

## REFERAT af FoU-møde

Mandag den 3. december 2018 kl. 13.00 - 15.00

### Tilstede:

#### FoU:

Prorektor, Peter Kjær (fmd)  
Professor, Benni Winding Hansen, INM  
Professor, Hanne Warming, ISE  
Professor Anette Warring, IKH  
Lektor, Lasse Martin Kofoed, IMT  
Professor Thomas Schrøder, INM  
Professor Rikke Andreassen

### Desuden deltog (faste observatører):

Bibliotekar, Sidse Louise Schelde, RUb  
Vicedirektør, Elisabeth Hvas, RK  
Teamleder forskningsupport, Jens Kofod, RK (referent)

### Afbud fra:

Ph.d.- studerende, Signe Lykke Littrup  
Lektor, Steen Baagøe Nielsen, IMT  
Akademisk medarbejder, Mikael Meldstad (AR)  
Professor Jan Preis-Heje, IMT  
Lektor, Lars Buur, ISE  
Chefkonsulent Kirsten Dybvad  
Studerende, Johan Hedegaard Jørgensen  
Ph.d.-studerende Kristoffer Marslev, ISE  
Ph.d.-studerende, Henriette Wase Hansen, INM  
Studerende Erik Hillo Lørup  
Ph.d. administrator Cecilie Thorsted Flo, RK

## DAGSORDEN

1. Velkomst: Godkendelse af dagsorden og referatet (bilag 1) med bilag (2) om forskningskommunikation samt prorektors opfølgning på sidste FOU møde. 10 min  
1, 2
2. **Diskussion 1:** Prorektor ønsker at udvikle en fælles Politik for Forskningspublicering, som skal erstatte Publiceringsstrategien fra 2015. Politikken skal forholde sig til grundlæggende værdier for publicering: kvalitet, forskningsfrihed, åbenhed, osv. Politikken kan desuden beskrive ansvar og roller. Den kan, når den er klar efter sommer 2019, danne rammen for videreudvikling af strategier og konkrete handlinger på institutniveau. Prorektor har udarbejdet et første udkast til politik. Udkastet bygger bl.a. på dele af Publiceringsstrategien fra 2015 (bilag 3). 60 min  
3, 4  
Vi tager den første diskussion af udkastet (bilag 4) på mødet.

**Diskussion 2:****50 min**

Forskningspolitisk udvalg under DKUNI har nedsat et udvalg, som har udarbejdet: 'Principper for god forskningskommunikation' (bilag 5). På RUC er det oplagt at drøfte disse principper i både Forskningsetisk Udvalg og i FOU. Førstnævnte fordi principperne lægger sig tæt op ad CoC. Sidstnævnte fordi principperne også kan ses i relation til FOU's drøftelse af forskningsfrihed i maj. Principperne kan f.eks. behandles i kurser om forskningsetik og forskningsformidling. FOU bedes diskutere oplægget.

5

3.

EventueltBilag (5)

1. Referat af FOU mødet den 23. oktober 2018.
2. Notat om udvikling af forskningskommunikation (uddelt ved sidste FOU møde)
3. Publiceringsstrategi 2015
4. Udkast til politik for publicering
5. DKUNI principper for god forskningskommunikation

**REFERAT**

1.

Velkomst

Prorektor bød velkommen til mødet i Forskningsudvalget. Referat (bilag 1) og dagsorden blev godkendt med enkelte tilføjelser. Det blev tilføjet til pkt. 2; -at fokuseringen af turnusevalueringen bør udelukke de aspekter, der allerede bliver vurderet i hhv. Forskningsredegørelsen hhv. Selvevalueringsrapporten. -at de bredt formulerede studieordninger er et positivt særkende for RUC.

Prorektor gjorde, som opfølgning på sidste FOU møde, status for den fortsatte udvikling af konceptet for turnusevalueringen og institutionsakrediteringen herunder de forestående audits.

2.

**Diskussion 1: Politik for Forskningspublicering**

Prorektor redegjorde for baggrunden for Publiceringsstrategi 2015-2018 og ønskede om at erstatte denne strategi med en 'Politik for Forskningspublicering'. Han bad FOU tage en første diskussion af oplægget idet han indledningsvist bad FOU forholde sig til den grundlæggende ide om at lade strategien efterfølge af en politik. Dette nikkede FOU til.

I grupper á 3 tre personer kommenterede FOU herefter tekstnært på politikudkastet. Nedenfor følger de generelle kommentarer, derefter mere specifikke til de fem tekstdele, som politiken var delt op i til denne diskussion. Ud over disse

Bilag1

kommentarer har FOU skrevet en række tekstnære kommentarer. Disse arbejder prorektor videre med i den næste gennemskrivning, som han vil præsentere for FOU på næste møde i marts 2019.

## **Generelle kommentarer:**

- Det vurderes positivt, at RUC har forventninger til forskerne. Der var dog flere ønske om præciseringer. Når RUC for eksempel 'støtter, forventer, anerkender' eller 'har et ønske om' bør disse formuleringer være mere præcise. Mere præcise formuleringer vil også rumme klare prioriteringer.
- Forskernes rammevilkårene blev fremhævet. Selv om det flere steder i politiken fremhæves, at ledelsen skal sikre rammer for forskningen (fx beskrives 'forskningsvøgtning') kritiseres dette, fordi (institut)ledelsens handlerum er meget begrænset i forhold til at sikre forskernes forskningstid.

