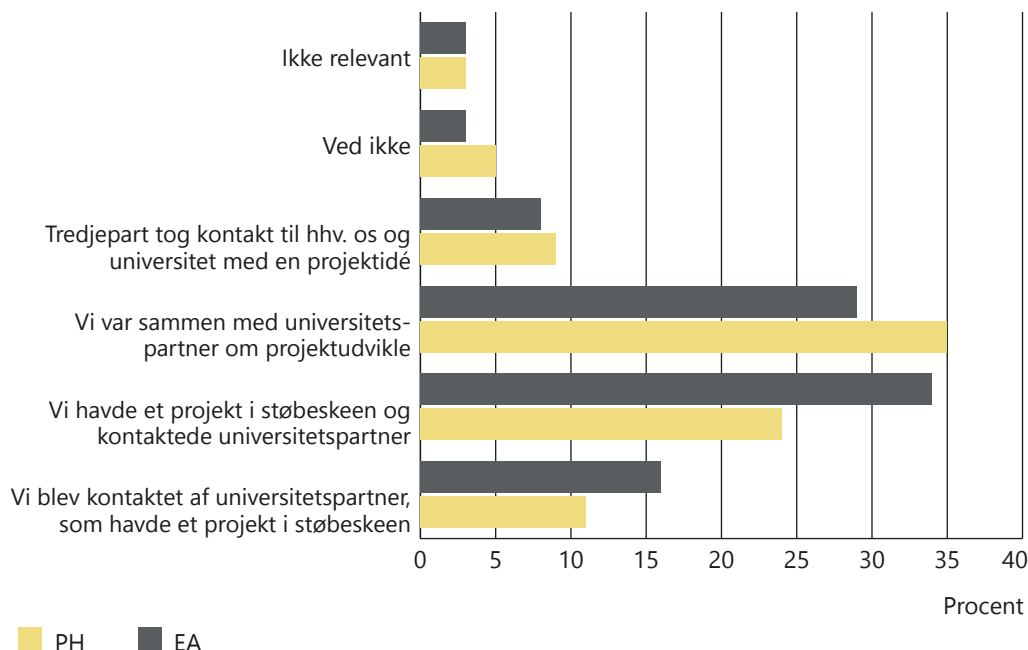
Anm.: Tal for enden af hver søjle angiver antal respondenter. Kategorien "Andet" er udeladt. Beregningsgrundlaget omfatter kun de respondenter, der har angivet at de har haft samarbejde med et universitet.

I spørgeskemaundersøgelsen bedes respondenterne ligeledes angive, hvorvidt de i deres seneste FoU-projekt med en involveret universitetspartner, i projektudviklingsfasen selv tog kontakt til universitetspartner, blev kontaktet af universitetspartner eller var sammen om at projektudvikle. Svarene fremgår af Figur 13. Her tegner der sig et billede af, at universiteterne er en foretrukken og oplagt partner i et forskningsprojekt. Det skal noteres, at flere af respondenterne refererer til deres ph.d.-projekt. Her er den gængse model, at ph.d.-ansøger kontakter en universitetspartner med et projekt, idet professionshøjskolerne ikke kan tildele

ph.d.-stipendier. En relativt stor andel af den samlede pulje af forskningsaktive medarbejdere navnlig ved professionshøjskolerne (35 pct.) har projektudviklet i samarbejde med en universitetspartner i det seneste FoU-projekt, de var involveret i.

DFiR har ikke undersøgt universiteternes præference for at samarbejde med professionshøjskoler og erhvervsakademier. Men det overordnede billede, som interessenterne giver udtryk for, er, at universiteterne i stigende grad betragter navnlig professionshøjskoler som en oplagt partner i FoU-projekter.

Figur 13 Roller i udviklingsfasen i samarbejdet mellem universitet og institution, fordelt på hhv. professionshøjskoler (PH) ($N = 337$) og erhvervsakademier (EA) ($N = 100$). Procent. 2023.



Kilde: DFiR spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier 2023.

Anm.: Kategorien "Andet" er udeladt. Beregningsgrundlaget omfatter kun de respondenter, der har angivet at de har haft samarbejde med et universitet.

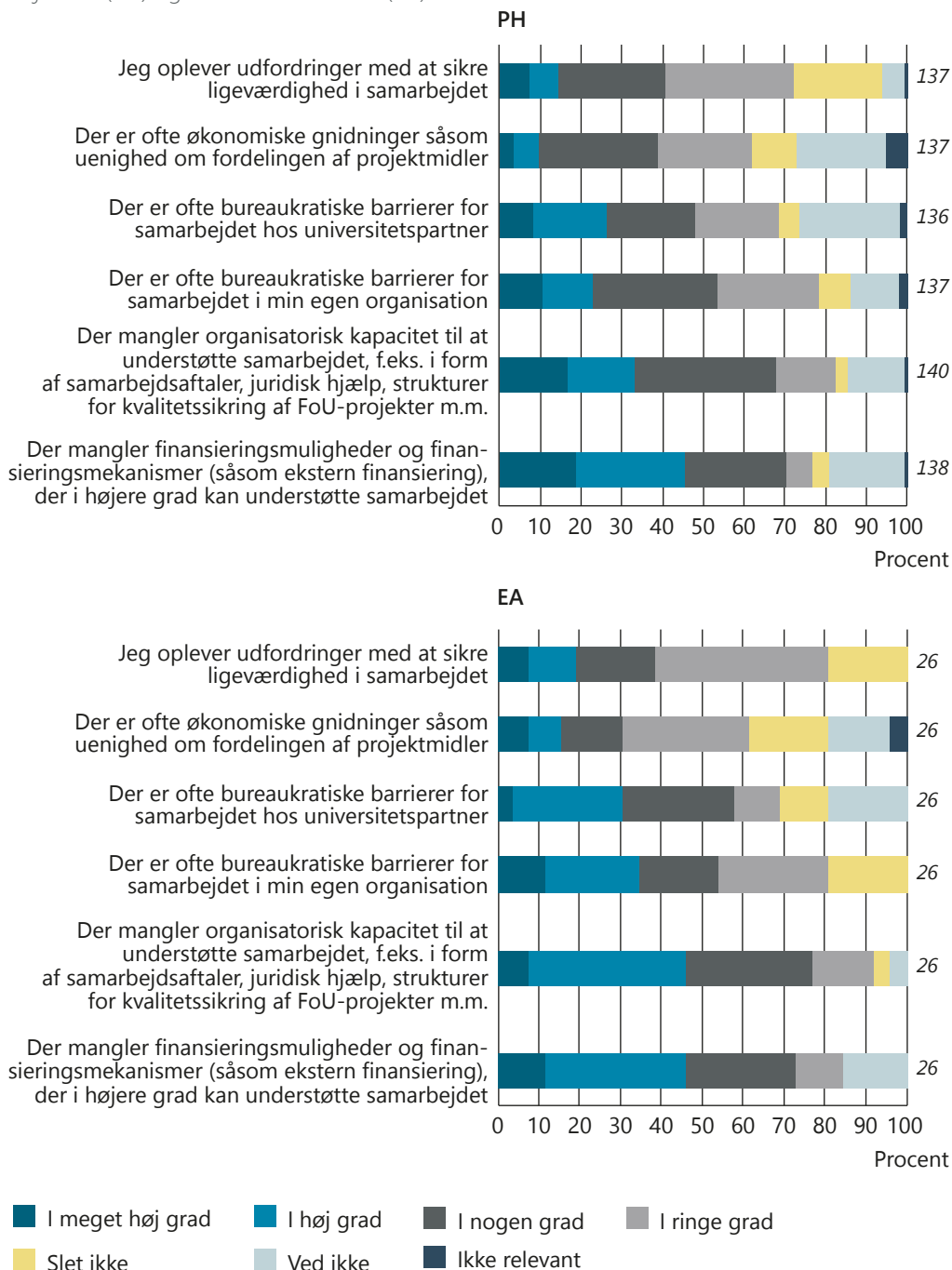


Derudover spørger DFIR til, hvorvidt de forskningsaktive medarbejdere har oplevet barrierer i samarbejdet med universiteterne. Her svarer 9 pct. af respondenterne fra professionshøjskoler og 11 pct. af respondenterne fra erhvervsakademierne, at de i enten meget høj grad eller høj grad har oplevet barrierer, mens hhv. 37 pct. og 32 pct. fra professionshøjskoler og erhvervsakademier svarer, at de i nogen grad har oplevet barrierer.

Som vist i Figur 14 peger de, der har oplevet barrierer, især på, at der mangler finansieringsmuligheder og -mekanismer, der i

højere grad kan understøtte samarbejdet, samt at der mangler organisatorisk kapacitet til at understøtte samarbejdet, f.eks. i form af samarbejdsaftaler, juridisk hjælp, strukturer for kvalitetssikring af FoU-projekter m.m. Ligeledes udpeges bureaukratiske barrierer for samarbejdet i egen organisation eller hos universitetspartnerne som værende af betydning. En relativt lille andel mener, at der i meget høj grad eller i høj grad er økonomiske gnidninger, såsom uenighed om fordeling af projektmidler. Dog er andelen af respondenter, der oplever denne uenighed, større for professionshøjskolernes vedkommende.

Figur 14 Udsagn om barrierer for samarbejdet med universiteterne, særsklit for professionshøjskoler (PH) og erhvervsakademier (EA). Procent. 2023



Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier 2023.

Anm.: Tal for enden af hver søjle angiver antal respondenter. Kategorien "Andet" er udeladt. Beregningsgrundlaget omfatter kun de respondenter, der har angivet at de har haft samarbejde med et universitet.



Kapitel 4

Rammer for FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier

DFiR vurderer, at man ved at justere på rammerne for FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier i højere grad kan understøtte arbejdet med at bringe FoU i anvendelse i praksis. Derfor har rådet foretaget en undersøgelse af rammebetingelserne for institutionernes FoU-opgave. Om end der er særligt fokus på finansieringsgrundlaget har DFiR på baggrund af dialoger med interessenterne også vurderet betydningen af de overordnede politiske ambitioner med området.

De politiske ambitioner med området

Flere interessenter har påpeget, at der er begrænset politisk interesse for området. I forlængelse heraf bliver det også fremhævet, at der er uklarheder i det samlede lovgrundlag for FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier, og at der stadig er behov for en tydeliggørelse på politisk niveau (Danmarks Evalueringsinstitut, 2017, s. 9, 15-17; Lindeberg, 2018, s. 62).

I lovbemærkningerne står der eksempelvis om anvendelsen af begrebet FoU-aktiviteter, at de omfatter dels "aktiviteter i henhold til alment og internationalt anerkendte definitioner af FoU, dels væsentlige aktiviteter som

falder uden for disse definitioner (Danmarks Evalueringsinstitut, 2017, s. 15)". Mens finanslovsmidlerne til FoU skal opfylde Frascati-manualen, er der altså i institutionsloven samt i beskrivelserne af stillingsstrukturen en udvidet forståelse af FoU (BEK nr 1458 af 24/06/2021).⁷

Der har ifølge flere interessenter været begrænset vejledning til institutionerne undervejs i konsolideringsarbejdet. Ud over det, som står i det samlede lovgrundlag, har FoU-begrebet ikke været foldet yderligere ud. Professionshøjskolerne og erhvervsakademierne har selv arbejdet videre med at definere FoU på baggrund af det relativt uklare, samlede lovgrundlag.

DFiR har ikke gennemført en nærmere undersøgelse af, hvordan definitionsarbejdet endelig har udfoldet sig. Det står dog klart, at der er behov for en mere konsekvent juridisk understøttelse fra politisk hold af FoU-aktiviteterne.

Fra politisk side har der først og fremmest været fokus på den ene del af lovgrundlagets formål, nemlig at sikre kvaliteten af uddannelserne, mens ambitioner og visioner med

den anden del af lovgrundlagets formål, nemlig styrkelse af praksis, indtil nu har været fraværende. Der udestår en drøftelse af, hvilken plads i det samlede forsknings- og innovationssystem, FoU-aktiviteterne ved professionshøjskolerne og erhvervsakademierne skal have. Endvidere bør der være en politisk drøftelse af, hvordan man vil løfte området, og hvilken rolle FoU-aktiviteterne spiller for kvaliteten og produktiviteten i aftagerfelterne.

Anbefaling

Vil regeringen indfri den del af formålet med lovgrundlaget, som handler om at bringe ny viden til praksisfelterne, anbefaler DFIR, at regeringen udvikler og fremlægger en visionær, national strategi for forskning og udvikling, der omfatter de to institutionstyper.

En national strategi for forskning og udvikling, der omfatter professionshøjskoler og erhvervsakademier, bør udvikles i tæt

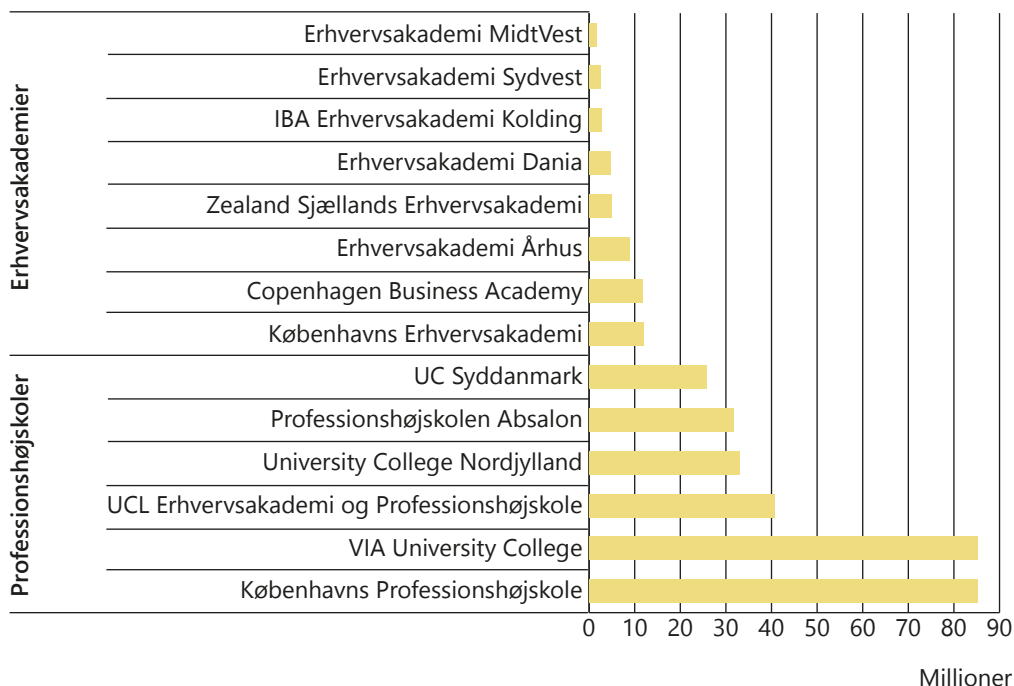
samarbejde med relevante aktører og inkludere en analyse af aftagerfelternes evne til at implementere ny viden, efterspørgsel efter FoU samt en identifikation af særligt potentialefyldte områder. Strategien bør have et helhedsorienteret blik på FoU udført ved professionshøjskoler og erhvervsakademier. FoU-opgaven ved professionshøjskoler og erhvervsakademier bør betragtes som en integreret del af det øvrige forsknings- og innovationssystem. DFIR opfordrer desuden til, at rapportens øvrige anbefalinger angående finansiering og kvalitetsvurdering indgår i strategien.

Små FoU-miljøer

Figur 14 illustrerer, hvordan finanslovstilskudet fordeler sig på de enkelte institutioner. Som nævnt ovenfor modtager professionshøjskolerne et væsentligt højere samlet tilskud end erhvervsakademierne både som følge af de særlige midler, øremærket aktivitet på lærer- og pædagoguddannelsen og på baggrund af den store forskel på institutionernes størrelse som det også fremgår af faktaboksen i kapitel 2.



Figur 14 Fordeling af finanslovstilskud til FoU-aktiviteter ved professionshøjskoler og erhvervsakademier i 2022. Tilskuddet er fordelt på baggrund af uddannelsesaktivitet i 2013



Kilde: Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, marts 2023. Efterbearbejdet af DFIR.

Med det relativt beskedne finanslovstilskud og med de størrelsesforskelle, der er på de forskellige institutioner, er mange af FoU-miljøerne ved professionshøjskoler og erhvervsakademier små.

Imidlertid ser hovedparten af de interesser, DFIR har talt med, ikke nødvendigvis nogen fordel i at koncentrere forskningsaktiviteterne på færre og større miljøer. Den særlige regionale forpligtelse, institutionerne har, gør dem til væsentlige regionale spillere,

der som producenter af forskning, udvikling og uddannelse kan bidrage til regional vækst og velfærd. Der er dog også flere, der taler for en koncentration af FoU-miljøerne med henvisning til at sikre både forskningshøjde og større impact. En del professionshøjskoleaktører peger i forlængelse heraf på, at der er meget at vinde for sektoren ved at arbejde på tværs af flere eller alle professionshøjskoler i større programsatsninger, meget gerne i samarbejde med universiteterne.

Større tværgående programsatsninger

Interessenter navnlig fra professionshøjskolerne nævner, at det gavner kapacitetsudviklingen og den samfundsmæssige værdiskabelse at arbejde sammen – gerne med universiteterne – i større programsatsninger.

Et nyligt eksempel er det nationale program NAFA – Naturfagsakademiet, der i et samarbejde mellem alle seks professionshøjskoler, fire universiteter og det nationale naturfagscenter ASTRA med en samlet støttesum fra henholdsvis VILLUM FONDEN og Novo Nordisk Fonden på i alt 200 mio. kroner skal fremme motiverende og udbytterig naturfagsundervisning i grundskolen. Programmet blev igangsat i sommeren 2021 og løber frem til sommeren 2028.

Programmet indeholder ud over en indsats henholdsvis på læreruddannelserne og i grundskolen også en forskningsindsats, der både dækker følgeforskning og strategisk forskning inden for det naturfagsdidaktiske område – i tilknytning til hhv. læreruddannelsen og grundskolen. Der er afsat omkring 75 mio. kroner til forskningsindsatsen, som skal fordeles mellem alle deltagende professionshøjskoler og universiteter. Disse midler bliver udmøntet løbende i varierende konstellationer.