## **Til de fem dele af politiken kom der følgende specifikke kommentarer:**

### **1) Formål, målgruppe og holdninger (1-3.1).**

Det er positivt, at politiken rummer holdninger til publicering, at forskningsfriheden prioriteres og at RUC ser det som en grundværdi at forskerne tager del i den offentlige debat med forskningsbaseret viden.

Formålsafsnittet (1) kan dog skrives sammen til to sætninger.

### **2) Forskningspublicering og Peer review, etik og data management (3.2-3,6)**

Det er en nedvurdering, når man gør sproget til en kvalitetsparameter ('Højeste niveau kan være dansk eller nordisk' (Politik udkast).

Noget forskning er vigtigere at få ud i verden på andre måder end i tidsskrifter.

Det er positivt at OA fremhæves.

### **3) Bibliometriske målinger af forskningspublicering, Forskningsledelse (3.7 - 3.8)**

BFI kan ikke stå alene som kvalitetsindikator. Scopus er ikke velegnet til at måle humanistisk forskning.

Det bør specificeres, hvilke ledelsesniveauer der er tale om ('Det er et

ledelsesmæssigt ansvar at udøve såkaldt forskningsvøgtning' (Politik udkast))

### **4) Politikens processer, publicering, ansættelse (4-4,3)**

Når en kommende institutpubliceringsstrategi også kommer til at opstille mål for publicering, kan der blive etableret mål på mange niveauer. Gennemgangen af forskernes publicering i MUS samtalerne på institutterne bør også have et fokus på ambitioner, visioner og planer. Dertil bør redaktionelt arbejde også tælle med.

### **5) Roller (4.4)**

Det bør tilføjes, at forskningsgrupelederen ikke har personaleansvar.

RUB bør yde mere rådgivning i relation til synliggørelse af forskernes publikationer særligt i forhold til mulighederne i OA.

Publiceringsaktiviteter bør også beskrives som kapacitetsopbygning.

## **Diskussion 2**

Prorektor introducerede: 'Principper for god forskningskommunikation', som Forsknings- og innovationspolitisk udvalg under DKUNI har formuleret. (Vicedirektør, Elisabeth Hvas har fra RUCs side taget del i dette arbejde). Principperne kan ses i relation til FOU's drøftelse af forskningsfrihed i maj. De kan udgøre et

rådgivningsgrundlag for RUCs ledelse. For eksempel i forbindelse med forskere, der bliver hængt ud i medierne.

Spørgsmålene, som Prorektor bad FOU forholde sig til var, 1) om der var tilslutning til principperne og, 2) hvorvidt RUC skal udfolde principperne yderligere til en RUC version.

- 1) Principperne blev positivt modtaget af FOU. I den efterfølgende diskussion blev det fremhævet, at deltagelse i debatter sker på de mediernes præmisser. Forbehold for forskningsresultater (fx at resultaterne er foreløbige og ikke har været i peer review) vies ikke stor opmærksomhed, hvorimod konflikter søges fremskrevet mellem forskningsresultater og modsatrettede vurderinger. Forskerne skal ofte være villige til at spidsformulere deres resultater. Det er i den sammenhæng særligt relevant, at yngre forskere bliver vejledt i, hvordan de kan håndtere mediernes forventninger. Forskningsfrihed handler også om, at forskeren kan takke nej til at tage del i debatter.
- 2) Oplægget behandles i Forskningsetisk udvalg og igen kort i FOU. Herefter skal den lægges på hjemmesiden. Det blev tillige diskuteret, hvordan principperne skal implementeres.

#### Eventuelt

Prorektor blev opfordret til at overveje, hvordan indgåelse af kontrakter om fx forskningsprojekter og samfinansierede ph.d.er kan gøres mere smidig.





Rapport

# Undersøgelse af forskningsfrihed i forhold til offentliggørelse på Aarhus Universitet



Niels Ejersbo, Kira Solveig Larsen, Niels Matti Søndergaard, Rasmus Højbjerg Jacobsen, Emil Thranholm og Tobias Sønderby Jørgensen

*Undersøgelse af forskningsfrihed i forhold til offentliggørelse på Aarhus  
Universitet*

© VIVE og forfatterne, 2018

e-ISBN: 978-87-7119-583-5

Forsidefoto: Lars Degnbol

Projekt: 301158

**VIVE – Viden til Velfærd**

**Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd**

Herluf Trolles Gade 11, 1052 København K

[www.vive.dk](http://www.vive.dk)

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



# Forord

Rektor, de akademiske råd samt fællestillidsrepræsentanten ved Aarhus Universitet har bedt Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE) undersøge, om forskere på Aarhus Universitet føler sig pressede til at ændre, udskyde offentliggørelse eller undlade at offentliggøre forskningsresultater.

Forskningsfriheden udgør en hjørnesteen i universiteternes virke, og det er afgørende for deres legitimitet, at der ikke kan sættes spørgsmålstegn ved forskningens uafhængighed og forskernes integritet. De forskningsresultater, som fremkommer, må ikke være påvirket af usaglige hensyn eller pres fra interne eller eksterne aktører. Forskningsfrihed omfatter mange forskellige elementer. I denne undersøgelse sættes der fokus på, hvorvidt forskere oplever et pres i relation til offentliggørelse af forskningsresultater.

Undersøgelsen har følgende formål:

1. At afdække, hvorvidt forskere ved Aarhus Universitet presses til at ændre, tilbageholde eller undlade at publicere forskningsresultater, samt identificere, i hvilken kontekst dette måtte forekomme. Ydermere skal det undersøges, om dette eventuelle pres kommer fra eksterne interesser eller internt fra ledelse eller andre medarbejdere.
2. At skabe grundlag for justeringer af arbejdsgange, organisationsstrukturer og -kulturer.
3. At der i undersøgelsen tages højde for de særlige omstændigheder, som omgiver myndighedsrådgivning/betjening.