(Naturfagsakademiet - NAFA, 2023)

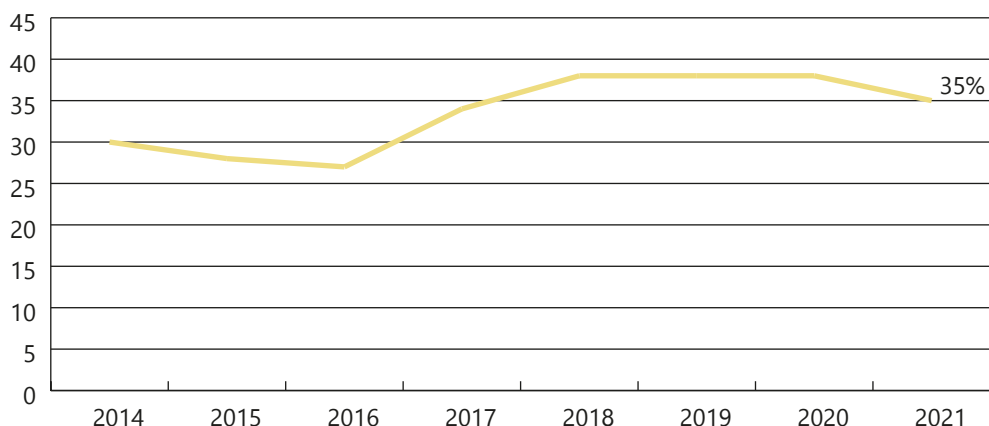
Ekstern finansiering af FoU ved professionshøjskolerne

Det er navnlig professionshøjskolerne, der hjemtager ekstern finansiering til FoU, mens erhvervsakademiernes hjemtag på dette område er yderst begrænset. DFIR finder det positivt, at de private fonde udviser en stigende interesse for at støtte FoU ved professionshøjskolerne. De private fondsmidler spiller sammen med de offentlige, konkurrenceudsatte midler en vigtig rolle i at sikre den samfundsmæssige værdiskabelse af professionshøjskolernes FoU-aktiviteter.

Danske Professionshøjskoler udgiver hvert år et videnregnskab for hele den samlede sektor. Her opgøres en række nøgletal for professionshøjskolernes FoU-aktiviteter inden for finansiering, forskningsaktivitet, medarbejderkompetencer, videnomsætning og viden til professionerne (Danske Professionshøjskoler, 2022). Videnregnskabet viser blandt andet professionshøjskolernes omsætning af ekstern finansiering til FoU-aktiviteter i perioden 2014-2021. I denne periode var der en kraftig stigning i andelen af den samlede finansiering (omsætning) fra 2016 til 2018, efterfulgt af en lettere nedadgående tendens fra 2018 til 2021, som vist i Figur 15.

Figur 15 Ekstern finansierings andel af samlet FoU-finansiering (omsætning) fra 2014 til 2021 for de seks professionshøjskoler.

Procent



Kilde: Danske Professionshøjskoler: Videnregnskab 2021. Efterbearbejdet af DFIR.

I 2021 udgjorde ekstern finansiering således 35 pct. af den samlede FoU finansiering. Fordelingen på de enkelte professionshøjskoler fremgår af Tabel 2.

Tabel 2 Ekstern finansiering (omsætning) på de seks professionshøjskoler i perioden 2017-2021.

Institution	2017	2018	2019	2020	2021
University College Syddanmark	8.027	8.466	9.826	7.707	5.799
University College Nordjylland	4.650	4.776	8.413	9.350	8.739
UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole	18.687	15.365	18.133	12.641	12.317
Københavns Professionshøjskole	55.741	58.399	54.471	46.937	49.838
Professionshøjskolen Absalon	9.467	14.330	18.532	19.146	22.346
VIA University College	44.410	69.219	71.017	83.980	63.466
I alt	140.982	170.555	180.392	179.761	162.505

Kilde: Danske Professionshøjskoler: Videnregnskab 2021. Efterbearbejdet af DFIR.

Anm.: Der er i perioden 2019-2021 gradvist implementeret ny registreringsramme på institutionerne, hvilket har givet forskydninger i datagrundlagets opgørelsesmetode. Dermed kan der ikke laves sammenligninger på tværs af årene. Derudover er der for 2021 sket en ændring i VIA UC ift. opgørelse af partneromkostninger, der påvirker institutionens samlede eksterne finansiering.

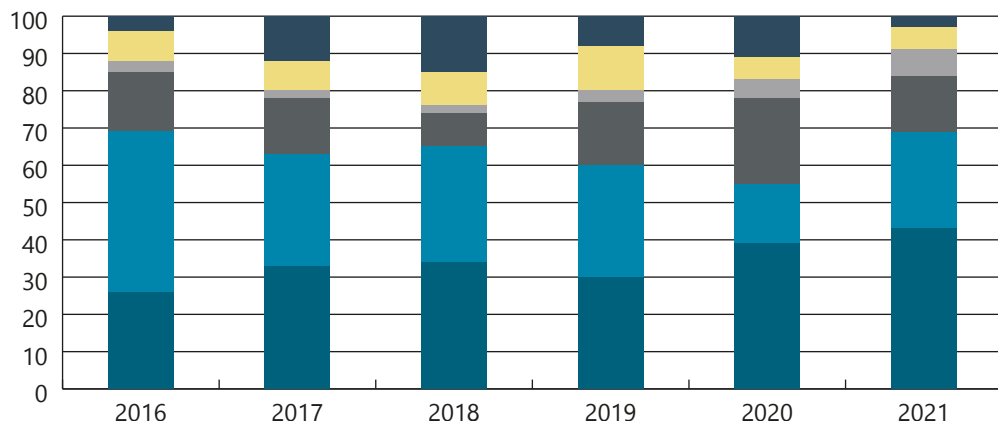
Professionshøjskolesektoren har ligeledes haft succes med at sikre stigende privat fondsfinansiering til FoU-aktiviteter. I 2021 var 43 pct. af den samlede eksterne finansiering af FoU (omsætning) ved professionshøjskolerne finansieret af private danske kilder, primært private fonde (se Figur 16).

Det er altså sammen med nogle af de offentlige puljer og fonde, at de private fonde er med til at finansiere velfærdsforskningen ved professionshøjskolerne, og dermed også er med til at sætte retningen herfor.



Figur 16 Fordeling af ekstern finansiering af FoU ved de seks professionshøjskoler i perioden 2017-2021 fordelt på kilde. Procent, 2016-2021.

Procent



- Danske virksomheder og fonde
- Ministerier og styrelser mv.
- EU og andre udenlandske kilder
- Det Frie Forskningsråd og Innovationsfonden
- Regioner og kommuner (herunder regionale fonde)
- Andre offentlige kilder (fx tipsmidler)

Kilde: Danske Professionshøjskoler: Videnregnskab 2021. Efterbearbejdet af DFIR.

I 2021 tegnede andre offentlige kilder, herunder ministerier og styrelser, kommuner, regioner og andre offentlige puljer såsom tipsmidler, sig for 35 pct. af den eksterne finansiering. Danmarks Frie Forskningsfond og Innovationsfonden tegnede sig for 7 pct. af FoU-finansieringen. EU og andre udenlandske kilder stod for 15 pct. af finansieringen (se Figur 16).

Professionshøjskolerne nyder også godt af målrettede offentligt finansierede initiativer, der tilgodeser forskning særligt inden for lærer- og pædagogområdet. Ph.d.-rådet for uddannelsesforskning blev oprettet allerede i 2011 med særligt fokus på det lærerfaglige område, mens Partnerskab for børneforskning blev oprettet i 2021.



Ph.d.-rådet for uddannelsesforskning

Ph.d.-rådet for uddannelsesforskning blev nedsat i 2011 og har til ansvar at uddele den bevilling, der med Globaliseringsaftalen i efteråret 2010 første gang blev afsat til at styrke uddannelsesforskning.

Formålet med ph.d.-rådet er at styrke lærerprofessionerne ved at uddanne ph.d.er, som bedriver praksisnær forskning til gavn for professionshøjskolerne, og som efterfølgende kan undervise på læreruddannelsen. Hensigten med initiativet er at forbedre udbyttet for alle elever i folkeskolen.

Ph.d.-rådets arbejde med at styrke uddannelsesforskningen tager udgangspunkt i tre formål:

1. Forskning i praksisnære områder med stærk tilknytning til og i samarbejde mellem professionshøjskolerne og universiteterne.
2. Forskning og forskeruddannelse med efterprøvede og anerkendte kvalitetssikringsmekanismer i regi af universiteternes ph.d.-skoler.
3. De ph.d.er, der uddannes, skal både under uddannelsen og efterfølgende kunne undervise på professionshøjskolerne og indgå i forskning og udvikling i professionsfeltet.

Ph.d.-rådsmidlerne søges i et konsortiesamarbejde mellem mindst en professionshøjskole og mindst et universitet.

(Ph.d.rådet for uddannelsesforskning, 2023; UFM, 2023d)

Partnerskab for børneforskning

Partnerskab for børneforskning har til formål at arbejde for en langsigtet, strukturel styrkelse af forsknings- og uddannelsesmiljøet på 0-6 års området.

Partnerskabet blev etableret i 2021 på baggrund af en bevilling på i alt 200 mio. kr., som blev afsat i forbindelse med fordelingen af forskningsreserven i 2021. Der er afsat 50 mio. kr. årligt oprindeligt frem til 2024 til at styrke den pædagogiske forskning i relation til de mindste børn.

En af hensigterne bag nedsættelsen af Partnerskab for børneforskning var fra politisk hold et ønske om en udmøntningsmodel, der i højere grad prioriterede aftager- og praksiselementet samt videnomsætning. Endvidere var etableringen foranlediget af et behov for koordinering af indsatsen frem for mange bevillinger uden tværgående sammenhæng.

Partnerskabet skal udmønte midler i åben konkurrence og har som erklæret mål at sikre inddragelse af praksis også i forhold til at identificere forskningsbehov. Partnerskabet får også til opgave at omsætte og formidle FoU til pædagogisk personale. Endvidere skal det opbygge FoU-kapacitet blandt andet med indlejring af forskeruddannelse i større forskningsprojekter samt indlejring af forskningen i pædagoguddannelsen og andre relevante uddannelser.

Partnerskabet består af en bestyrelse, et repræsentantskab samt to vurderingspaneler – et praksispanel og et videnskabeligt panel.

Arbejdet med at definere rammerne for partnerskabet samt formulere det første opslag har strakt sig over omtrent halvandet år. Det første opslag åbnede 1. april 2023.

(UFM, 2023b; Partnerskab for børneforskning, 2023a)

Professionshøjskolernes succesrate målt i kroner i de store danske offentlige forskningsfinansierende fonde, Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) og Innovationsfonden (IFD) varierer alt efter område, men den er overordnet set ikke stærkt afvigende fra den generelle succesrate, målt i beløb. Imidlertid er ansøgningsaktiviteten lav. Se bilag A for detaljer.

Erhvervsakademierne oplever udfordringer med at supplere deres basisbevilling med

ekstern finansiering af FoU-aktiviteter, hvilket ifølge erhvervsakademisektoren selv gør det svært at kapacitetsopbygge med små midler. Uddannelses- og Forskningsministeriets evaluering fra 2019 viste at hjemtaget af eksterne midler til erhvervsakademierne faldt fra 32 mio. kr. i 2015 til 8 mio. kr. i 2017. Nye tal indsamlet af DFIR for årene 2019-2021 viser, at kun ét af erhvervsakademierne har hjemtaget eksterne FoU-midler i 2019 og 2021.⁸

Tabel 3 Hjemtag af ekstern finansiering til FoU for professionshøjskoler og erhvervsakademier i perioden 2019-2021. For professionshøjskolerne er kun eksterne midler med tilknytning til hhv. lærer-, pædagog- og sygeplejerskeuddannelserne indrapporteret.

Institution	År	Antal projekter	25% kvartil	Median	75% kvartil	Min	Max
Professionshøjskoler	2019	131	191.643	429.000	994.000	3.000	12.425.600
	2020	136	116.827	330.022	935.484	2.000	9.400.000
	2021	92 98*	116.938 119.060*	250.000 291.000*	613.870 733.221*	18.000	2.825.000 7.900.000*
Erhvervsakademier	2019	12	22.114	45.661	95.996	13.740	3.205.000
	2021	6	10.680	16.860	36.019	8.000	179.360

Kilde: Professionshøjskolerne UCN, UCSYD, Absalon, KP, VIA og UCL, marts 2023. Efterbehandlet af DFIR.

Anm.: Foreløbige tal på baggrund af de seks institutioners forhåndenværende data. Der er data, der er udeladt, grundet forskelle i professionshøjskolernes opgørelsesmetoder. Beløb angivet med kursiv og * angiver værdier, når den anslåede del af NAFA-bevillingen til FoU medtages i de samlede opgørelser. Det er blevet anslået, at 1/3 af den samlede bevilling til hver institution vil være målrettet FoU og derfor er 1/3 af NAFA-bevillingen medtaget for hver institution.⁹

Små projektstørrelser

DFIR har indhentet oplysninger fra de enkelte institutioner vedrørende hjemtag af ekstern projektf finansiering i perioden 2019-2021. Grundet forskelle i professionshøjskolernes opgørelsesmetoder er disse data ufuldstændige. DFIR antager imidlertid, at de indhentede data stadig giver et overordnet billede af de eksternt finansierede projekters størrelse. For en yderligere beskrivelse af datagrundlaget, se Kapitel 5.

Tabel 3 beskriver hjemtaget af ekstern finansiering i perioden 2019-2021 for begge institutionstyper. For professionshøjskolernes vedkommende omfatter tallene kun hjemtag for FoU med relevans for de tre store velfærdsuddannelser, sygeplejerske, lærer og pædagog, mens alle uddannelsestilknytninger er indrapporteret for erhvervsakademierne. Tabellen viser stor spredning i det eksterne hjemtag per projekt for begge institutionstyper. For professionshøjskolernes eksternt finansierede projekter på de tre

store velfærdsuddannelser gælder det, at i 2019 har 25 pct. af bevillingerne en størrelse på 191.643 kr. eller derunder, 25 pct. mellem 191.643 og 429.000 kr., 25 pct. mellem 429.000 og 994.000 kr. og de resterende 25 pct. har mere end 994.000 kr.

Udviklingen frem mod 2021 viser, at projektstørrelsen falder. Fra 2019 til 2021 er der registreret et fald i medianen, der indikerer, at de eksterne bevillinger bliver mindre igennem den valgte periode, hvilket også er registreret i opgørelsen fra Danske Professionshøjskoler i Tabel 2 over ekstern finansiering målt i omsætningstal. Her kan opgørelserne for især 2021 sandsynligvis fortolkes i lyset af effekterne af corona-pandemien, som alt andet lige har vanskeliggjort FoU-arbejdet både før og efter en evt. bevilling er hjemtaget.

Der er allerede gode eksempler på, at private og offentlige bevillingsgivere vælger at uddele større bevillinger til flerårige projekter for at sikre en højere grad af gennemslagskraft af FoU-aktiviteterne. Det gælder blandt andet Partnerskab for børneforskning, men også de store private fonde som VILLUM-fonden, Novo Nordisk Fonden og LEGO-fonden.

Flere professionshøjskoler har da også som ambition at hjemtage større projektmidler til FoU-projekter. I samtaler med DFIR har professionshøjskolerne selv angivet flere forhold som baggrund for dette målbillede. Dels er der behov for at supplere FoU-grundbevillingen for at skabe mærkbar impact i både uddannelse og praksis i større målestok. Dels understøtter større bevillinger kapacitetsopbygningen af FoU-miljøerne på tværs af fagområder. Professionshøjskolerne fortæller også, at det er mere omkostningstungt at drive mange små projekter.

I forlængelse heraf påpeges det af flere interessenter og spørgeskemarespondenter i



spørgeskemaets fritestfelter, at FoU-grundbevillingen fra finanslovstilskuddet, navnlig for professionshøjskolernes vedkommende, ofte bliver brugt til at dække de omkostninger, der er forbundet med projektudvikling og ansøgningsskrivning til eksterne bevil-lingsgivere.

DFiR ser derfor et potentiale i, at både pri-vate og offentlige bevillingsgivere udmønter større og flerårige bevillinger til FoU-projek-ter. Dette vil understøtte både mere impact og bedre skalering i praksis og kan samtidig gavne den langsigtede kapacitetsopbygning i FoU-miljøerne.

Anbefaling

Både offentlige og private bevillingsgivere bør styrke adgangen til større og flerårige FoU-bevillinger. Dels vil dette understøt-te den langsigtede kapacitetsopbygning i FoU-miljøerne, dels vil det sikre større impact af FoU i praksis.

Vurderingskriterier

Det er navnlig for professionshøjskolesek-toren løbende blevet drøftet, hvorvidt den FoU, der foregår ved professionshøjskoler, er væsensforskellig fra den, der foregår ved universiteterne. Flere centrale interessenter har i samtaler med DFiR undslået sig bestræ-belser på at definere FoU-aktiviteter udført ved professionshøjskoler som havende særlige kendetegn, ud over at de skal være praksisrettede og anvendelsesorienterede.

Flere interessenter påpeger dog, at den klassiske opdeling mellem anvendt forsk-ning og grundforskning ikke i tilstrækkelig grad beskriver den FoU, der udføres ved professionshøjskoler og erhvervsakademier. Der er gode takter i denne insisteren på, at forskning er forskning. Dog undlader DFiR at bevæge sig dybere ind i de mere viden-

skabsfilosofiske aspekter af disse diskussioner. Det er dog et faktum, at praksisnære og anvendelsesorienterede forsknings- og ud-viklingsaktiviteter udføres mange steder i det danske forsknings- og innovationslandskab, herunder også i universitetssektoren og på hospitalerne. Det er netop den særlige insti-tutionelle, økonomiske og juridiske ramme samt kontekst for professionshøjskolerne og erhvervsakademiernes FoU-aktiviteter, der sætter rammen for dette projekt – ikke en væsensforskellig og særegen type FoU.

Fra flere sider, også internationalt, er der interesse for at arbejde med supplerende kvalitetsvurderingskriterier ud over de krite-rier, der almindeligvis bruges til at bedøm-me excellent forskning. Eksempelvis er det i flere interessentsamtaler blevet peget på fornuften i at indtænke vurderingskriterier, der også bedømmer, i hvor høj grad det er muligt at sikre implementering og evt. også skalering af den FoU, der produceres i projektet.

Der er flere bestræbelser blandt bevillings-givere på at anvende vurderingskriterier, der går ud over gængse krav om klassisk viden-skabelig kvalitet. Eksempelvis stiller Partner-skab for børneforskning krav til eksempelvis praksisorienteret formidling og forankring, projektets bidrag til at skabe bedre forhold for målgruppen, dvs. alle børn, kapacitetsop-bygning af de pædagogiske uddannelser og i den pædagogiske praksis, inddragelse af praksis og praksisrelevans. Partnerskabets akkumulerede viden og kompetence bør bringes i spil næste gang, der skal uddeles offentlige midler med professionshøjskoler-ne for øje (Partnerskab for børneforskning, 2023b).

Nogle interessenter opfordrer til, at FoU-pro-jekterne primært vurderes på deres pro-jektmæssige kvaliteter, f.eks. hvordan man inddrager praksis og skaber impact og min-

dre på ansøgers CV. De henleder opmærksomheden på, at det nedlagte Strategiske Forskningsråd, som ydede støtte til forskning, der adresserer Danmarks velstands- og velfærdsudfordringer, tidligere tog sig af denne opgave. I flere interessentsamtaler blev det desuden påpeget, at det kan være en udfordring at få finansieret den strategiske forskning, der lægger sig mellem grundforskning og innovation.

Diskussionen om kvalitetsvurderingen af forskningen og forskningsexcellence er ikke kun relevant for professionshøjskoler og erhvervsakademier, men er en løbende debat i hele det internationale forskningslandskab. Senest har Danmarks Frie Forskningsfond i december 2022 underskrevet aftalen "Agreement on Reforming Research Assessment", som skal forpligte forskningsfinansierende fonde og forskningsorganisationer på tværs af Europa til at fremme en bredere og mere helhedsorienteret bedømmelse af forskning. Aftalen skal bidrage til at udvikle bedømmelsesprocesser, der værner om forskningens kvalitet og impact, og hvor det fulde spektrum af forskningsresultater og forskningsrelaterede opgaver anerkendes. Der arbejdes i en sådan tilgang i højere grad med kvalitative vurderinger af forskningen suppleret af ansvarlig brug af kvantitative indikatorer (Coalition for Advancing Research Assessment (COARA), 2022).

DFiR har i sin rapport om tværfaglighed fra 2022 ligeledes behandlet excellencebegrebet, blandt andet med inspiration fra sin studietur til Schweiz i 2021. På sin studietur til Holland i 2022 blev DFiR gjort bekendt med tilsvarende hollandske bestræbelser for at udvikle excellencebegrebet. DFiR tilslutter sig nødvendigheden og værdien af at udvikle måderne hvorpå, man vurderer forskningens kvalitet, hvilket også vil komme FoU ved

professionshøjskoler og erhvervsakademier til gavn (Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd, 2022).

Anbefaling

Uddannelses- og Forskningsministeriet bør understøtte en systematisk erfaringsudveksling mellem offentlige og private bevillingsgivere for at sikre styrkede kompetencer inden for udmøntning, kvalitetsvurdering og opfølgning af den praksisrettede og anvendelsesorienterede FoU.

DFiR mener ligeledes, at der bør foregå en løbende drøftelse blandt de FoU-udførende og FoU-finansierende aktører af, hvordan man bedst måler samfundsmæssig impact.

Anbefaling

Offentlige og private bevillingsgivere skal sammen med professionshøjskoler, erhvervsakademier og andre relevante aktører fortsætte udviklingen af kriterier for vurdering af kvalitet og impact af den praksisrettede og anvendelsesorienterede forskning og udvikling.

Smalle forskningsdagsordener

Ydermere fremhæves det både af en majoritet af spørgeskemarespondenterne og i interessentsamtalerne, at den eksterne finansiering både er vigtig, men også har nogle ikke-intenderede konsekvenser. Ingen er i tvivl om, at de private fondes interesse for at finansiere FoU-aktiviteter navnlig ved professionshøjskolerne er med til at løfte forskningshøjden ved de pågældende institutioner. Og fondenes bevillinger kan potentielt være med til at skabe mere diversitet i forskningen og måske især impact.

Samtidig har det den konsekvens, at man, som en interessant udtrykte det, er på evig jagt efter, hvad fondene er optaget af. Flere andre interessenter nævner eksempelvis de praktisk-musiske fag, børns literacy o.a. som forskningsfelter på skoleområdet, der ikke kan tiltrække nævneværdig ekstern FoU-finansiering, og som derfor forbliver underbelyst i forskningen i skolehverdagen. Derimod er der blandt de private fonde stor interesse for at finansiere FoU relateret til naturvidenskabelig uddannelse og dannelse. Det har den konsekvens, at de lærer- og til dels også pædagogfaglige FoU-miljøer må vinkle deres projekter derefter.

Blandt de mange stakeholders, DFIR har talt med, udtrykkes der forskellige ønsker til og synspunkter om den eksterne finansiering af FoU-aktiviteterne. En række centrale aktører er fortalere for separate, konkurrenceudsatte midler med særskilte kvalitetsparametre. Andre udtrykker tvivl om, hvorvidt det er den rette løsning. Flere er bekymrede for, at det vil have den bivirkning, at der skabes en fortælling om den praksisrettede FoU som en anden og ringere type forskning end den

universitære forskning. En forsker udtrykte f.eks., at man skal måles på de samme parametre som universitetsforskere, hvis man vil tages alvorligt af den forskningsverden, man betragter sig selv som en del af. DFIR tager ikke stilling i denne debat, men opfordrer til en videre drøftelse af forskellige scenarier også for den offentlige konkurrenceudsatte finansiering af FoU ved professionshøjskoler og erhvervsakademier i forbindelse med formuleringen af en national strategi for området.

Anbefaling

Folketinget og regeringen skal sikre et nødvendigt bevillingsgrundlag for, at professionshøjskoler og erhvervsakademier kan fortsætte det igangværende modningsarbejde på FoU-området og videreudvikle den samfundsmæssige værdiskabelse, FoU-aktiviteterne bidrager til, herunder det frugtbare og konstruktive samarbejde med universiteterne.



Den nederlandske UAS-sektor og Regieorgaan SIA

I Nederlandene, hvor DFIR var på studietur i 2022, findes de såkaldte hogescholen som særskilt sektor for videregående professionsrettede uddannelser. I en international sammenhæng betegnes disse som Universities of Applied Sciences – UAS.

De nederlandske hogescholen skal bedrive forsknings-, udviklings- og designaktiviteter, der skal bidrage til den professionelle praksis. Sektoren fik i 2001 et særskilt, men beskedent offentligt budget til at bedrive egen forskning. Dette er i 2020 vokset til 157 mio. euro i basisforskningsbevilling.

Derudover er der som en hovedkilde til ekstern finansiering af FoU ved hogescholen en særlig afdeling under det nederlandske forskningsråd (NWO), Taskforce for Applied Research (SIA), der med mange forskellige virkemidler specifikt finansierer FoU-projekter med videnskabelige medarbejdere i denne sektor som projektledere. Det overordnede formål er at etablere partnerskaber mellem hogescholen og private og offentlige virksomheder med henblik på at bedrive anvendelsesorienteret forskning.

SIA's forventede budget for 2023 er på 65 mio. euro.

SIA's tildelingskriterier inkluderer kvaliteten af forskningsspørgsmålet, herunder graden af praksisinvolvering, hvilket netværk af aktører, der indgår i projektet, samt rollefordeling og forskningsdesign, mens publikationskriterier ikke behøver være en hindring.

(Vereniging Hogescholen, 2023; Regieorgaan SIA, 2023)

Kapitel 5

Baggrund og metode

Interessentsamtaler

I løbet af projektet har der været afholdt 15 indledende interessentsamtaler. Formålet med interessentsamtalerne var at undersøge en række centrale interessents opfattelser af videnudvekslingens karakter, forskningens kvalitet, samt dens rammebetingelser. Den viden, der blev indsamlet igennem samtalerne, blev blandt andet benyttet til at udvikle spørgeskemaundersøgelsen. Desuden inddrages interessentsamtalerne som kvalitativ empiri i analysen. Undervejs i rapporten er der refereret til udvalgte interessents konkrete udtalelser. De er taget med, da DFIR vurderer, at de fint spejler det generelle indtryk, rådet har fået gennem sine mange drøftelser og spørgeskemarespondenternes kommentarer i fritekstfelterne.

Interessentsamtalerne blev gennemført med repræsentanter fra blandt andet erhvervsakademier, professionshøjskoler, universiteter, aftagerfelter, interesseorganisationer og bevillingsgivere.

Spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier

Som led i projektet blev der udviklet en spørgeskemaundersøgelse, hvis formål var at indhente viden fra FoU-aktive medarbejdere på professionshøjskoler og erhvervsakademier vedrørende de tre centrale elementer i DFIR's

projekt: kvalitetsbegrebet, videnudveksling og rammevilkår.

Et foregående litteraturstudie og indledende interessentsamtaler dannede udgangspunkt for den første formulering af spørgerammen. Efterfølgende blev spørgerammen testet i en fokusgruppe bestående af forskningsaktive medarbejdere fra både professionshøjskoler og erhvervsakademier. Fokusgruppens kommentarer og feedback førte til revisioner i spørgerammen, hvorefter denne blev sat op i surveyprogrammet SurveyXact og pilottestet af 8 testpersoner fra begge institutioner.

Det samlede antal personer, som blev inviteret til at besvare spørgeskemaet (populationen), blev identificeret af de enkelte institutioner på baggrund af følgende parametre:

- Forskningsaktive medarbejdere i enten 2022, 2021 eller 2020. De FoU-aktive medarbejdere blev identificeret af de enkelte institutioner.
- For professionshøjskoler: kun FoU-aktive medarbejdere med uddannelsestilknytning til uddannelserne lærer, sygeplejerske eller pædagog

Det endelige spørgeskema blev udsendt til i alt 1233 medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier den 5. januar 2023, og indsamlingen af besvarelser blev afsluttet den 19. januar 2023. Fordelingen af populationen, stikprøve og svarprocent på

hhv. professionshøjskoler og erhvervsakademier fremgår af Tabel 5.

DFiR gav i spørgeskemaundersøgelsen respondenterne mulighed for at uddybe deres besvarelser i fritextfelter. Dette gjorde en

stor del af respondenterne brug af. DFiR har inkluderet disse bemærkninger som empiri i undersøgelsen, hvor relevant.

Tabel 5 Stikprøvestørrelse, antal besvarelser og svarprocent

	Population	Stikprøve*	Svarprocent
Professionshøjskoler	932	337	36%
Erhvervsakademier	301	100	33%
Total	1233	437	35%

Kilde: DFiR spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive ved professionshøjskoler og erhvervsakademier 2023.

Note: I kolonnen "Stikprøve" opgøres antallet af fuldstændige besvarelser, dvs. at der kun inkluderes besvarelser fra de respondenter, der har gennemført hele spørgeskemaet. Der er frasorteret 52 personer, som havde indikeret, at de kun havde udført forskning før 2020, da de falder uden for den fastsatte ramme for undersøgelsen.

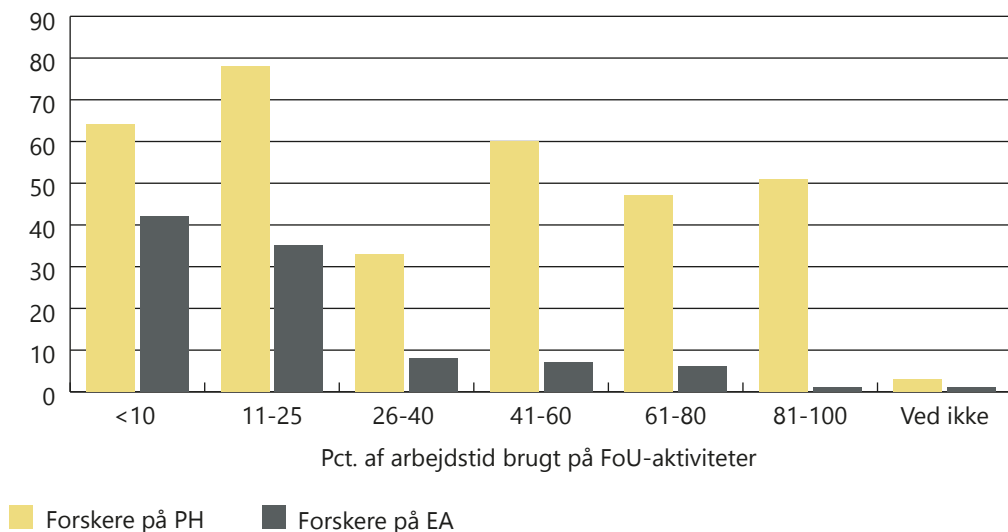


Figur 17 viser, at der er stor spredning i fordelingen af, hvor meget FoU-aktivitet udgør af respondenternes arbejdstid. Graden af forskningsinvolvering har selv sagt en betydning for respondenternes besvarelser og

forståelse af spørgsmålene, hvor en lav grad af involvering kan medvirke til, at respondenterne ikke har tilstrækkelig erfaring med og viden om de spørgsmål, der bliver stillet.

Figur 17 Fordeling af arbejdstid brugt på FoU-aktiviteter i 2022, for hhv. forskere på professionshøjskoler (PH) og erhvervsakademier (EA). 2022.

Antal respondenter



Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til FoU-aktive medarbejdere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier 2023.

Ekstern finansiering af FoU projekter 2019-2021

DFIR har indhentet oplysninger fra de enkelte institutioner vedrørende hjemtag af ekstern projektf finansiering i perioden 2019-2021. Denne specifikke periode er valgt, da UFM's evaluering dækkede perioden til og med 2018. Formålet har været at undersøge bevillingsstørrelser i den treårige periode. Alle seks professionshøjskoler indrapporterede hjemtag af eksterne midler i den valgte periode til FoU-projekter med særlig relevans for de tre største velfærdsprofessionsuddannelser, sygeplejerske, lærer og pædagog, mens kun to erhvervsakademier hjemtog eksterne FoU-midler i perioden.

I forbindelse med behandling af data fra de seks professionshøjskoler er følgende afgrænsninger og antagelser anvendt:

- De indrapporterede eksterne midler omfatter kun projekter, der primært kan relateres til lærer-, pædagog- og sygeplejerskeuddannelserne.
- Eksterne midler til afdelinger af Center for Undervisningsmidler og ph.d.-projekter indgår i beregningen af det samlede hjemtag af eksterne midler.
- Projekter hvor institutionens samlede budgetandel er angivet som 0 er udeladt af data, på trods af en succesfuld bevilling.

- For UCN og UCL er der frasorteret projekter med tilknytning til fysioterapeut-, ergoterapeut- og radiografuddannelsen.
- For fire af de seks professionshøjskoler er den fulde NAFA-bevilling indrapporteret i data. Den samlede bevilling dækker FoU-aktiviteter, men også andre aktiviteter, som ikke kan henføres til FoU. En enkelt institution har indrapporteret den fulde NAFA-bevilling samt andelen, der afsættes til FoU-aktiviteter. Denne andel udgjorde ca. 1/3 af den samlede NAFA-bevilling. Der er derfor gjort den antagelse, at denne andel vil være tilsvarende for de andre institutioner. Derfor har DFIR i databehandlingen skaleret NAFA-bevillingerne for de resterende institutioner. Denne antagelse blev stillet op for at imødegå skævvridning i data, der opstår, når den fulde NAFA-bevilling i 2021 medregnes i data.

Følgende forbehold er gældende:

- Grundet forskelle i professionshøjskolernes opgørelsesmetoder er disse data ufuldstændige. DFIR antager imidlertid, at de indhentede data stadig giver et overordnet billede af de eksternt finansierede projekters størrelse.
- Kun én professionshøjskole har eksplicit angivet FoU-andelen af den samlede budgetandel. Det kan derfor ikke udelukkes, at den indrapporterede budgetandel ikke udelukkende indeholder FoU-midler, men også omfatter midler til eksempelvis efter- og videreuddannelsesaktiviteter. Dette kan medføre, at de beregnede gennemsnitsstørrelser er overvurderet.
- For visse projekter på tværs af flere institutioner har der ikke været angivet dato for projektopstart. I disse tilfælde anvendes ansøgningsfristen som indikator for hjemtaget.

Følgegruppe og dialog med henholdsvis professionshøjskoler og erhvervsakademier

DFIR har nedsat en følgegruppe for projektet. Følgegruppen har haft som formål at give kvalificeret og faglig sparring for at sikre størst mulig relevans af projektet for en størst mulig kreds af interessenter. Følgegruppens rolle har udelukkende været at dele sin viden med rådet, ikke at validere eller godkende DFIR's arbejde. Følgegruppen bestående af ti medlemmer er sammensat af personer fra professionshøjskoler, erhvervsakademier og universiteter på hhv. ledelses- og forskerniveau og fra de tre overordnede aftagerfelter (kommuner, regioner og små- og mellemstore virksomheder). Et enkelt medlem kommer fra en anden type institution – Danmarks Evalueringsinstitut. Følgegruppens medlemmer er udpeget i kraft af deres personlige egenskaber, erfaring og viden, ikke som repræsentanter for deres organisation. Følgegruppens medlemmer er ikke citeret i DFIR's arbejde.

Undervejs i projektet har DFIR desuden afholdt dialogmøder med henholdsvis rektorkollegier og forskningschefnetværk (FOPU fra erhvervsakademierne og FIDP fra professionshøjskolerne) fra erhvervsakademierne og professionshøjskolerne. Endvidere er der i marts måned 2023 afholdt en rundbordssamtale, hvor både følgegruppens medlemmer og en række andre centrale aktører deltog og blev inviteret til at bidrage med kommentarer til et første udkast af denne rapport samt udkast til konklusioner og anbefalinger.

Professionshøjskolesektoren

Forskningsdirektør David Mayntz (Professionshøjskolen UCN)/Forsknings- og udviklingschef Andreas Rasch-Christensen (VIA UC)

Docent Maria Christina Secher Schmidt (Københavns Professionshøjskole)

Erhvervsakademisektoren:

Udviklingschef Jens Lautrup Nørgaard (Zaland)

Docent Petra Ahde-Deal, erstattet af Morten Boesen (begge KEA)

Universitetssektoren:

Dekan Andreas de Neergaard (Institut for Mennesker og Teknologi, RUC)

Lektor Jan Thorhauge Frederiksen (Institut for Kommunikation, KU)

Aftagerfelterne:

Kommuner: Stine Kart Skytte, områdeleder for dagtilbud i Roskilde Kommune.