Undersøgelsen omfatter en spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige fuldtidsansatte forskere og ph.d.-studerende på Aarhus Universitet. Derudover er der gennemført 30 fortrolige, kvalitative interview med forskere, der har oplevet pres i forhold til at ændre, udskyde offentliggørelse eller undlade offentliggørelse af forskningsresultater. Endelig er der lavet kvalitative interview med ti institutledere. Forskere og institutledere til de kvalitative interview er udvalgt, således at der er sikret spredning på tværs af fakulteter, fagområder, stillingskategori, alder og køn. Dataindsamlingen er gennemført i perioden august til oktober 2018.

Tak til alle, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen og stillet sig til rådighed for kvalitative interview. Også en tak til styregruppen ved Aarhus Universitet for et godt samarbejde.

*Vibeke Normann Andersen*  
*Forsknings- og analysechef for VIVE Styring og Ledelse*  
2018

# Indhold

Sammenfatning .....	5
1 Undersøgelse af forskningsfrihed .....	10
1.1 Indledning .....	10
1.2 Begrebet forskningsfrihed – og hvordan er det afgrænset? .....	10
1.3 Undersøgelsens formål og design .....	12
1.4 Dataindsamling .....	14
1.5 Rapportens struktur .....	16
2 Omfang og baggrund for pres.....	18
2.1 Pres i forhold til offentliggørelse .....	18
2.2 Hvor kommer presset fra, og i hvilken finansieringssammenhæng?.....	26
2.3 Konsekvenser af pres .....	29
2.4 Forskerkolleger, der har været udsat for pres .....	30
2.5 Ph.d.-studerende og pres .....	32
3 Særlige forhold vedrørende myndighedsbetjening og indtægtsdækket virksomhed (IDV).....	35
3.1 Deltagelse i myndighedsbetjening og IDV .....	35
3.2 Myndighedsbetjening, IDV og pres på forskningsfriheden .....	36
3.3 Pragmatiske og idealistiske tilgange til myndighedsbetjening og indtægtsdækket virksomhed.....	37
3.4 Hvor kommer presset fra i forbindelse med myndighedsbetjening og IDV? .....	38
3.5 Hvordan fungerer samarbejdet i forbindelse med myndighedsbetjening og IDV? .....	40
3.6 Myndighedsbetjening og IDV og 'subjektiv følsomhed' over for pres .....	42
4 Hvordan håndterer Aarhus Universitet problematikken omkring offentliggørelse? .....	43
4.1 Hvordan ser forskere generelt på Aarhus Universitets indsats for at beskytte forskningsfriheden?.....	43
4.2 Håndtering og forebyggelse af problemer med forskningsfriheden.....	46
4.3 Opmærksomhedspunkter i det fremadrettede arbejde.....	47
Litteratur .....	49
Bilag 1 Regressionsanalyser .....	50
Bilag 2 Bilagstabeller.....	54
Bilag 3 Metodeafsnit.....	57
Bilag 4 Spørgeskema .....	63
Bilag 5 Interviewguides .....	75
Bilag 6 Tabelrapport.....	78

# Sammenfatning

Denne sammenfatning redegør for hovedresultaterne af en undersøgelse af, om forskere på Aarhus Universitet oplever pres i forhold til offentliggørelse af resultater. Forskningsfrihed er en grundlæggende forudsætning for et universitets virke, og Aarhus Universitet har ifølge lovgivningen og med underskrivelsen af de europæiske universiteters Magna Charta forpligtet sig til at forsvare og sikre denne. Samtidig er universiteternes rolle i stadig forandring, og der er stærkere forventninger til universiteterne fra det politiske system og private virksomheder i dag end fx for 50 år siden. Universiteterne er ifølge universitetsloven forpligtet til at samarbejde med det omgivende samfund og bidrage til vækst, velfærd og udvikling i samfundet.

## *Konflikter omkring forskningsfrihed i forhold til offentliggørelse*

Undersøgelsen viser, at forskere på Aarhus Universitet oplever konflikter omkring forskningsfrihed i forhold til offentliggørelse. 7 % af de forskere, der har deltaget i undersøgelsen, har inden for de seneste fem år oplevet pres for at ændre forskningsresultater, 10 % har oplevet pres for udskyde offentliggørelse af forskningsresultater, mens 5 % har oplevet pres for ikke at offentliggøre forskningsresultater. I alt har 16 % af de forskere, der har deltaget i undersøgelsen, oplevet mindst en af disse tre former for pres. Det betyder samtidig, at 84 % ikke har oplevet pres. Det kvalitative materiale viser, at pres nogle gange vedrører sager, der ligger inden for en gråzone af, hvad der er en legitim og saglig diskussion om videnskabeligt arbejde, og egentligt pres, der ikke skyldes videnskabelig uenighed, faktuelle fejl og mangler eller andre legitime grunde. Presset kan både komme fra eksterne aktører eller internt fra ledelse eller andre medarbejdere.

Undersøgelsen viser derudover, at nogle grupper af forskere er særligt udsatte for at opleve pres. Det drejer sig om forskere, der deltager i myndighedsbetjening og/eller indtægtsdækket virksomhed (IDV), fx for ministerier, kommuner, private virksomheder eller interesseorganisationer, som har signifikant større sandsynlighed for at opleve pres end forskere, der ikke deltager i myndighedsbetjening og/eller IDV. Derudover har forskere fra Science and Technology større sandsynlighed for at have oplevet pres end andre forskere, selv når der kontrolleres for andre faktorer. Til gengæld er der en række andre faktorer, som ikke har betydning, fx stillingskategori, herunder forskellen mellem midlertidigt ansatte forskere (adjunkt, post doc) og fast ansatte forskere (lektorer og professorer), køn og forskerens 'subjektive følsomhed' over for pres<sup>1</sup>.