Regioner: Forskningsansvarlig, lektor Anne Bendix Andersen (Viborg Regionshospital)

SMV/industri: Uddannelses- og forskningspolitisk chef, Mads Eriksen Storm (Dansk Erhverv)

Øvrige:

Områdechef Lise Tingleff Nielsen (Danmarks Evalueringsinstitut - EVA)

Tak til

Udover alle de FoU-aktive medarbejdere, der tog sig tid til at besvare DFIR's spørgeskema, projektets følgegruppe og deltagere ved rundbordssamtalen i marts 2023, samt alle de øvrige personer, der bidrog med viden og indsigt i interessentsamtalerne vil DFIR for kommentarer, input og ofte meget hurtig levering af data gerne takke:

- Danske Professionshøjskoler
- Danske Erhvervsakademier
- Danske Professionshøjskolars Rektorkollegium
- Danske Erhvervsakademiets Rektorkollegium
- Forskningsstrategisk Initiativ under Danske Professionshøjskoler
- Forskningspolitisk Udvalg under Danske Erhvervsakademier
- Administrative medarbejdere ved alle professionshøjskoler og erhvervsakademier med ansvar for forskningsstøtte og projektøkonomi
- Uddannelses- og Forskningsstyrelsen
- Uddannelses- og Forskningsministeriet
- Tænk tanken DEA
- Dansk Center for Forskningsanalyse, Aarhus Universitet
- Forskningscenter for uddannelseskvalitet, professionspolicy og praksis, VIA UC

Medlemmer af Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd 2020-2023

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

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

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

Professor **Kristine Niss**, Roskilde Universitet

Professor **Thomas Sinkjær**, Aalborg Universitet

Referencer

BEK nr 1458 af 24/06/2021. (2021). Retrieved from <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2021/1458>

Buch, A., Glavind, J. G., Iskov, T., & Noer, V. R. (2021). Forskning er Forskning – også på professionshøjskolerne! *Tidsskrift for Professionsstudier* 17 (32), pp. 90-100.

Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten. (2021). *CIR1H nr 10084 af 20/12/2021*. Retrieved from <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2021/10084>.

Coalition for Advancing Research Assessment (COARA). (2022). *Agreement on Reforming Research Assessment*. https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf

DAMVAD Analytics. (2021). *Behovet for velfærdssuddannede i 2030 - Prognose fordelt på landsdele*.

Danske Erhvervsakademier. (2023). <https://dkea.dk/sektoren-0/vores-historie>

Danmarks Evalueringsinstitut. (2017). *Forskning og udvikling på professionshøjskolerne som vej til uddannelseskvalitet*.

Danmarks Evalueringsinstitut. (2019). *Analyse af professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes FoU-aktiviteter 2013-2018*.

Danmarks Forsknings og Innovationspolitiske Råd. (2022). *God tværfaglighed i forskning og innovation*.

Danske Professionshøjskoler. (2022). *Videnregnskab 2021*.

FL2013. (2013). *På vej mod et stærkere Danmark. Aftale om Finanslov*. https://fm.dk/media/13683/paavejmodetstaerkeredanmark_finanslovforslag2013_web_pdfa.pdf.

Holm-Larsen, S. (2012). Milepæle i læreruddannelsen m.v. *Uddannelseshistorie*, pp. 153-160.

IRIS Group & HBS Economics. (2021). *Mismatch på det danske arbejdsmarked i 2030*.

Larsen, M., & Jakobsen, V. (2022). *Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder: Forundersøgelse af eksisterende viden*. VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

LBK nr. 779 af 08/08 2019. (2019). Retrieved from [retsinformation.dk/eli/lta/2019/779](https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/779)

LBK nr. 786 af 08/08 2019. (2019). Retrieved from <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/786>

Lindeberg, T. H. (2018). Betydningen af professionernes værdiskabelse for forskning og udvikling. *Tidsskrift for professionsstudier*, 26, pp. 62-72.

Lov nr. 1614 af 26. december 2013. (2013). Retrieved from <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2013/1614>

Naturfagsakademiet. 2023. <https://nafa.nu/>.

Nielson, B. (2018). Anvendelsesforpligtet grundforskning på læreruddannelsen. *Studier i læreruddannelse og -profession 3 (1)*, pp. 120-41.

OECD. (2015). *Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities*. Paris: OECD Publishing.

Partnerskab for børneforskning. (2023a). <https://xn--brneforsk-l8a.dk/>.

Partnerskab for børneforskning. (2023b). <https://borneforsk.dk/forskningsmidler/opslag-2023>

Pedersen, D. B., & Gensby, U. (2022). Vidensmobilisering og vidensbrobygning - en oversigt over modeller og metoder. *Økonomi og politik 95 (2)*, pp. 11-22.

Ph.d.rådet for uddannelsesforskning. 2023. <https://phdraadetforuddannelsesforskning.dk/>.

Regieorgaan SIA. (2023). <https://regieorgaan-sia.nl/>

Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte. (12. oktober 2012). Udmelding af forventet fordeling ved udmøntning af pulje til forskningstilknytning samt udviklings- og evidensbaseret.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2019). *Evaluering af forsknings- og udviklingsaktiviteter på professionshøjskoler og erhvervsakademier*. <https://ufm.dk/publikationer/2020/forsknings-og-udviklingsaktiviteter-pa-professionshojskoler-og-erhvervsakademier>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2023a). <https://ufm.dk/uddannelse/anerkendelse-og-dokumentation/dokumentation/kvalifikationsrammer/europaeisk-kvalifikationsramme-eqf>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2023b). <https://ufm.dk/forskning-og-innovation/rad-og-udvalg/partnerskab-for-borneforskning>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2023c). <https://ufm.dk/uddannelse/institutioner-og-drift/okonomi/bygningsmaessige-forhold>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2023d). <https://ufm.dk/uddannelse/rad-naevn-og-udvalg/ph-d-radet>.

Vereniging Hogescholen. (2023). <https://www.vereniginghogescholen.nl/>.

Weisdorf, A. K. (2019). *Universities of Applied Sciences: Hvidbog om institutionslandskabet i Finland, Holland, Norge, Schweiz, Storbritannien, Sverige og Tyskland*. Danske Professionshøjskoler.

Noter

- 1 DAMVAD Analytics, 2021; IRIS Group & HBS Economics, 2021; Larsen & Jakobsen, 2022.
- 2 Jf. dialog med Erhvervsakademiernes Forskningspolitiske Udvalg.
- 3 For en undersøgelse af koblingen mellem FoU og undervisning ved professionshøjskolerne, se Danmarks Evalueringsinstitut, 2017.
- 4 Der ydes derudover et finanslovstilskud på knap 8 mio. kr. til Danmarks Medie- og Journalisthøjskole til analyse- og udviklingsopgaver. Tilskuddet indgår ikke i finanslovstilskuddet til professionshøjskoler og erhvervsakademier.
- 5 2013-priser. (FL2013, 2013)
- 6 I fritekstfeltene angiver flere respondenter, at de ikke forstår, hvad der menes med spørgsmålet.
- 7 "Begrebet forsknings- og udviklingsaktiviteter defineres i dette notat som såvel forsknings- og udviklingsaktiviteter som tilgrænsende forsknings- og udviklingsaktiviteter i henhold til Frascati-manualen." Note 2 i BEK nr 1458 af 24/06/2021.
- 8 Et andet erhvervsakademi var partner i et af projekterne med ekstern finansiering og har opgjort denne budgetandel til 30.000 kr. Erhvervsakademiernes gennemsnitlige hjemtag udgør henholdsvis 11 pct. (2019) og 7 pct. (2021) af det gennemsnitlige hjemtag af midler til FoU med særlig relevans for hhv. lærer- pædagog- og sygeplejerskeuddannelserne ved professionshøjskolerne i samme år.
- 9 Se kapitel 5 for begrundelsen bag dette valg.

Bilag A

Succesrater ved Danmarks Frie Forskningsfond og Innovationsfonden

Tabel A.1 Hjemtag af midler fra Danmarks Frie Forskningsfond 2016-2022.
Kilde: Danske Professionshøjskoler, baseret på data fra DFF.

Tabel 1: Ansøgte og bevilligede midler 2016-2022, fordelt på virkemidler

	Ansøgt beløb (DKK) med PH som hovedansøger	Bevilget beløb (DKK) med PH som hovedansøger	Succesrate 2016-2022 med PH som hovedansøger	Succesrate 2016-2022 med PH som medansøger	Succesrate DFF 2021 (eller senest relevante årsrapport)
Virkemidler, hvor professionshøjskolerne klarer sig relativt godt som hovedansøger					
DFF-Forskningsprojekt2	22.730.974	5.891.957	25,9%	4,7%	8,0%
Tidsskrifter Kultur og Kommunikation	270.000	120.000	44,4%		39,0%
Virkemidler, hvor professionshøjskolerne klarer sig relativt dårligt som hovedansøger, men har fået bevillinger					
Forskeruddannelse uden for universiteterne (ph.d)	245.925.728	25.295.525	10,3%	0,0%	16,0%
DFF-Forskningsprojekt1	23.125.380	2.731.284	11,8%	0,0%	12,0%
Virkemidler, hvor professionshøjskolerne ikke har modtaget bevillinger som hovedansøger					
Tematisk forskning - Mennesker og samfund	37.192.712	0	0,0%	8,8%	8,0% ¹
Sapere Aude: DFF-Forskningsleder	18.556.499	0	0,0%	0,0%	11,0%
DFF-Forskningsprojekt1 (Corona)	12.974.257	0	0,0%	0,0%	3,30% ²
Tematisk forskning – Effekter af tidlige indsatser	8.760.137	0	0,0%	22,9%	13,7%

	Ansøgt beløb (DKK) med PH som hovedan- søger	Bevilget beløb (DKK) med PH som hovedan- søger	Succesrate 2016-2022 med PH som hovedansøger	Succesrate 2016-2022 med PH som medansøger	Succesrate DFF 2021 (eller se- nest relevante årsrapport)
Tematisk forskning – Grøn omstilling	5.760.000	0	0,0%	43,1%	13,0%
Forskernetværk Kultur og Kommunikation	2.340.721	0	0,0%	0,0%	12,6% ²
Eksplorativt netværk Kultur og Kommunikation	718.963	0	0,0%	-	48,0%
Skolarstipendier Sundhed og Sygdom	410.804	0	0,0%	-	33,0%
Forskningsophold i udlandet Samfund og Erhverv	171.845	0	0,0%	-	24,0%
Tematisk forskning – Læring og uddannelseskvalitet	0	0		12,1%	13,2% ³
Inge Lehmann-programmet	-	-		0,0%	28,0%
Tematisk forskning – Klinisk Forskning	-	-		0,0%	-
I alt	378.938.020	34.038.766	9,0%	10,1%	11,0%

Kilde: Data fra DFF. Anm: Data fra DFF, ansøgninger og bevillinger, hvor en professionshøjskole er hoved- eller medansøger. 2022 dækker perioden frem til okt ober 2022. Noter: Den gennemsnitlige DFF-succesrate er fra sidste årsrapport, hvor virkemidlet var i spil. 1: tallet er fra 2019, 2: tallene er fra 2020, 3: tallet er fra 2018

Tabel A.2 Hjemtag af midler fra Innovationsfonden 2016-2022. Kilde: Danske Professionshøjskoler, baseret på data fra IFD.

Tabel 2: Ansøgte og bevilligede midler 2016-2022, fordelt på områder

	Ansøgt (DKK)	Bevilget (DKK)	Succesrate 2016-2022 med PH som hovedansøger	Succesrate 2016-2022 med PH som medansøger	Succesrate DFF 2021
Områder, hvor professionshøjskolerne har klaret sig relativt godt som hovedansøger					
Kultur og Kommunikation	135.605.152	23.723.135	17%	2%	10%
Det tværrådslige udvalg	41.169.453	5.320.305	13%	0 %	6%
Områder, hvor professionshøjskolerne klarer sig relativt dårligt som hovedansøger, men har fået bevillinger					
Samfund og Erhverv	67.204.585	2.406.192	4%	23%	11%
Sundhed og Sygdom	58.587.734	2.589.134	4%	0%	13%
Områder, hvor professionshøjskolerne ikke har modtaget bevillinger som hovedansøger					

	Ansøgt (DKK)	Bevilget (DKK)	Succesrate 2016-2022 med PH som hovedansøger	Succesrate 2016-2022 med PH som medansøger	Succesrate DFF 2021
Tematiske midler	51.712.849	0	0%	14%	13%
Teknologi og Produktion	13.479.036	0	0%	0%	10%
Natur og univers	10.768.407	0	0%	0%	11%

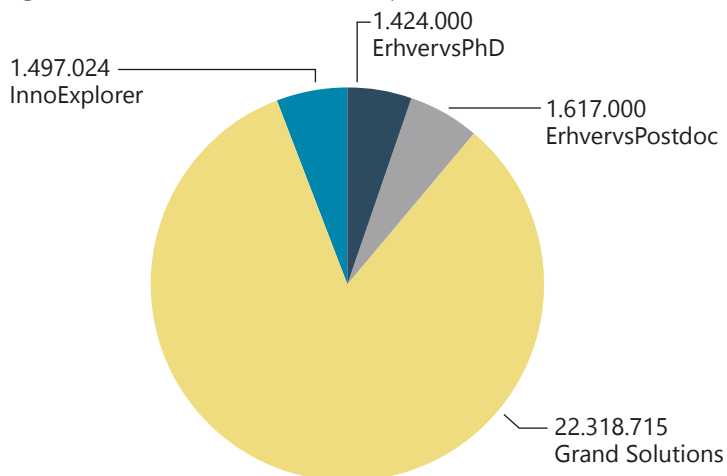
Kilde: Data fra DFF

Tabel 3: Liste over alle ansøgning med bevilling, hvor mindst en professionshøjskole indgår

År	Virkemiddel	Bevillet beløb til PH'er	Andel af samlet beløb	Hovedansøger	Medansøger(e) professionshøjskoler
2019	Grand Solutions	12.425.597	72%	Professionshøjskolen Absalon	
2021	Grand Solutions	4.215.576	22%	Aalborg Universitet	VIA University College
2020	Grand Solutions	1.969.920	19%	Teknologisk Institut	VIA University College
2020	InnoExplorer	1.497.024	100%	Professionshøjskolen Absalon	
2016	Grand Solutions	1.355.140	17%	VIVE	University college Sjælland
2017	ErhvervsPostdoc	882.000	66%	Professionshøjskolen Metropol	
2019	ErhvervsPostdoc	735.000	71%	Københavns Professionshøjskole	
2016	ErhvervsPhD	712.000	66%	Professionshøjskolen Metropol	
2021	ErhvervsPhD	712.000	66%	Professionshøjskolen Absalon	
2020	Grand Solutions	623.338	4%	Aalborg Universitet	University College Nordjylland
2017	Grand Solutions	555.984	6%	Aalborg Universitet	VIA, UCC, Nationalt Videncenter for Læsning, UCC
2017	Grand Solutions	488.280	5%	Aalborg Universitet	VIA, UCC, Nationalt Videncenter for Læsning, UCC
2017	Grand Solutions	403.216	4%	Aalborg Universitet	VIA, UCC, Nationalt Videncenter for Læsning, UCC
2017	Grand Solutions	228.960	2%	Aalborg Universitet	VIA, UCC, Nationalt Videncenter for Læsning, UCC
2016	Grand Solutions	52.704	1%	Københavns Universitet	University College Copenhagen

Kilde: Data fra Innovationsfonden

Figur 1: Fordeling af midler fra Innovationsfonden på virkemidler 2016-2021, kroner



Kilde: Data fra Innovationsfonden

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.



DPU FORSKNINGSUDVALGET

12. SEPTEMBER 2023



DPU - DANMARKS INSTITUT FOR PÆDAGOGIK OG UDDANNELSE

AARHUS UNIVERSITET

8. AUGUST 2023

CLAUS HOLM
INSTITUTLEDER



SAMARBEJDET MELLEM PROFESSIONSHØJSKOLER OG UNIVERSITETER

- ❑ 2000-2003: Forskningstilknytning mellem DPU og CVU diskuteres ud fra forskellen niveauforskel og ligestilling.
- ❑ 2004-2007: Et konkurrerende begreb til forskningstilknytning formuleres af CVU-repræsentanter, nemlig begrebet videndeling.
- ❑ 2007-2010: En periode præget af både brud og samarbejde mellem uni som forskningsinstitutioner og PH'erne som udviklingsinstitutioner.
- ❑ 2010-aktuelt: Samarbejde om kapacitetsopbygning af professionshøjskoler som forskningsinstitutioner (2013) og en spirende forestilling om specialisering og arbejdsdeling.



OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER FOR DPU

- ❑ I 2004 var der brug for en national strategi for det danske forsknings- og udviklingssystem, der byggede på det rigtige partnerskab, især mellem DPU og CVUerne.
 - ✓ DFIR rapporten foreslår en national strategi **alene** for PH og Erhvervsakademierne.
 - ✓ Reformkommissionens rapport – Reformveje 3 – foreslår et Faculty of Education mellem universiteter og PH'erne.

- ❑ I 00'erne var der en komplementaritet mellem uni og PH'erne. Er der også det i dag?
 - ✓ Hvad er kriterierne for kvalitet og impact af den praksisrettede og anvendelsesorienterede forskning og udvikling? (DFIR-rapporten)
 - ✓ Kapacitetsopbygningen skal fortsætte og 'send flere penge' (Jf. bevillingsgrundlaget til at fortsætte modningsarbejdet på FoU-området, DFIR-rapporten)



OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER FOR DPU (2)

- ☐ Samarbejdssucceser mellem Uni og CVU/PH gennem de sidste 23 år?
 - ✓ Ph.d.-rådet for Uddannelsesforskning
 - ✓ Partnerskab for Børneforskning
 - ✓ 4-10 samarbejdet?
 - ✓ Centre for Skoleforskning?
 - ✓ Partnerskabssamarbejder?

- ☐ Fra samarbejde mellem mange til samarbejde mellem få hovedaktører!
 - ✓ Kampen om at være en af hovedaktørerne

- ☐ Erfaring: Kun en ting virker bedre end samarbejde, det gør samarbejdstvang!



OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER FOR DPU (3)

□ Hvad kæmper vi for?

- ✓ Højne kvaliteten af dansk pædagogisk forskning og uddannelse gennem en videnskabeliggørelse heraf!
- ✓ Fastholde en uddannelsesrevolution, som også var en niveau-revolution
- ✓ Højne kvaliteten af fx dansk lærer- og pædagoguddannelse
- ✓ Højne kvaliteten af PPR-arbejdet i Danmark
- ✓ Højne kvaliteten generelt af pædagogisk arbejde i Danmark
- ✓





AARHUS
UNIVERSITET

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
Rektorernes 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 videnudveksling 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.

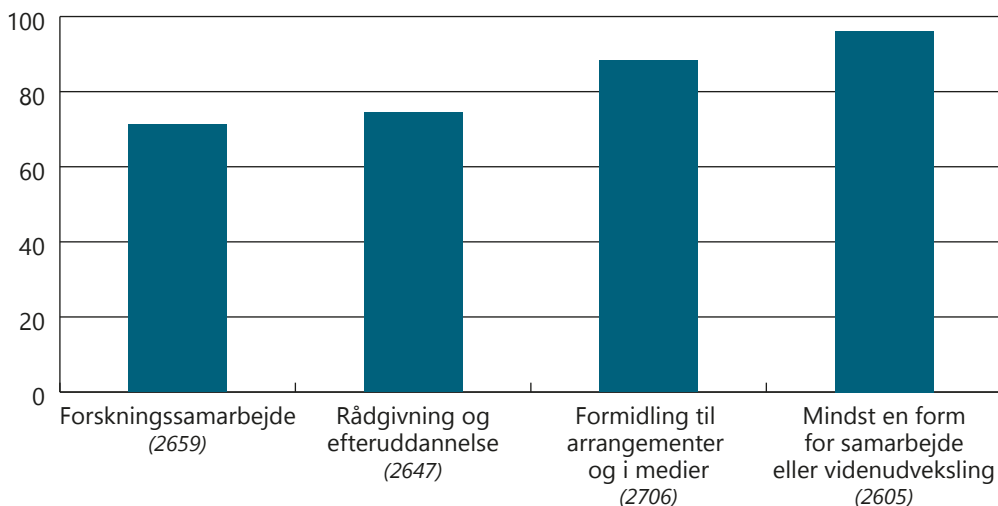
På baggrund af denne kategorisering har 96 pct. af forskerne inden for de sidste to år været involveret i mindst én form for videnudveksling, jf. Figur 1.

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.

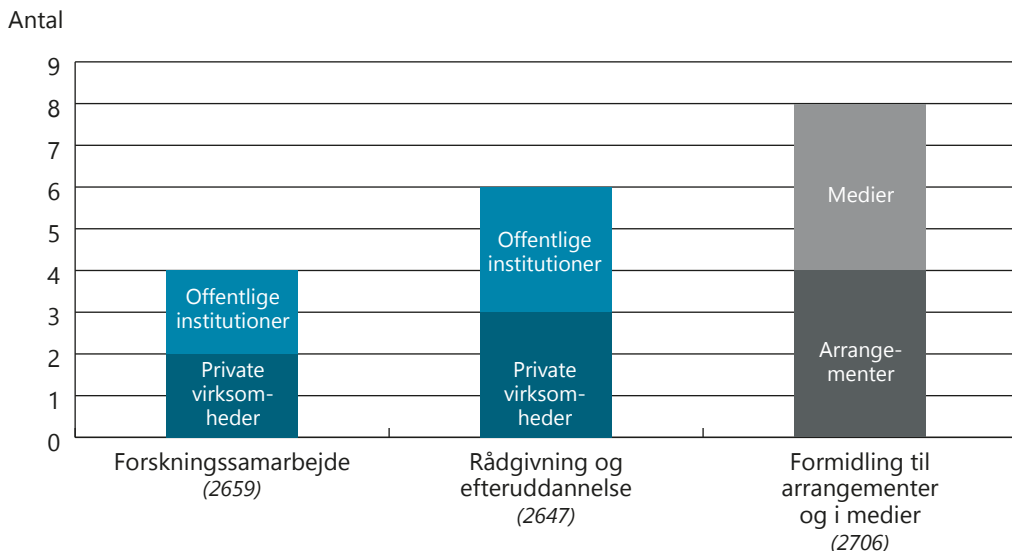
Figur 2 illustrerer i forlængelse heraf, at forskerne i gennemsnit har deltaget i otte formidlingsaktiviteter over de seneste to kalenderår. Det dækker både over formidling igennem forskellige medier, f.eks. egne artikler og kronikker i dagspressen eller populærvidenskabelige medier og som ekspert i 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 virksomheder 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 forskningssamarbejde 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.

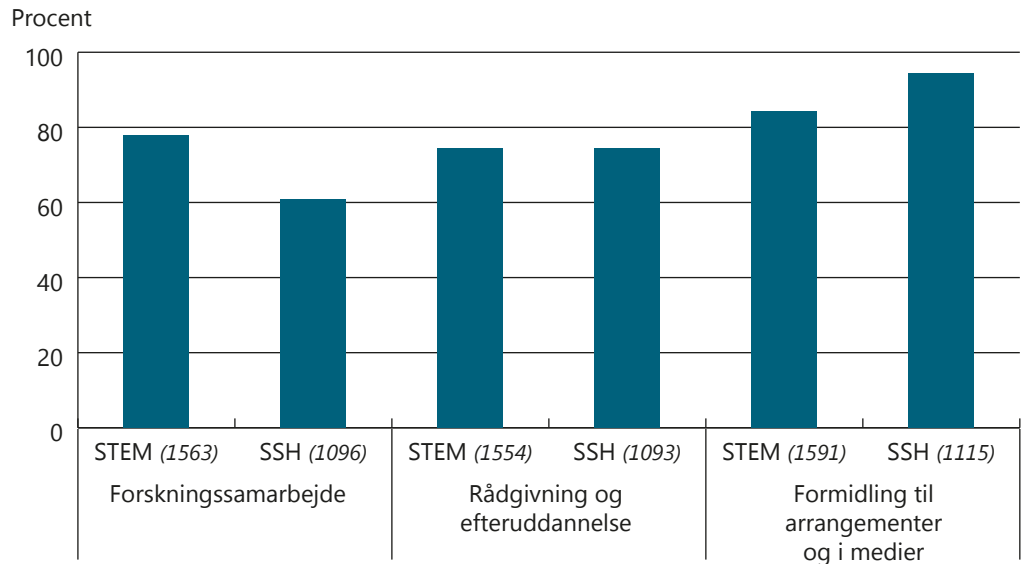
Forskelle mellem SSH og STEM

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-akade-miske kontakter og viden til brug i undervis-ning 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 for-udsætninger for at samarbejde. Virksomhe-

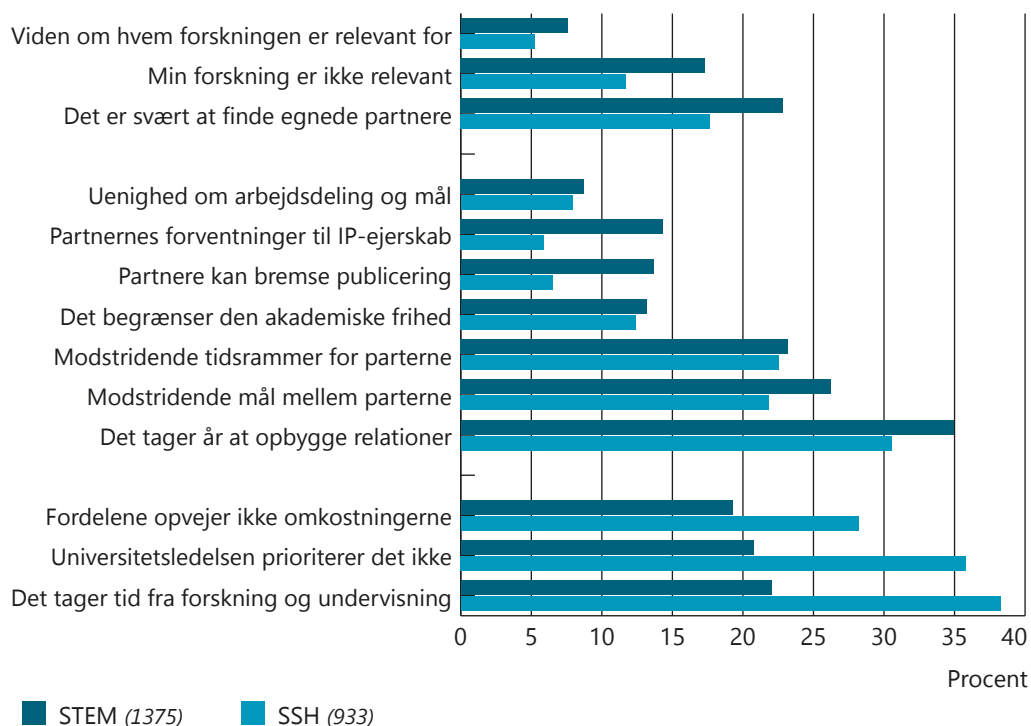
der og universiteter er underlagt forskellige incitamentsstrukturer og den lovgivning, der har til formål at begrænse konkurrenceforvri-dende offentlig støtte til private virksomhe-der kan være årsag til uoverensstemmelser mellem parterne. Endelig kan universitets-forskernes egne karrierehensyn udgøre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

Blandt forskere inden for SSH-området, om-fatter barriererne især universitetsledelsens manglende anerkendelse og belønning af vi-denudvekslingsaktiviteter samt at omkostnin-ger 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-rettigeheder 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 viden-samarbejdet ikke er karrierefremmende. For STEM-forskerne 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).

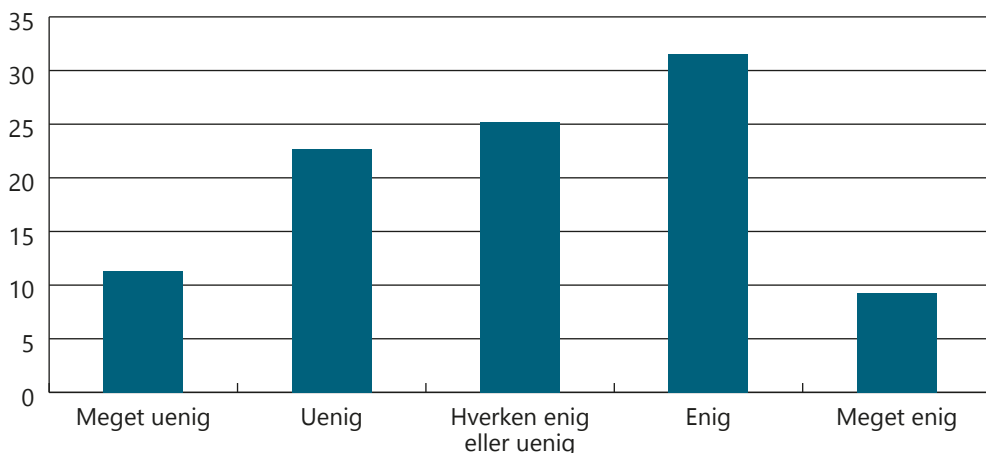
Inddragelse

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.

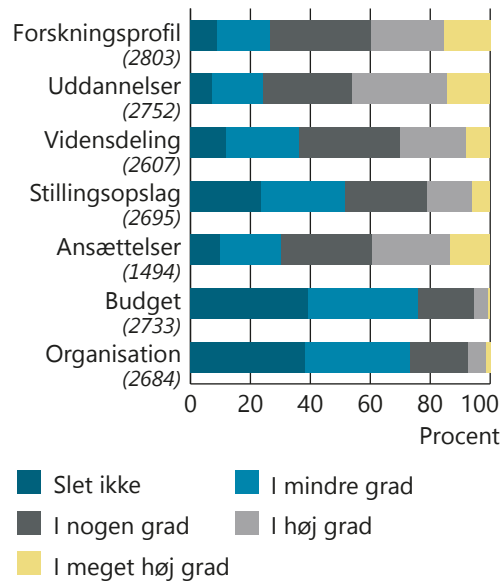
Anm.: Besvarelserne er vægtet ift. stillingskategori og institut.

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,

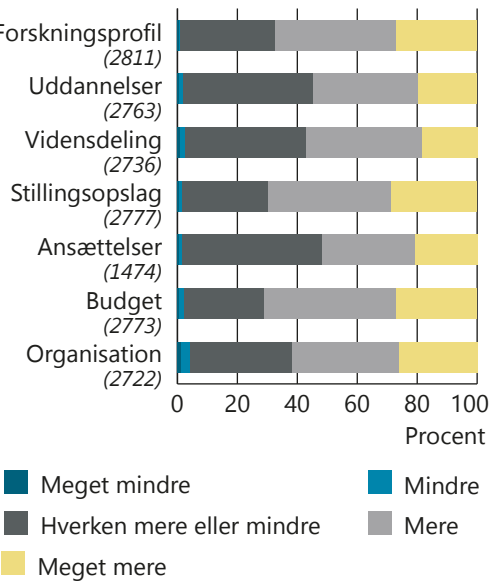
jf. Figur 6A. Blandt de forskere, der deltager i ansættelsesudvalget i forbindelse med faste videnskabelige stillinger, vurderer næsten hver tredje, at de ikke eller i mindre grad inddrages i beslutningen om valg af kandidat til en stilling.

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.: Besvarelsene 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.

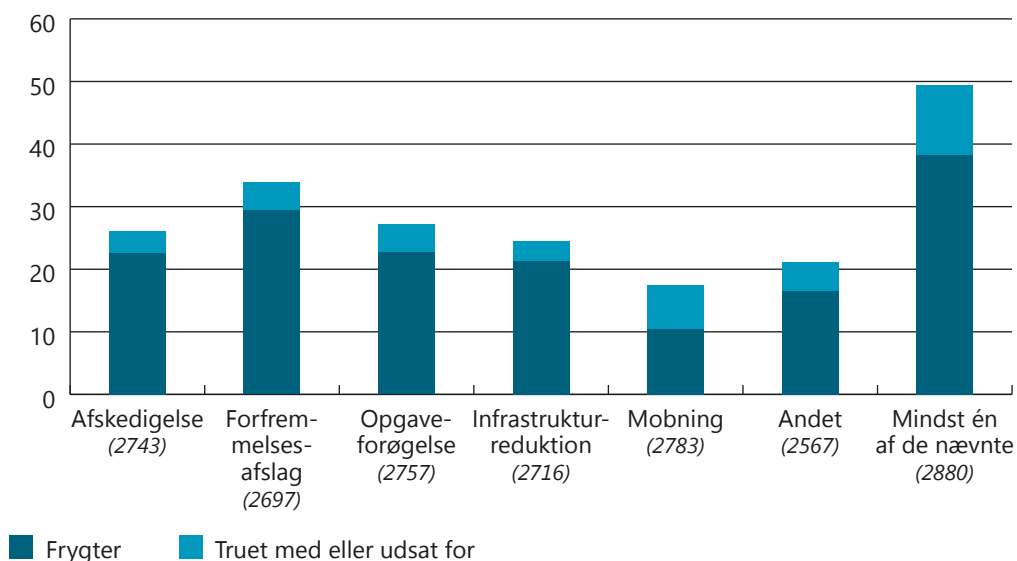
Også her er der begrænsede forskelle mellem adjunkter, lektorer og professorer,

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.

Procent

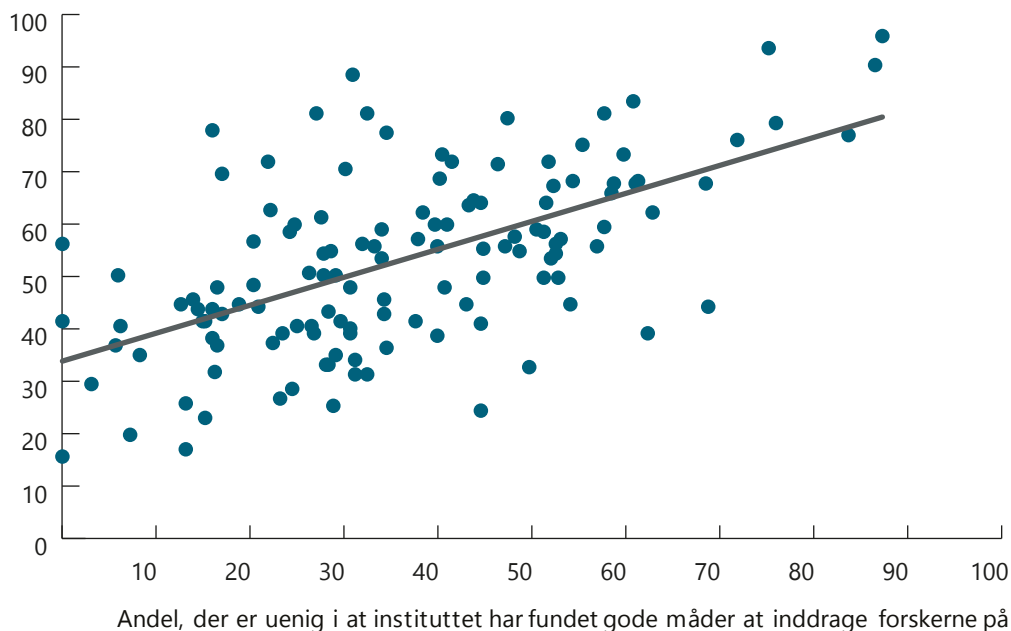


Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til adjunkter, lektorer og professorer ved de otte danske universiteter, december 2022.

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

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, særsklit 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



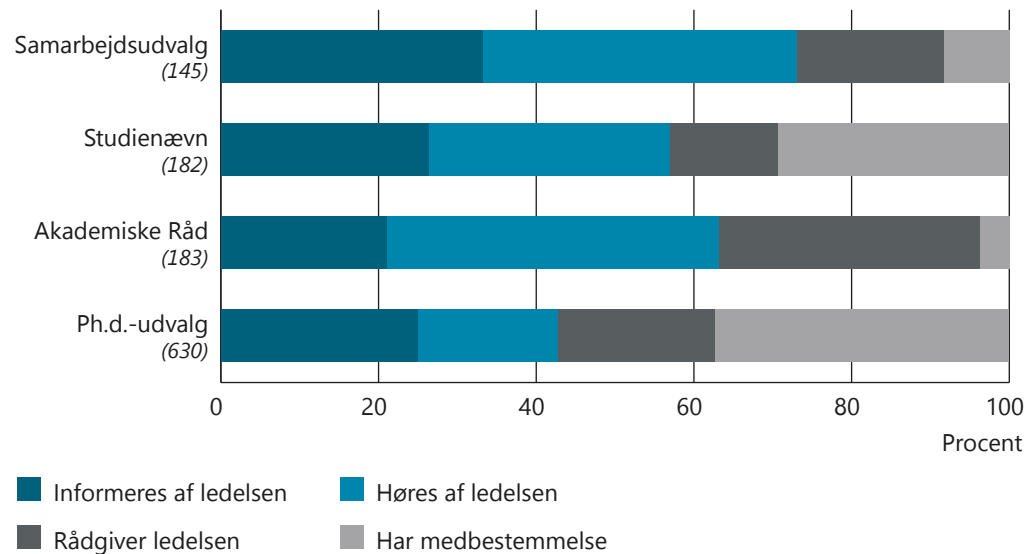
institutråd og forskningsudvalg samt på personalemøder.