Men undersøgelsen viser samtidig, at der forekommer pres i forhold til offentliggørelse på tværs af alle fire fakulteter og i forhold til alle typer af forskningsopgaver og finansieringsformer. Det er på ingen måde begrænset til forskere, der arbejder med myndighedsbetjening og/eller IDV eller forskere fra Science and Technology. Hvor 21 % af de forskere, der har deltaget i undersøgelsen på Science and Technology har oplevet pres, gælder det 18 % på Arts, 12 % på Health og 12 % på Aarhus Business and Social Science (BSS).

## *Pres fra eksterne aktører*

De fleste forskere i undersøgelsen har umiddelbart en positiv holdning til samarbejde med eksterne aktører. Samarbejdet kan give nye muligheder for at forske, fx gennem adgang til finansiering, data, udstyr eller ressourcer af anden art. Samtidig er der også mange forskere, der er motiverede af at se resultaterne af deres forskning i anvendelse, hvad enten det er i private virksomheder eller i politikudformning. Det er samtidig vigtigt at understrege, at langt hovedparten af de forskere, der har

---

<sup>1</sup> Forskerens alder har heller ingen betydning, men resultaterne indikerer, at forskere, der har fået deres ph.d. inden for de seneste fem år, har en større sandsynlighed for at opleve pres for at ændre resultater.

deltaget i undersøgelsen, hverken selv har oplevet pres i forhold til offentliggørelse (84 %) eller har hørt om kolleger, der er blevet presset (76 %).

Men når forskere opnår resultater, der er ubekvemme for eksterne aktører, opstår der i nogle tilfælde konflikter, hvor disse aktører prøver at presse forskeren til ikke at offentliggøre, ændre eller udskyde offentliggørelsen af sine resultater. I materialet er der identificeret nogle typiske konflikter, nemlig:

- Konflikter om offentliggørelse, der udspringer af dataadgang, hvor forskeren via et samarbejde med en ekstern aktør har fået mulighed for indsamle eller anvende allerede indsamlede data
- Konflikter i forhold til myndighedsbetjening og IDV for offentlige organisationer, hvor forskeren købes til at levere forskning, rådgivning eller andre ydelser
- Konflikter i forhold til resultater, der er ubekvemme i forhold til eksterne aktørers interesser, uden at disse leverer data eller foretager en fuld finansiering af forskningen.

Presset kan antage mange former fra intimidering af forskeren, trusler om konsekvenser for fremtidigt samarbejde, forhaling af processer, påvirkning af miljøet omkring forskeren gennem kontakt til ledelsen på universitetet eller forsøg på at påvirke forskerens ry og anseelse hos kollegerne.

#### *Særligt om pres i relation til myndighedsbetjening og IDV*

Som nævnt har forskere, der deltager i myndighedsbetjening og IDV, en større sandsynlighed for at opleve pres i forhold til offentliggørelse end forskere, der ikke gør det. Således har 25 % og 23 % af forskerne i undersøgelsen, der deltager i henholdsvis myndighedsbetjening og IDV, oplevet mindst en af de tre former for pres. Den tilsvarende andel for de forskere, der ikke deltager i myndighedsbetjening eller IDV, er 11 %.

På trods af dette peger resultaterne også på et paradoksalt forhold. På den ene side er størstedelen af forskerne i undersøgelsen, der arbejder med myndighedsbetjening, helt enige eller enige i, at der er en god dialog mellem myndigheden og forskeren (73 %). På den anden side er 22 % helt enige eller enige i, at myndighedsbetjening ofte resulterer i situationer, hvor forskningsfriheden bliver sat under pres (tallene for IDV svarer hertil). Det tyder på, at forskernes erfaringer med myndighedsbetjening og IDV generelt er positive, men peger også på, at konflikter i forhold til offentliggørelse er noget, der kan opstå i samarbejdet, og at muligheden for det skal tages alvorligt.

Undersøgelsen viser, at forskere, der arbejder med myndighedsbetjening og IDV, generelt er mindre 'subjektivt følsomme' over for pres end andre forskere. Derudover skelner vi i undersøgelsen mellem to typiske tilgange til problematikken: en pragmatisk og en idealistisk. Forskere med en pragmatisk tilgang lægger vægt på dialogen med rekvirenten for at kunne levere en ydelse, der er relevant, og på, at det er væsentligt at have forståelse for andre aktørers behov og interesser for at kunne agere klogt i forhold til dem. Samfundsrelevansen af forskningen vægtes højt. Forskere med en idealistisk tilgang har derimod mere fokus på, hvordan dialogen med eksterne parter kan hæmme forskningsfriheden. Forskning, der er meget tæt på politiske processer eller økonomiske interesser, opleves som steder, hvor forskningsfriheden kan blive presset negativt. For forskere med denne tilgang er der en fare for, at man gennem samarbejde med myndigheder og/eller virksomheder gradvist koloniseres af de værdier, der præger det politiske eller økonomiske system, frem for dem, der kendetegner forskningssystemet.

### *Pres fra ledelse og andre kolleger på universitetet*

Som nævnt ovenfor kan presset i forhold til offentliggørelse også komme indefra. 36 % af forskerne i undersøgelsen, der har oplevet pres for at ændre resultater, peger på, at presset kom fra ledelseslaget på universitetet, fx institutleder eller centerleder, mens 17 % peger på, at presset kom fra kolleger.

I forhold til pres fra aktører, som er interne for Aarhus Universitet, er der bl.a. identificeret følgende former for konflikter:

- Konflikter, der vedrører andre forskeres, forskergrupper eller universitetets relationer til eksterne samarbejdspartnere, hvor den enkelte forskers resultater kan komme på tværs i forhold til andre forskeres og ledelsen på universitetets arbejde med at opbygge relationer til eksterne aktører, fx i forhold til finansiering
- Konflikter, der vedrører positioner i et forskningsfelt, hvor resultaterne af et studie ikke harmonerer med den måde, som en forsker med mere senioritet opfatter et fagområde på, eller resultater, som vedkommende har opbygget sin videnskabelige anseelse omkring.

En del af det interne pres i forhold til offentliggørelse beskrives også som spill over fra konflikter, der vedrører eksternt pres, hvor eksterne aktører forsøger at påvirke ved at kontakte andre på universitetet end den forsker, de ønsker at presse. En række forskere beskriver også, at det er væsentligt at fokusere på, at forskningsfrihed er bredere end spørgsmålet om offentliggørelse, men også omfatter finansiering og andre forhold.

### *Konsekvenser af pres*

Pres i forbindelse med offentliggørelse af resultater betyder ikke nødvendigvis, at forskeren gør det, der ønskes af ham eller hende, og ændrer, tilbageholder eller udskyder offentliggørelsen af resultater. Undersøgelsen viser, at forskeren i nogle tilfælde holder fast i sit ønske om at offentliggøre resultaterne uændret uden nævneværdige konsekvenser. I andre sager går forskeren derimod på kompromis i forhold til, om det er videnskabeligt mest hensigtsmæssigt. Det kan være, at resultater offentliggøres senere, eller at der sker en hel eller delvis ændring af (del-)resultater.

Det er de færreste forskere i undersøgelsen (14 %), der beskriver, at oplevelsen af pres betyder, at de ikke vil samarbejde med eksterne aktører igen. Derimod beskriver forskerne, at de fremover vil være mere opmærksomme på de potentielle konflikter, der kan opstå i forbindelse med forskningsfrihed. 61 % af de forskere i undersøgelsen, der har oplevet pres, vil være opmærksomme på, hvem de samarbejder med, og 60 % vil være opmærksomme på indholdet i de forskningskontrakter, de indgår.

44 % af forskerne i undersøgelsen, der har oplevet pres, beskriver til gengæld, at presset påvirkede dem personligt. Det går igen i de kvalitative interview, hvor en række forskere beskriver, at det kan have en pris at gå op imod magtfulde aktører internt eller eksternt. Det kan være en voldsom og ubehagelig oplevelse og have eftervirkninger i form af manglende motivation eller stress.

### *Mange virksomme initiativer på Aarhus Universitet allerede – men der kan gøres mere*

I interviewene er en del af de initiativer, der allerede findes på Aarhus Universitet, beskrevet som virkningsfulde til at beskytte forskningsfriheden i forhold til offentliggørelse. For eksempel fremhæves den juridiske bistand, som Technology Transfer Office (TTO) tilbyder i forbindelse med kontraktindgåelse, som positiv. På nogle fakulteter findes der kurser i Responsible Conduct of Research, hvor der er fokus på ansvarlig forskningspraksis, som, interviewpersonerne vurderer, er velegnede i forhold til at uddanne ph.d.-studerende og unge forskere i samarbejdet med eksterne aktører

midt i krydspresset mellem at skulle publicere, hente midler hjem, have en karriere kørende og levere ordentlig forskning. Blandt de forskere og ledere, som har arbejdet med myndighedsbetjening på de tidligere sektorforskningsinstitutter, inden de blev fusioneret med Aarhus Universitet, fremhæver en del udviklingen siden 2007 som generelt god for forskningsfriheden, selvom nogle mener, at der fortsat er nogen uklarhed om de tidligere sektorforskningsinstitutters rolle. Af nyere tiltag fremhæves 7 dages-fristen i rammeaftalen mellem Aarhus Universitet og Miljø- og Fødevareministeriet 2018-2021 ofte som positiv<sup>2</sup>.

Et af problemerne med disse tiltag er, at de ikke er udbredt over hele universitet (fx kurser i Responsible Conduct of Research), eller at de enkelte forskere, der presses i forhold til offentliggørelse, ikke kender til dem som muligheder for at få rådgivning i forbindelse med kontrakter af TTO.

Undersøgelsen viser nemlig også, at de forskere, der oplever pres i forbindelse med offentliggørelse, har en anden holdning end forskere, der ikke har oplevet pres. 66 % af forskerne i undersøgelsen vurderer generelt, at 'Aarhus Universitet i tilstrækkelig grad sikrer min forskningsfrihed'. Over for dette står resultatet, at 21 % af forskerne i undersøgelsen, der har oplevet pres, er helt enige eller enige i udsagnet: 'Presset viste, at universitetet bakker op om deres ansatte' (og 30 % er helt uenige eller uenige).