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 videnudveksling. 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

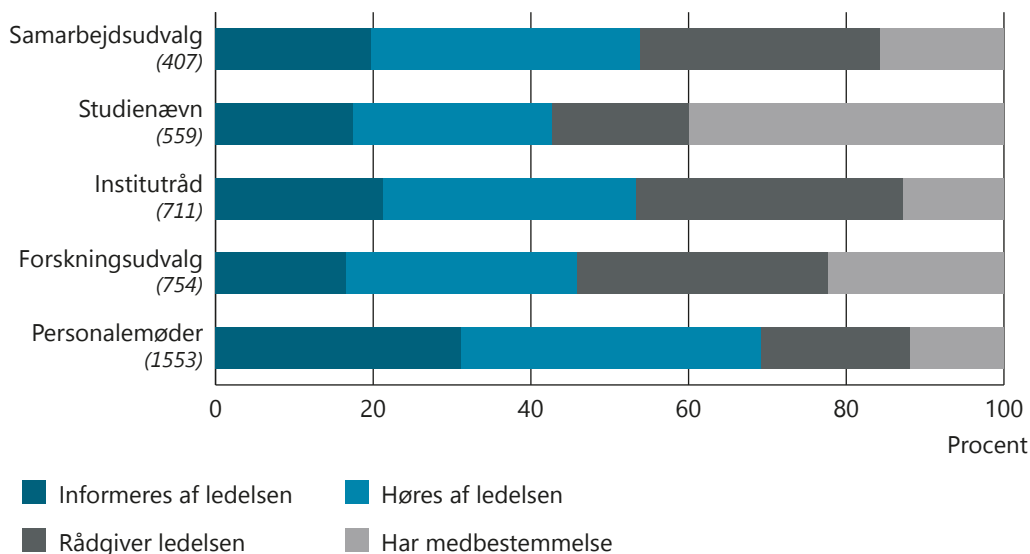
Universiteternes ph.d.-udvalg består af valgte repræsentanter for det videnskabelige personale og de ph.d.-studerende og skal sikre de studerendes og forskernes indflydelse på ph.d.-uddannelsen, herunder kvalitetssikre ph.d.-uddannelsen. Ph.d.-udvalget indstiller en forsker i ph.d.-udvalget som formand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

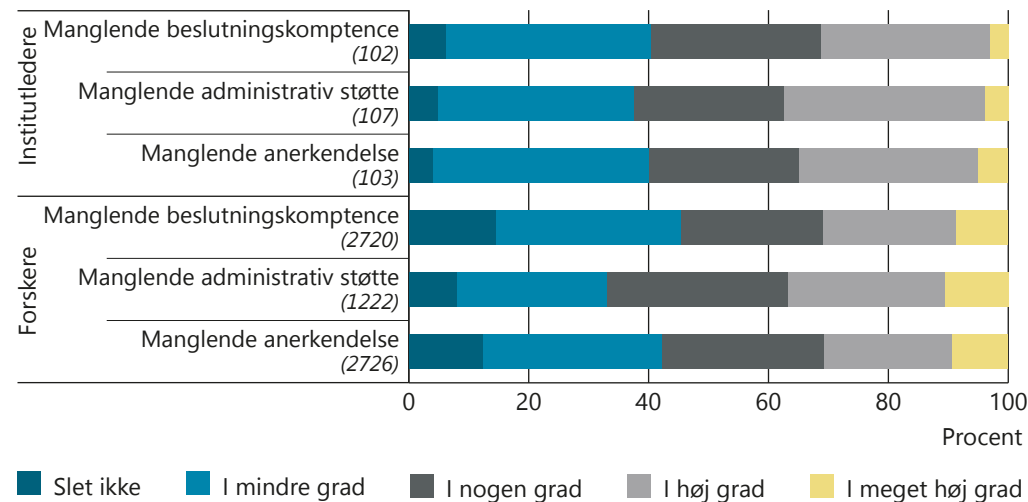
Anm.: Beregningsgrundlaget er forskere, der har deltaget i de pågældende råd, nævn eller udvalg. Tal i parentes angiver antal respondenter.

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 debatklimate 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 rammekontrakt 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.

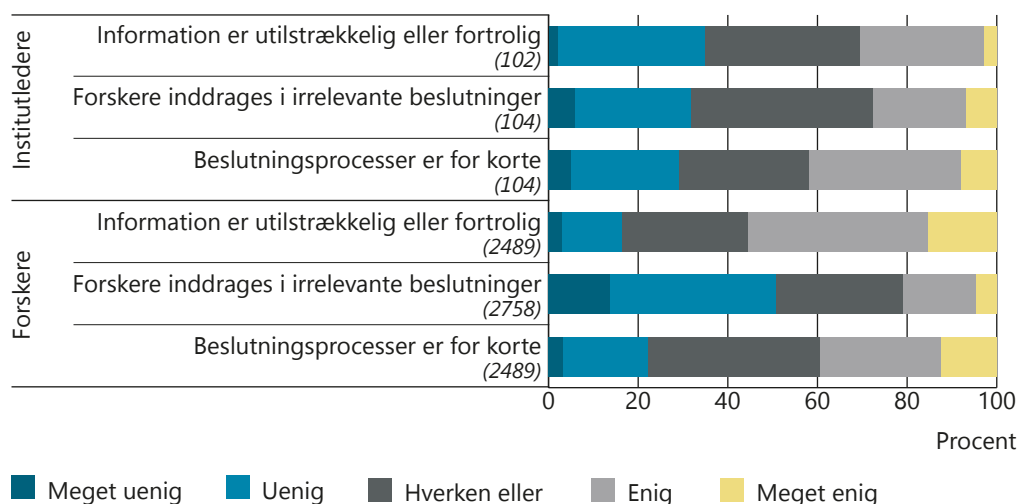
Tilrettelæggelsen af beslutningsprocesserne

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.

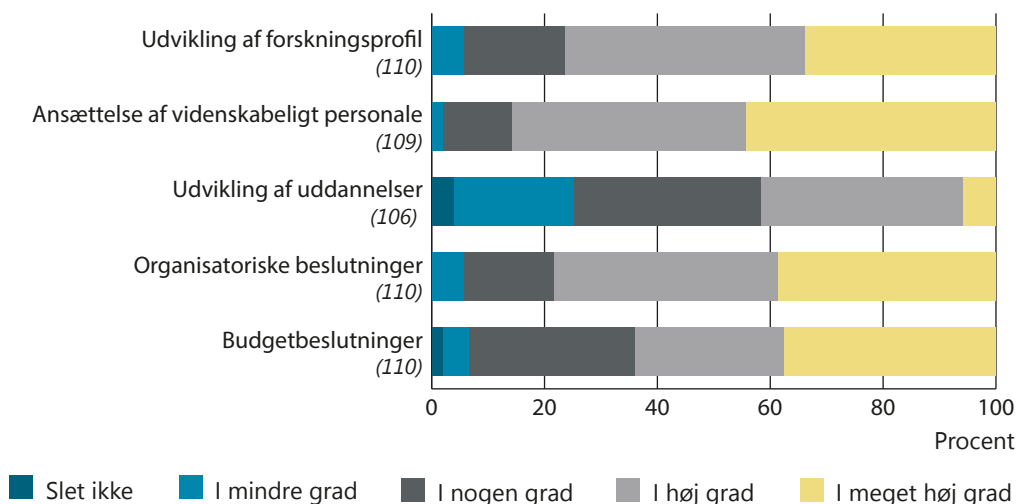
Anm.: For forskere er besvarelsene vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter.

Decentral beslutningskompetence

Rektorerne og dekanerne 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

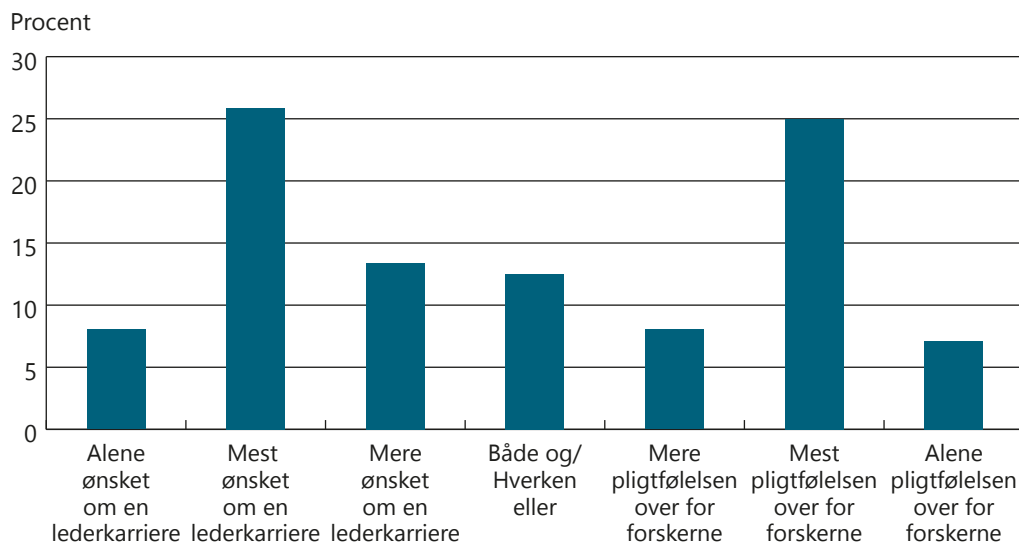
Institutlederens loyalitet over for universitetsledelse og forskere kan anskueliggøres i deres primære motivation for at søge stillingen (Degn, 2014) samt hvorfra de rekrutteres, og hvor længe de har fungeret som leder (Hansen, Lind, & Stage, 2020).

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.

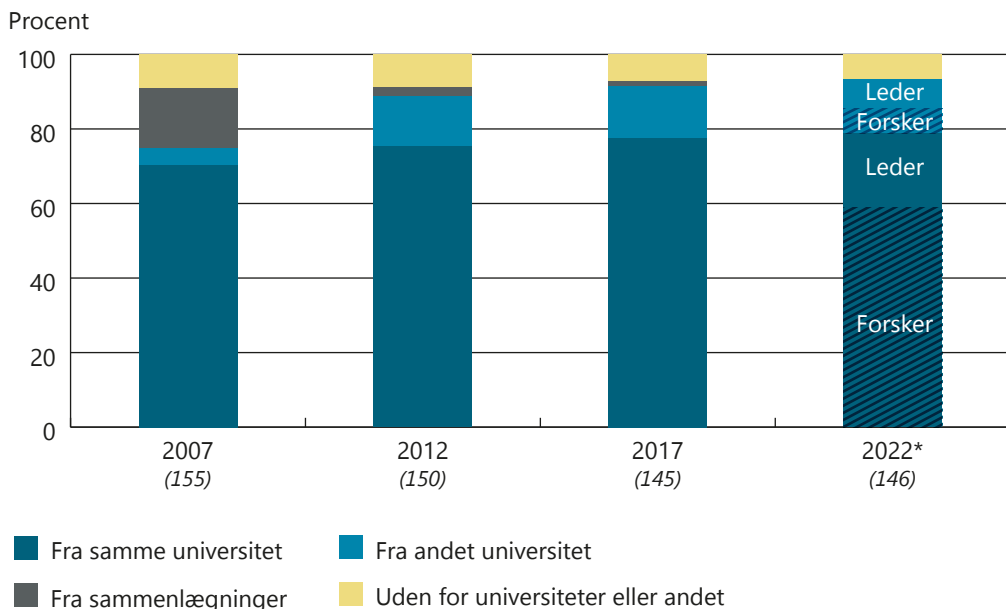
Rekruttering af eksterne forskere og ledere til stillingen som institutleder kan ligeledes betragtes som udtryk for institutlederens loyalitet over for universitetsledelse og bestyrelse, idet de eksternt rekrutterede institutledere ikke deler historie og fællesskab med forskerne ved det institut, hvor 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.



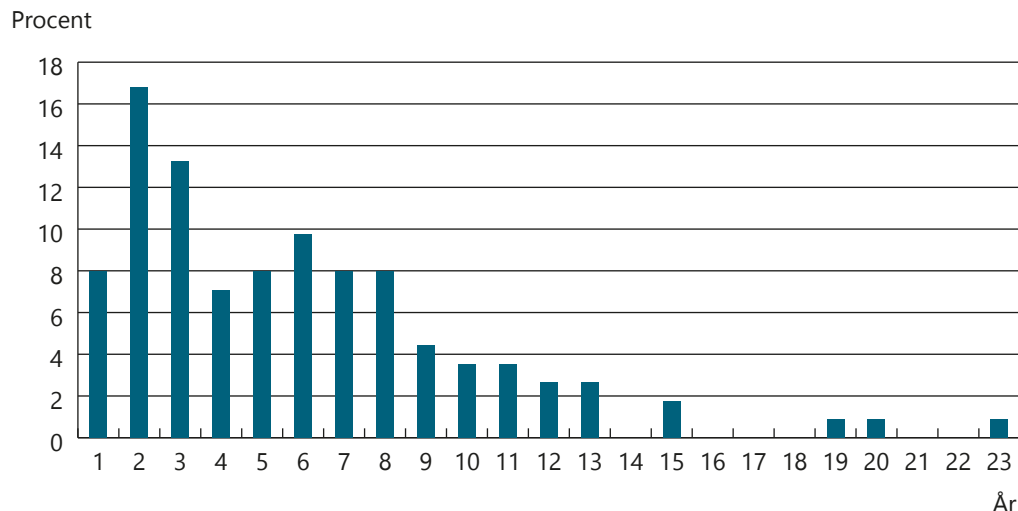
Kilde: (Hansen, Lind, & Stage, 2020) samt KDVS og DFIR spørgeskemaundersøgelse til institutledere på de otte danske universiteter, december 2022.

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.

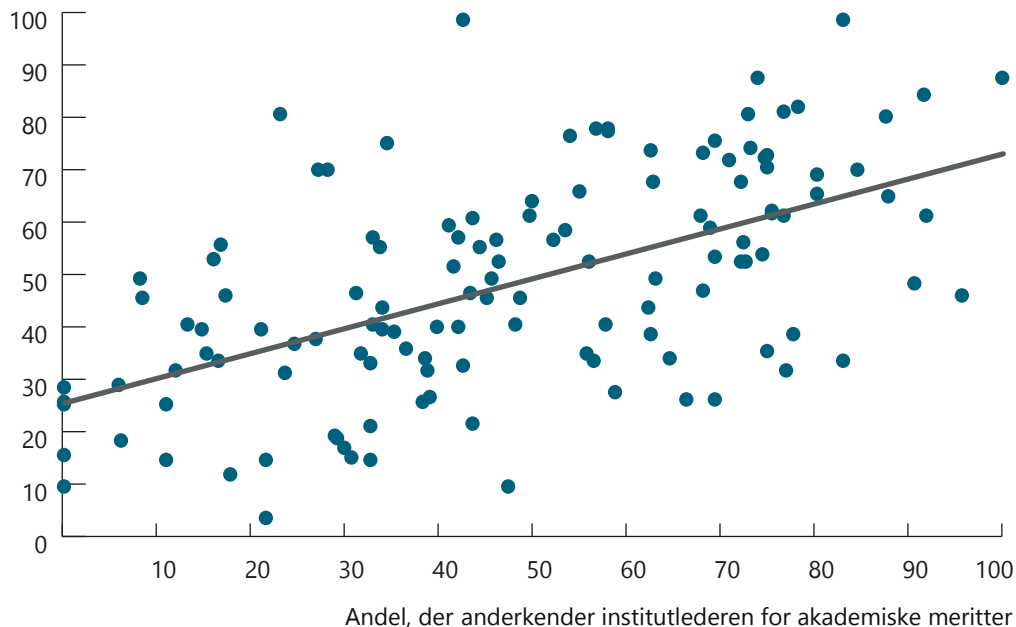
Institutledernes legitimitet kan belyses gennem forskernes anerkendelse af institutleders akademiske meritter og ledelsesfaglige kompetencer samt forskernes opfordring til institutlederen om at søge stillingen som institutleder (Geschwind, Aarvevaara, Berg, & Lind, 2019).

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



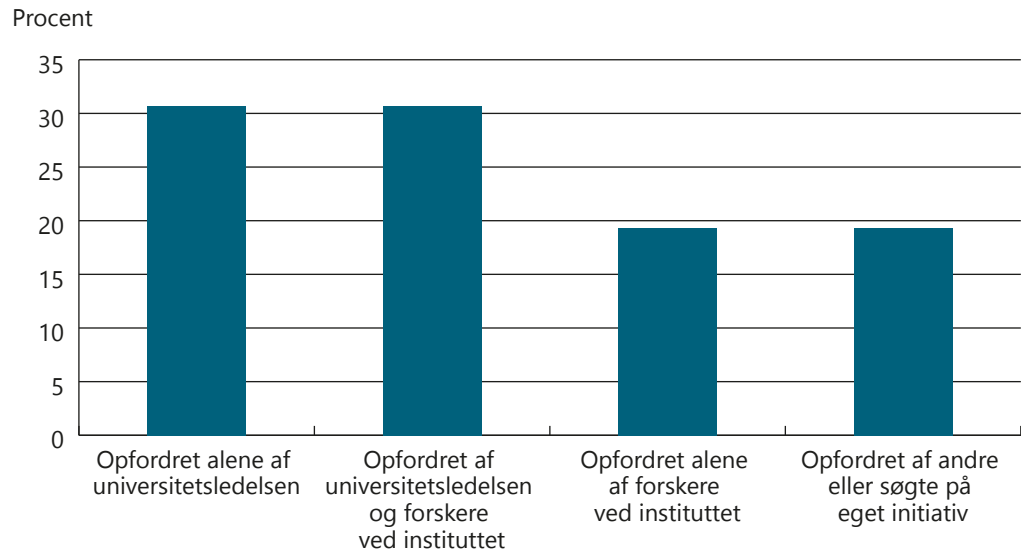
Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til adjunkter, lektorer og professorer ved de otte danske universiteter, december 2022.