Et tilknyttet problem synes at være, at der kun sker en ringe involvering af ledelsesniveauet i sager om forskningsfrihed i forhold til offentliggørelse. De kvalitative interview med institutledere efterlader fx det klare indtryk, at institutlederne tager sager om pres på forskningsfriheden seriøst. De samme interview viser dog også, at de kun i meget få tilfælde inddrages i sager om forskningsfrihed. Det bekræftes også af interviewene med forskere, hvoraf det fremgår, at de medarbejdere, som har oplevet pres, står forholdsvis alene. Det er meget få, der bruger deres institutleder eller nærmeste leder eller henviser til støtte centralt fra universitetet. De bruger typisk andre i deres netværk som støtte i forhold til håndtering af det oplevede pres. Der er fx få institutter, som har klare retningslinjer lokalt til håndtering af sager om pres på forskningsfrihed,

Interne sager om pres på forskningsfrihed i forhold til offentliggørelse fremhæves som særligt vanskelige at håndtere. Her peges på betydningen af at opbygge en kultur med fokus på ansvarlig videnskabelighed, fx gennem kurser i Responsible Conduct of Research og af betydningen af ledelsesmæssige signaler om, at forskningsfrihed bliver prioriteret. Ombudsmandsordning eller andre tiltag fremhæves også af nogle.

#### Spørgeskemaundersøgelsens repræsentativitet

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført som en populationsundersøgelse og udsendt til 4.379 forskere på Aarhus Universitet. Af disse har 34 % valgt at besvare undersøgelsen (36 %, hvis ph.d.-studerende ikke medtages). Vores analyser af bortfaldet viser, at begge køn og alle aldersgrupper, fakulteter og stillingsgrupper er repræsenteret blandt besvarelsene, men også at der er en overvægt af nogle grupper, når vi sammenligner de indkomne svar med populationen. Det drejer sig om forskere over 40 år, forskere på Arts og Aarhus BSS, og stillingskategorierne lektor, professor og institutleder. Eksempelvis er 20 % af de personer, der har besvaret undersøgelsen, 51-60 år, mens denne gruppe udgør 17 % af den samlede undersøgelsespopulation.

<sup>2</sup> I rammeaftalen mellem Aarhus Universitet og Miljø- og Fødevareministeriet (MFVM) 2018-2021 fremgår det, at parterne kan udsætte offentliggørelse af en rådgivningsleverance i op til syv arbejdsdage efter afleveringen til MFVM.

## Spørgeskemaundersøgelsens repræsentativitet

Bortfaldsanalyserne viser dermed, at der er en skævhed i de indkomne svar. For at se, om det har en betydning, har vi foretaget analyser, hvor data er vægtet for køn, alder, fakultet og stillingsgruppe. Bortfaldsanalyserne viser dermed, at der er en skævhed i de indkomne svar. For at se, om det har betydning, har vi foretaget analyser, hvor data er vægtet for køn, alder, fakultet og stillingsgruppe. Analyser med vægte giver i høj grad samme resultater som analyser uden. Dette indikerer, at bortfaldet på disse parametre er af mindre betydning for undersøgelsens repræsentativitet.

Vi kan ikke vide, om forskere, der har oplevet pres, har haft større tendens til at besvare spørgeskemaet end forskere, der ikke har oplevet pres. Hvis det er tilfældet, overestimerer vi andelen af forskere, der har oplevet pres i forhold til offentliggørelser. Men selv i de tilfælde, hvor alle forskere, der ikke har svaret, ikke har oplevet pres, vil det stadig være 5 % af forskerne (6 % hvis ph.d.-studerende ikke medtages) på Aarhus Universitet, der har oplevet pres – altså ikke en ubetydelig andel. Dette kombineret med det relativt store antal indkomne svar fra forskere, der har oplevet pres (190), fører os til den konklusion, at undersøgelsen afdækker, at problemet med pres i forbindelse med offentliggørelser har et omfang, så den berører en betydelig andel af forskerne på Aarhus Universitet.

# 1 Undersøgelse af forskningsfrihed

## 1.1 Indledning

Aarhus Universitet besluttede i foråret 2018 at gennemføre en undersøgelse af forskningsfrihed på universitetet. Baggrunden var bl.a. en landsdækkende undersøgelse i dagbladet Politiken, der viste, at flere forskere havde oplevet et politisk pres i forhold til deres arbejde. Universitetsledelsen vurderede, at det var overvejende sandsynligt, at der blandt disse personer også var forskere på Aarhus Universitet. Derfor var der behov for at få kortlagt problemets omfang og årsager. Til at sætte undersøgelsen i værk nedsatte rektor en intern styregruppe bestående af formændene for de akademiske råd samt fællestillidsmanden. Med afsæt i en teknisk dialog med flere mulige leverandører bad styregruppen VIVE om at gennemføre undersøgelsen.

Aarhus Universitet er grundlagt i 1928 og har i dag ca. 39.000 studerende og 8.000 medarbejdere. I 2006 blev Handels- og Ingeniørhøjskolen i Herning (HIH) en del af Aarhus Universitet, og fra 2007 gælder det samme for Handelshøjskolen i Aarhus, Danmarks JordbrugsForskning, Danmarks Miljøundersøgelser og Danmarks Pædagogiske Universitet. I 2012 blev Ingeniørhøjskolen i Aarhus en del af Aarhus Universitet. Efter fusionerne i 2006 og 2007 var der 9 faglige hovedområder. Dette antal reduceredes i forbindelse med en faglig udviklingsproces, således at det i januar 2011 bestod fire faglige hovedområder: Faculty of Arts (Kulturvidenskab), Faculty of Science and Technology (Naturvidenskab og Teknologi), Faculty of Health Sciences (Sundhedsvidenskab) og School of Business Studies and Social Sciences (Erhverv & Samfundsvidenskab) ([www.au.dk](http://www.au.dk)).

## 1.2 Begrebet forskningsfrihed – og hvordan er det afgrænset?

Universiteter har gennem flere århundreder været essentielle vidensinstitutioner i samfundet og har derigennem bidraget til uddannelse og udvikling. I de seneste årtier tilskrives de i stigende grad en central rolle for den økonomiske udvikling i samfundet, hvilket også har medført en øget politisk og samfundsmæssig opmærksomhed og interesse for universiteternes vidensproduktion (Bleiklie & Kogan 2007; Ylijoki, Lyytinen & Marttila 2011; Hansen 2011; Horst & Irwin 2018). Samtidig er universiteterne ifølge universitetsloven forpligtet til at samarbejde med det omgivende samfund og bidrage til vækst, velfærd og udvikling i samfundet. Der peges på, at universiteters rolle og position i samfundet er under stadig forandring, og at de befinder sig i et spændingsfelt mellem forskellige hensyn og interesser. Olsen (2007) opstiller fire modeller for universiteter, der hver især fremhæver nogle særlige karakteristika:

- Universitet som "a community of scholars": En samfundsinstitution med fokus på frembringelse af viden og sandhed, en høj grad af autonomi og fravær af indblanding fra eksterne, offentlig finansiering og intern kontrol.
- Universitetet som et repræsentativt demokrati: Et instrument til sikring af internt demokrati. Beslutninger om universitetets ledelse og udvikling skal tages på demokratisk vis på en måde, så alle, der berøres af beslutningen internt, repræsenteres. Universitetet bidrager hermed også til en generel demokratisering af samfundet.
- Universitetet som et instrument for realisering af politiske dagsordener: Forskning og uddannelse skal sikre økonomisk vækst og velfærd. Styring og ledelse af universiteter sker gennem hierarkiske relationer med ekstern kontrol, forskning og tilgang til finansiering ud fra, hvor effektivt politiske målsætninger opfyldes.



- Universitetet som en servicevirksomhed på et konkurrencepræget marked: Forskning og uddannelse sælges på et marked, hvor hensynet til eksterne aktører spiller en større rolle end staten, der regulerer med "armslængde". Forskning vurderes ud fra innovativ kapacitet og patenter.

De fire modeller beskriver de forskellige pres, som universitetet er underlagt, og som har indflydelse på udviklingen på universiteterne. Når det gælder pres i forbindelse med offentliggørelse, er nogle typer af pres sandsynligvis mere fremherskende i nogle modeller end i andre. I universitetet som "community of scholar" vil der være større risiko for internt pres, mens der er større risiko for pres fra politiske beslutningstagere i modellen, hvor universitetet er et instrument for realisering af politiske dagsordener. Et universitet kan ikke beskrives alene ved en af modellerne, men har elementer fra alle modeller i sig og er dermed også underlagt konkurrerende hensyn og pres. Det gør, at nutidens universiteter skal afveje mange hensyn, hvilket aktualiserer og tydeliggør det pres på forskningsfriheden, som universiteterne kan opleve. Samtidig peger det på, at der ikke er en let vej ud af dette pres.

Begrebet om forskningsfrihed indeholder mange facetter og gives forskellige forståelser. Det kan omfatte frihed "fra" andres indblanding eller tvang, men det kan også omfatte frihed "til" at foretage den forskning, som man ønsker (Andersen 2017: 59). Friheden "til" omfatter tilstedeværelse af ressourcer og muligheder for at gennemføre forskningen, hvilket udvider begrebet (ibid. 60). I nogle sammenhænge ses forskningsfrihed i relation til institutionen og dennes ret til selvbestemmelse, mens det i andre sammenhænge knytter sig til den enkelte forsker. For den enkelte forsker kan forskningsfrihed indebære følgende (Norges offentlige utredninger 2006:19)<sup>3</sup>:

- Frihed til at stille spørgsmål – også ved det, som autoriteter anser som etableret viden og forståelse, og ved områder eller teser, hvor der er stærke interesser eller følelser tilknyttet.
- Frihed til at bestemme, hvilket materiale og hvilke metoder man vil benytte for at finde svar; mere præcist et sandt eller holdbart svar.
- Frihed til offentligt at præsentere hypoteser, resultater og ræsonnementer.

I oplægget til denne undersøgelse er det særligt offentliggørelse og håndtering af forskningsresultater, der er opmærksomhed på, hvilket primært relaterer sig til det sidste punkt i ovenstående beskrivelse af forskningsfriheden, dvs. friheden til faktisk at kommunikere sin forskning til omgivelserne og gøre det på en måde, som giver et korrekt billede af resultater og metode. Konkret ses der på den individuelle forskers oplevelse af, hvorvidt vedkommende har været udsat for pres for at ændre forskningsresultater, udskyde eller undlade offentliggørelse. Undersøgelsen er dermed hovedsageligt orienteret mod outputtet af forskningsprocessen og i mindre grad elementer tidligere i forskningsprocessen. Undersøgelsen forholder sig således ikke til de lovgivningsmæssige rammer, og hvorvidt der på institutionelt niveau er sikret en tilstrækkelig grad af forskningsfrihed. Ligeledes ses der heller ikke på, hvorvidt der er tilstrækkelige ressourcer til at gennemføre forskning. Selvom undersøgelsen således fokuserer på en afgrænset del af forskningsfriheden, giver den i modsætning til andre undersøgelser af forskningsfrihed (fx Karran 2007; Karran, Beiter & Appiagyei-Atua 2017) indblik i den enkelte forskers opfattelse af sin forskningsfrihed i relation til publicering og offentliggørelse af forskningsresultater og ikke alene forskningsfrihed på institutionelt niveau. Dette er der få andre undersøgelser, der gør, både herhjemme og internationalt (Capacent 2009; Kayrooz et al. 2001).