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. Besvarelserne 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 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

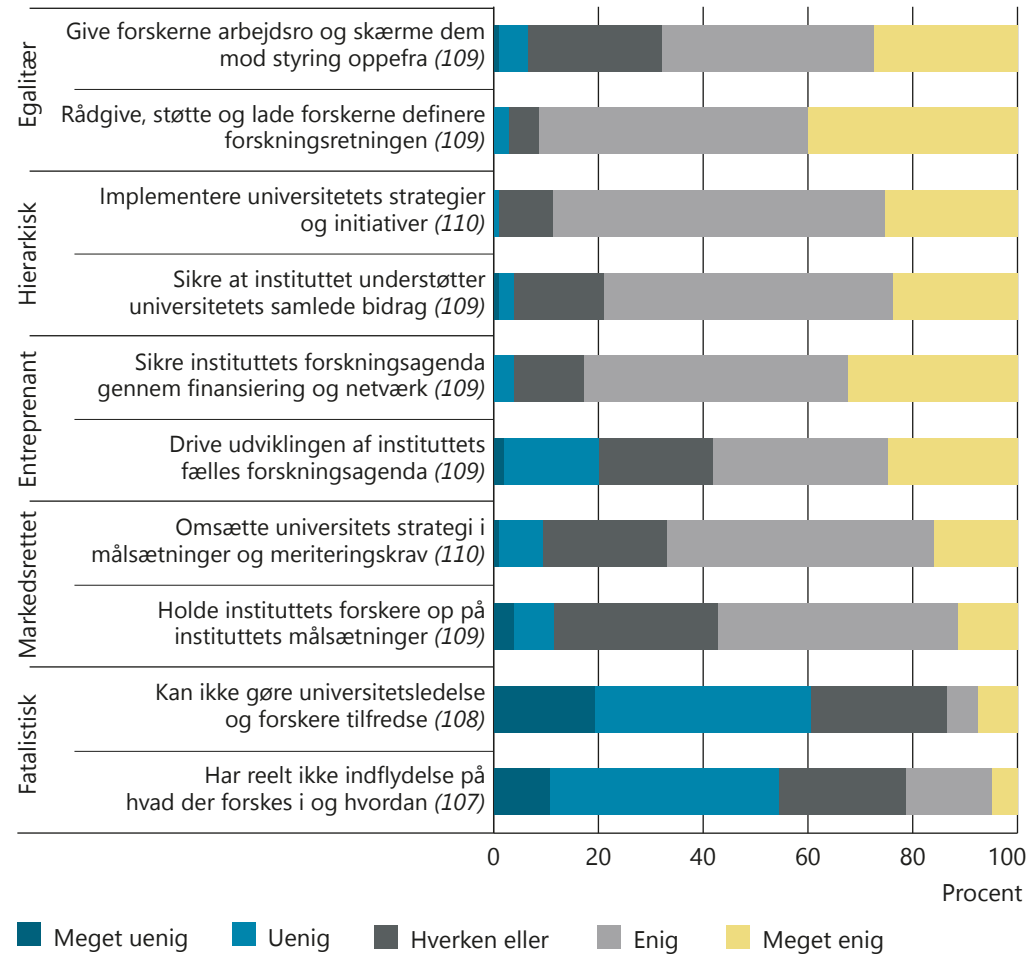
indfri krav fra universitetsledelsen. En sådan institutleder vil betragte ledelsesopgaven som umulig eller diffus og derfor antage en *fatalistisk tilgang*.

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.



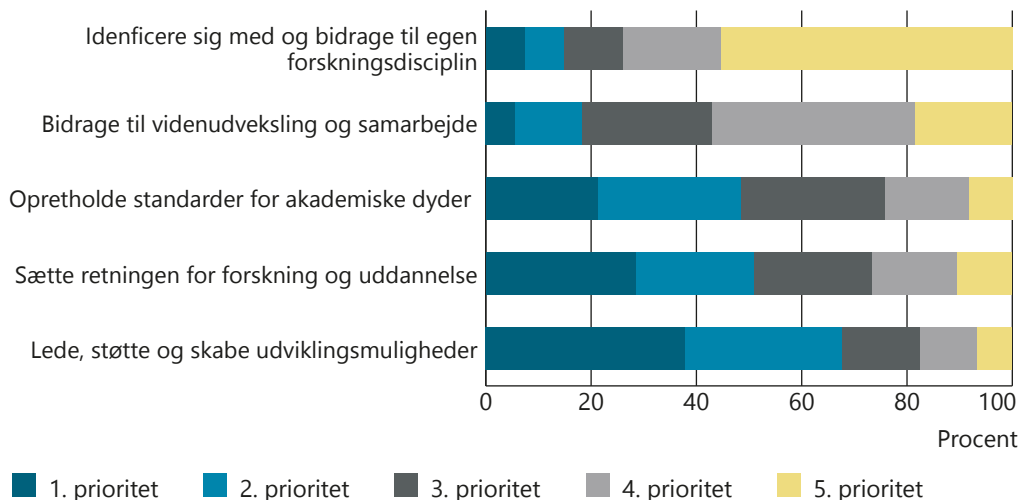
Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til institutledere på de otte danske universiteter, december 2022.

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.

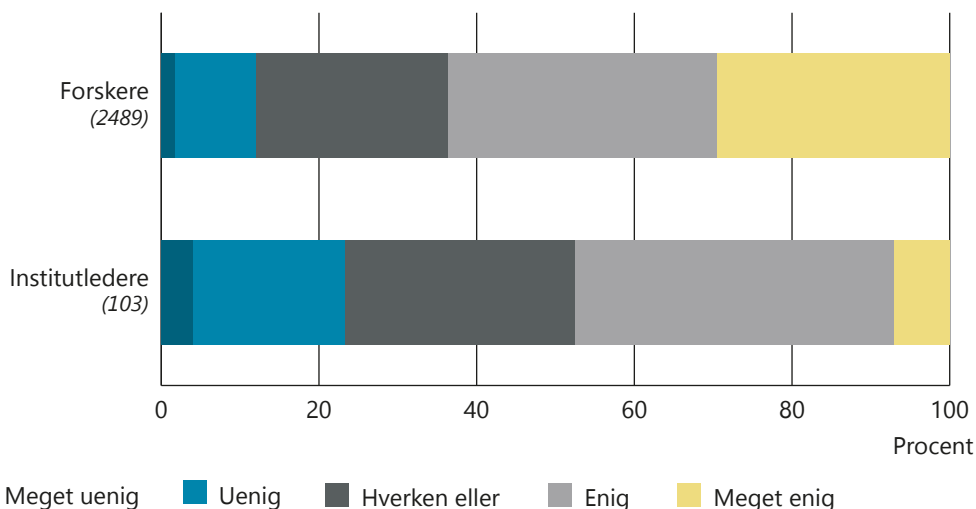
Anm.: Beregningsgrundlaget er forskere, der har deltaget i de pågældende råd, nævn eller udvalg. Tal (efter søjlerne) angiver antal respondenter.

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.

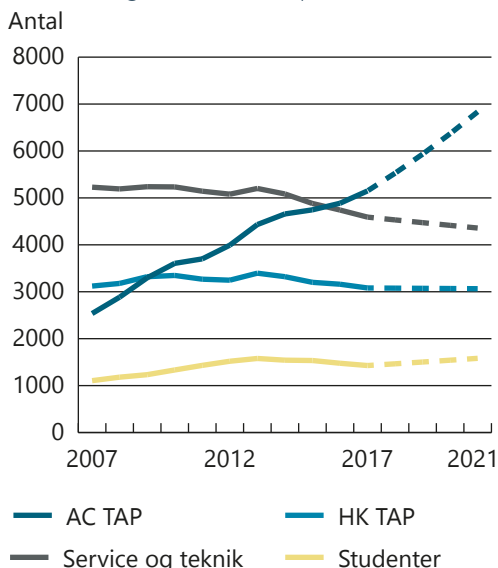
Anm.: For forskere er besvarelsene vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter.

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

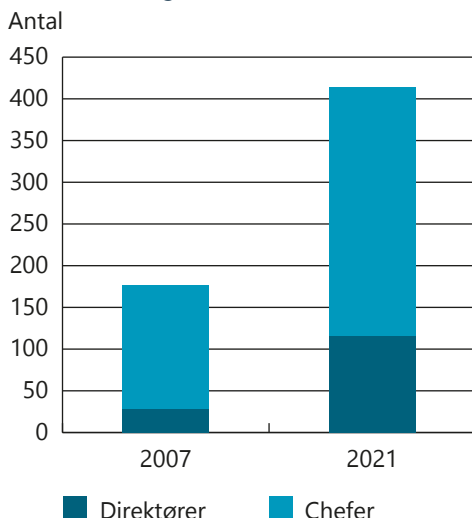
udtryk for, at centraliseringen af administrationen er betragtelig. Andelen af administrative medarbejdere med en lang, videregående uddannelse er steget betydeligt over de sidste 15 år, jf. Figur 22A. Samtidig anslås antallet af direktører og chefer at være mere end fordoblet, jf. Figur 22B. Dertil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

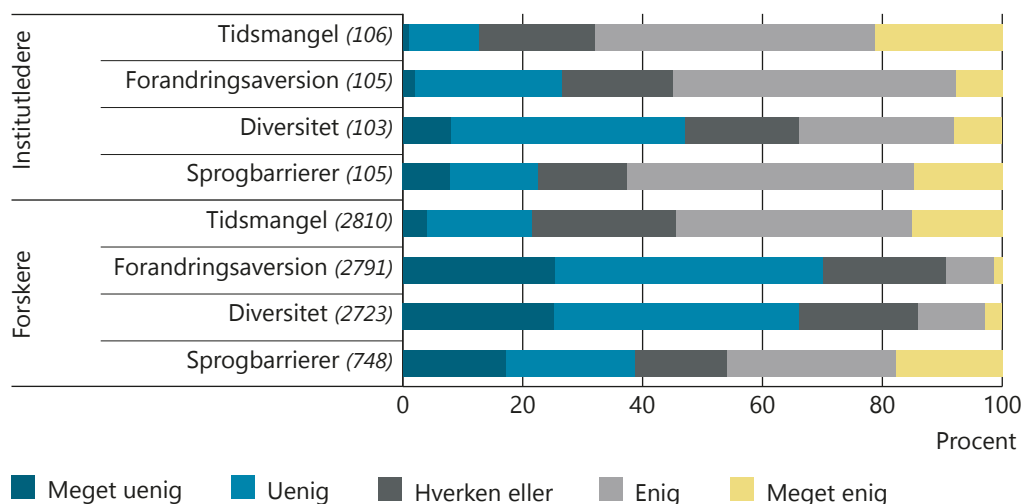
Forskernes deltagelse

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.

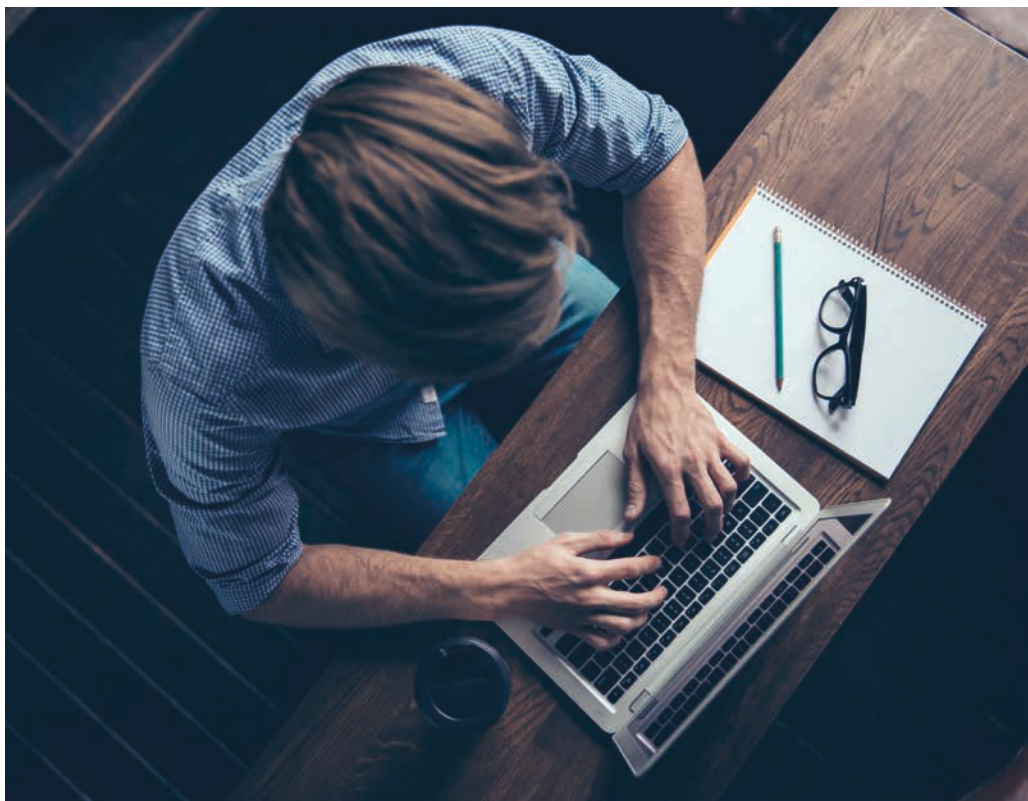
Kapitel 3

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.

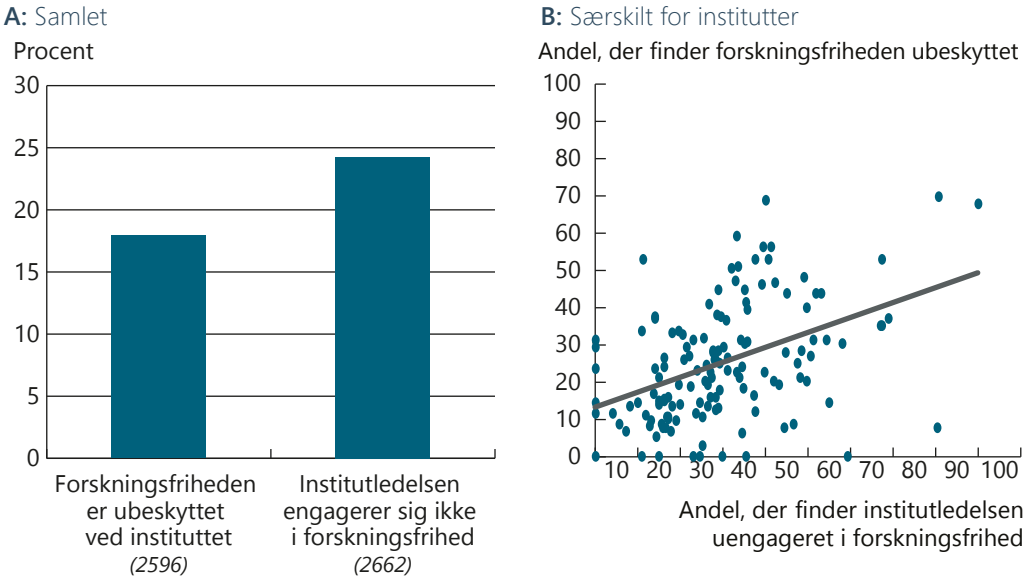
Universiteternes institutionelle autonomi og økonomiske uafhængighed er en grundlæggende forudsætning for forskningsfriheden. Det skal sikre universiteterne som institution mod direkte indblanding fra politiske og økonomiske særinteresser. Det er også vigtigt at bemærke, at forskerne har en interesse 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 særskilt for institutter. Procent. 2022.



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 besvarelser 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.

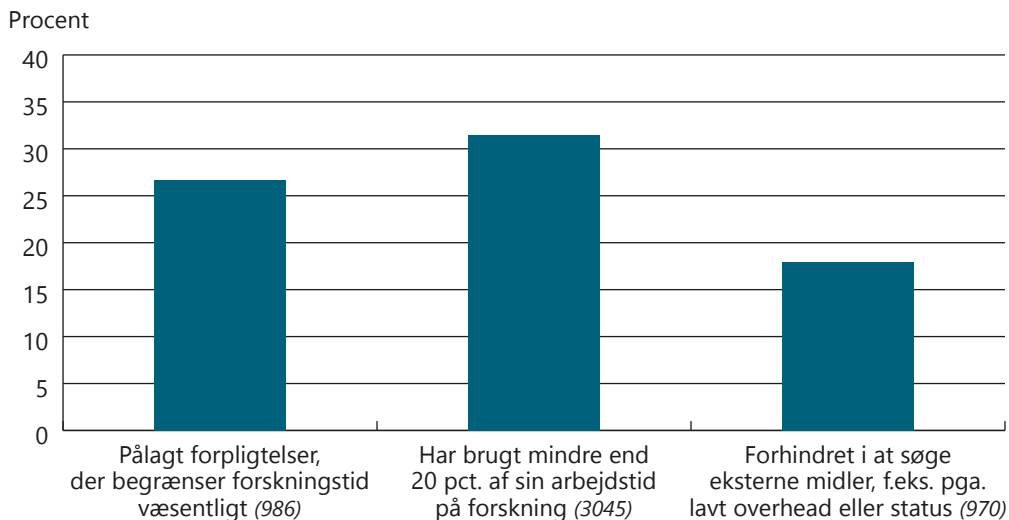
Tid og ressourcer til egen forskning

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.

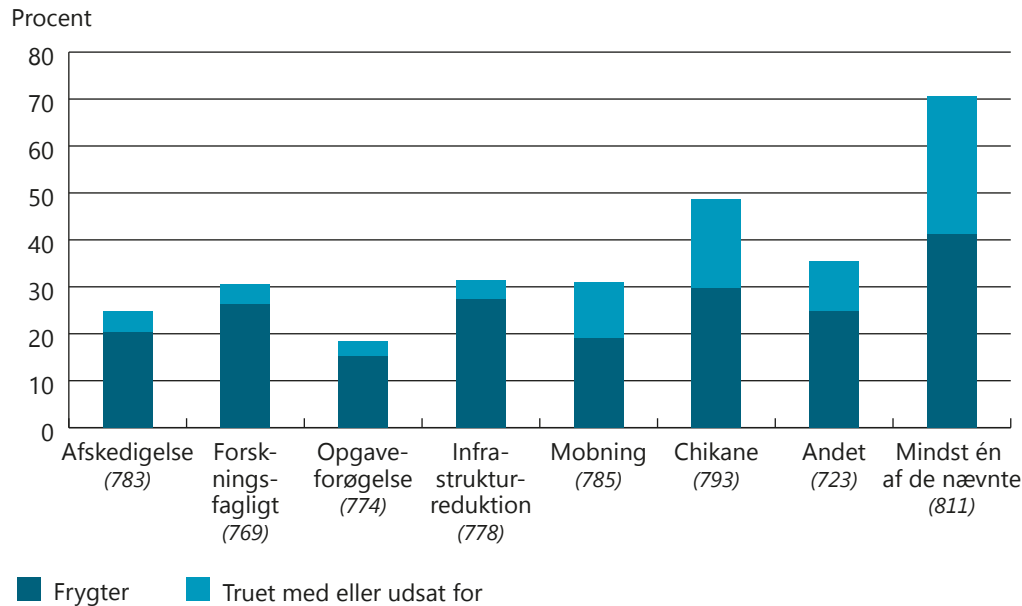
Anm.: Besvarelsenerne er vægtet ift. stillingskategori og institut. Tal i parentes angiver antal respondenter. Det lave antal respondenter ved spørgsmålene om pålagte forpligtelser og hindret søgning af eksterne midler skyldes en kodningsfejl i de to spørgsmål, hvorfor besvarelsen fra henholdsvis 1772 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.



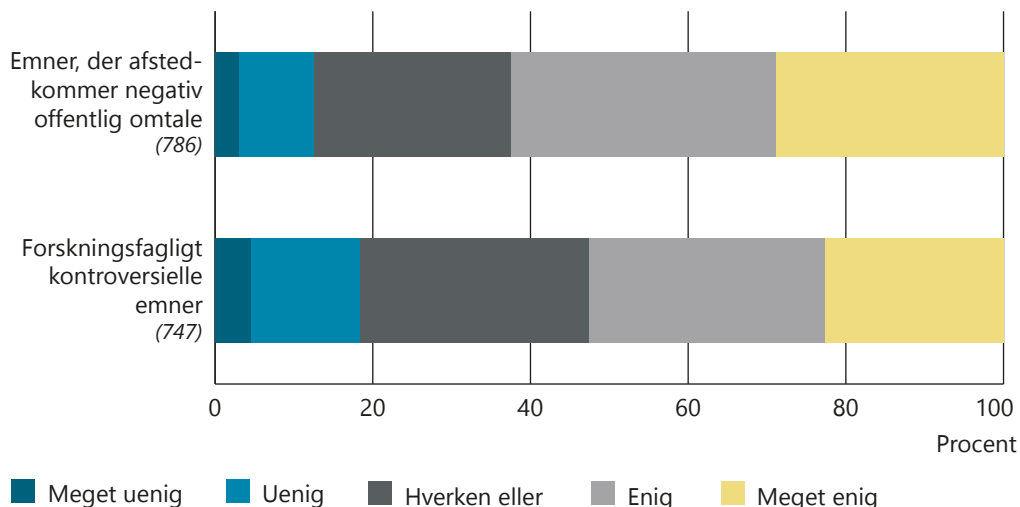
Kilde: DFIR spørgeskemaundersøgelse til adjunkter, lektorer og professorer ved de otte danske universiteter, december 2022.

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

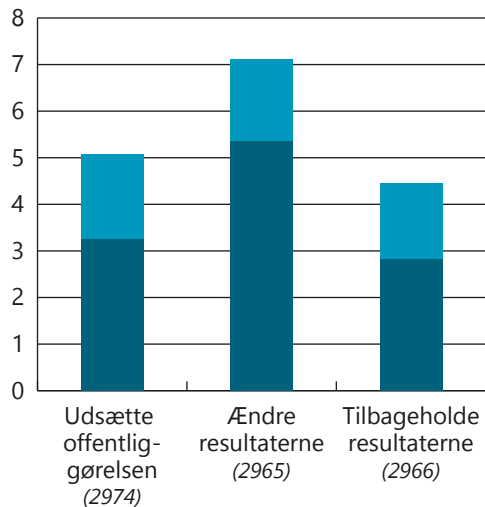
Endelig kan forskerne blive udsat for pres til at ændre eller tilbageholde deres forskningsresultater. Som illustreret i Figur 28A er mellem 5 og 7 pct. af forskerne inden for de sidste to år blevet presset til at udsætte offentliggørelsen, udelade eller ændre dele af resultaterne eller helt at undlade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

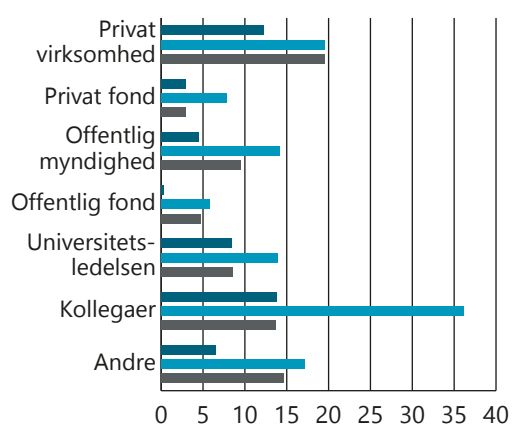
Procent



- 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

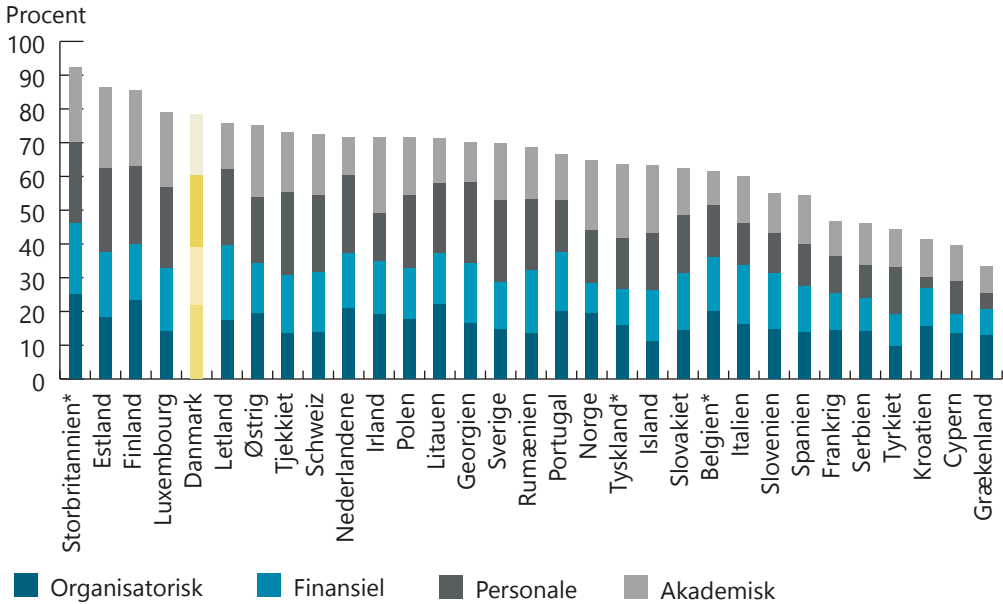
I debatten om universiteternes styrings- og finansieringsmodeller refereres til begrebet institutionel autonomi. Det skal forstås som universiteternes frihed fra statslig styring, herunder frihed til at vælge egen organisation og ledelse, træffe beslutninger om medarbejdersammensætning, og allokere midler 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.

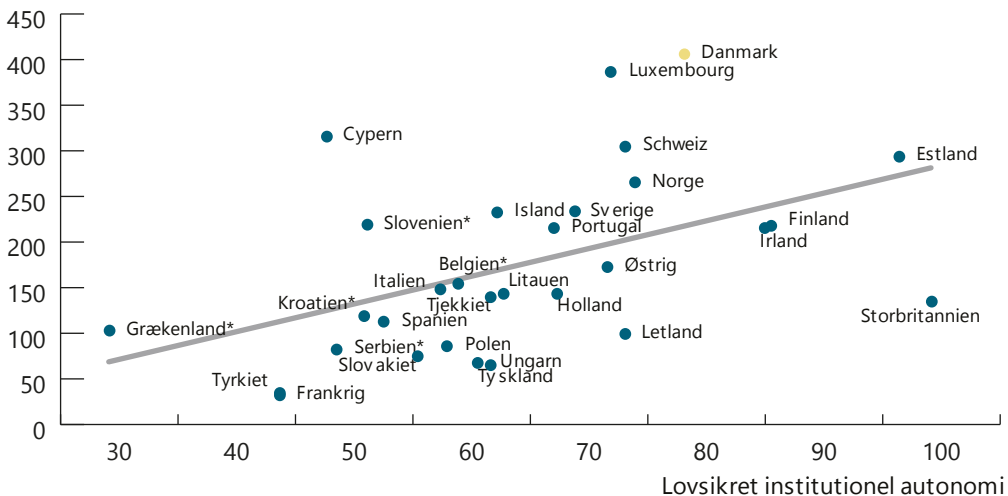
Der vil også i fremtiden være behov en betydelig autonomi i universitetssektoren i Europa og i Danmark. Det skyldes ikke mindst en række udfordringer, der hver især vil kræve omfattende og løbende tilpasning fra de enkelte universiteter.

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, & Steinel (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.

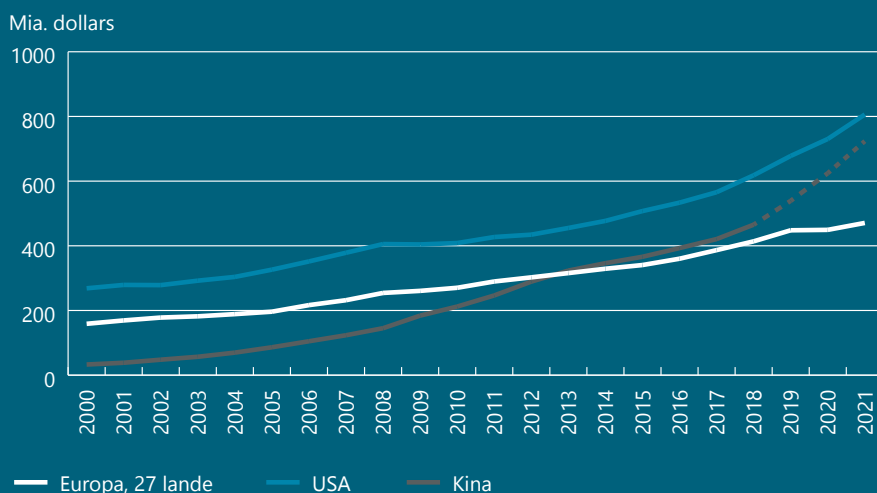
Udfordringer for universiteterne

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 videnuvekslingskultur. 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.

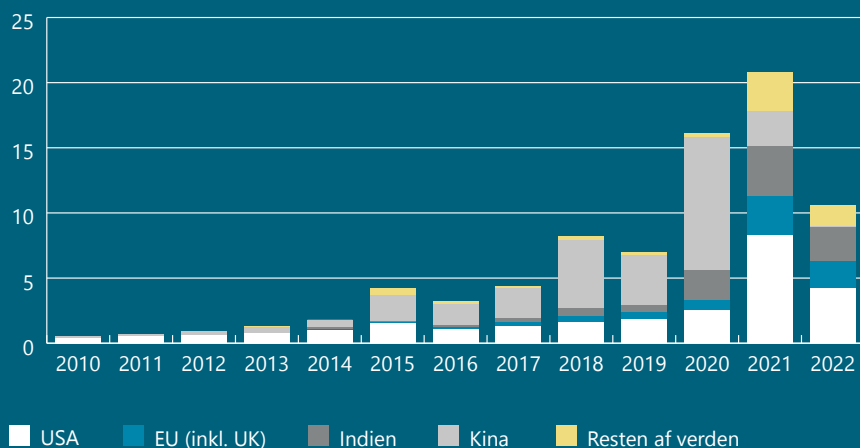
Digitalisering og mindre ungdomsårgange

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.

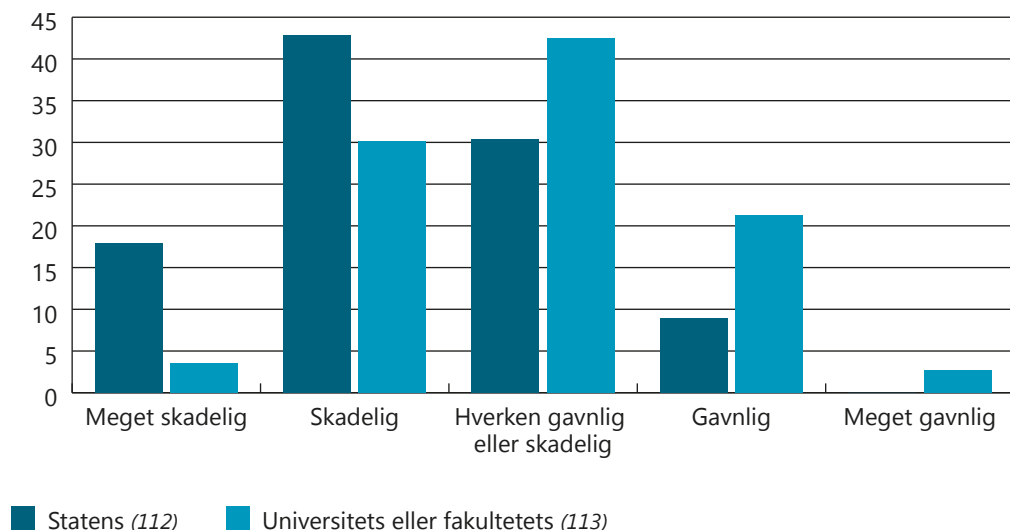
Efter vedtagelsen af en reform følger implementeringsarbejdet. Når det drejer sig om uddannelser, kan reformer betyde, at der er behov for to sideløbende administrationssy-

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.

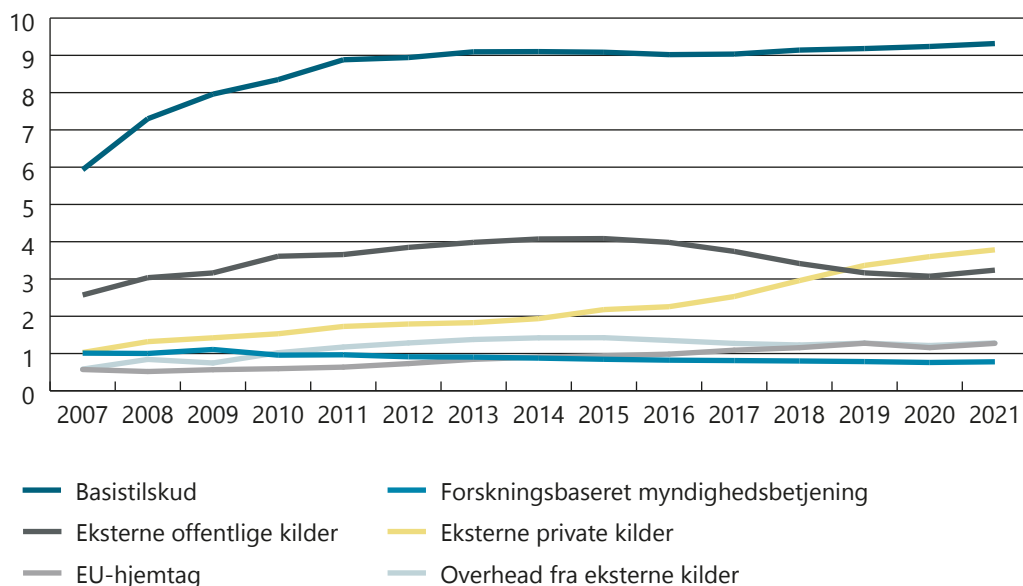
De konkurrenceudsatte midler skal bidrage til dynamik ved at anspore til forandring gennem strategiske prioriteringer og til fortsat udvikling af dansk forskning ved at sikre de bedste talenter uafhængigt af andre hensyn. Konkurrenceudsættelse har således til hensigt at styrke forskningens kvalitet og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

Anm.: 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.

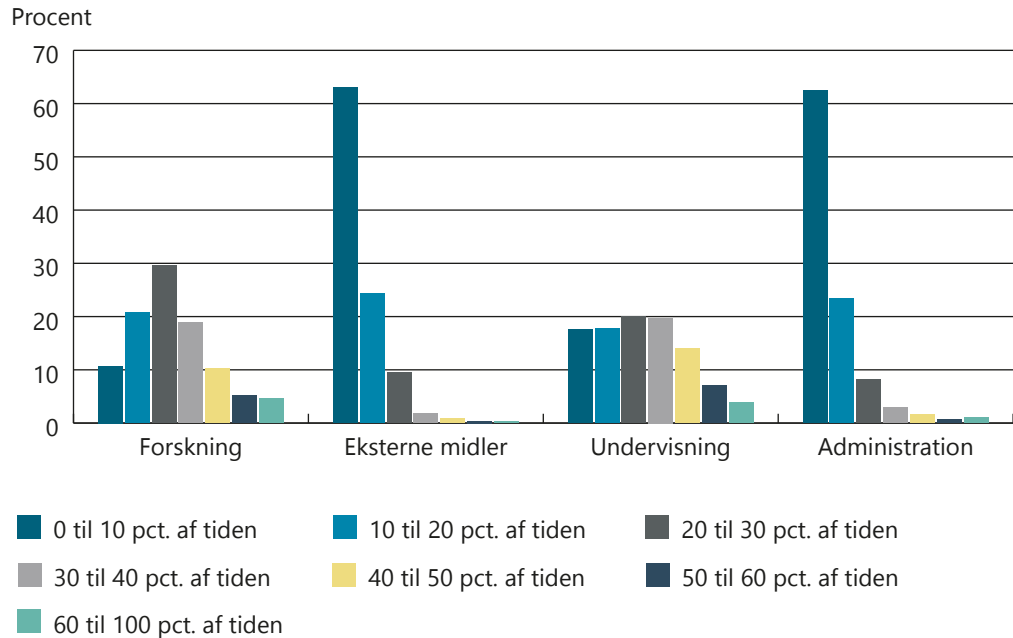
Strukturelle besparelser på uddannelserne og myndighedsbetjening

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.: Besvarelsene 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.

Bygningssstyrelsen. (2023). <https://bygst.dk/om-os/hvad-laver-bygningssstyrelsen/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*.
- Poulfelt, 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-teknologioverforsel-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.