Udviklingen i universiteternes rolle har sat deres uafhængighed og integritet under pres og herunder sat fokus på forskningsfriheden for universiteterne og for den enkelte forsker. Forskningsfriheden

---

<sup>3</sup> Se også Andersen (2017) for en omfattende diskussion af begrebet om forskningsfrihed.

udgør en hjørnesteen i universiteternes virke (Karran 2009; Andersen 2017: 109), og i universitetsloven slås det også fast, at universiteterne har forskningsfrihed, og det er universitetets opgave at sikre den enkelte forskers forskningsfrihed. Aarhus Universitet har på linje med mange andre universiteter tilsluttet sig det europæiske Magna Charta, der forpligter universitetet til at værne om forskningsfriheden. Der er således opmærksomhed på behovet for sikring af forskningsfriheden fra universiteternes side. På trods af dette er der løbende diskussioner om forskningsfrihed, og hvorvidt der i tilstrækkelig grad værnes om denne grundlæggende værdi. Den er også aktualiseret af en række sager fra danske universiteter, hvor der er sat spørgsmålstegn ved eksterne interessers involvering i og mulige påvirkning af forskningsresultater og formidlingen af disse.

Det kan være vanskeligt at opstille faste indikatorer for, hvornår forskningsfriheden er under pres. Universiteterne skal interagere med det omgivne samfund, og det er naturligt, at der vil være en interesse for de resultater, der kommer ud af forskningen. En interesse, der kan være helt legitim, men også kan få karakter af pres eller forsøg på påvirkning af forskningens indhold og resultater. Der er også fra forskeres side et ønske om at være i dialog med eksterne parter – både i forhold til at kvalificere forskningsresultater og sikre, at forskningen kan anvendes. Dialogen kan være afgørende for kvaliteten og relevansen af forskningen, men kan også resultere i så tætte relationer, at der kan sættes spørgsmålstegn ved forskningens uafhængighed og fravær af illegitimt pres. Disse dilemmaer gør, at en undersøgelse af forskningsfriheden skal være meget præcis med, hvilke elementer ved forskningsfriheden der afdækkes.

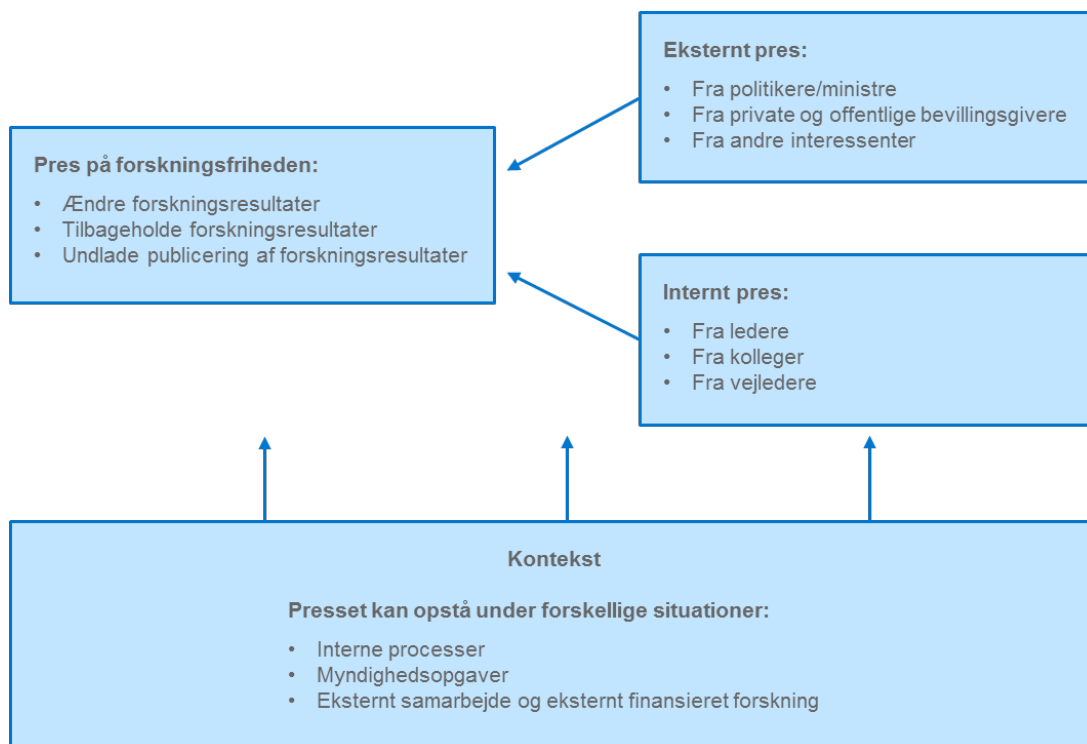
### 1.3 Undersøgelsens formål og design

Formålet med denne undersøgelse kan sammenfattes i nedenstående tre punkter:

- At afdække, hvorvidt forskere ved Aarhus Universitet presses til at ændre, tilbageholde eller undlade at publicere forskningsresultater, samt identificere i hvilken kontekst dette måtte forekomme. Ydermere skal det undersøges, om dette eventuelle pres kommer fra eksterne interessenter eller internt fra ledelse eller andre medarbejdere.
- At skabe grundlag for justeringer af arbejdsgange, organisationsstrukturer og -kulturer.
- At der i undersøgelsen tages højde for de særlige omstændigheder, der omgiver myndighedsrådgivning/betjening.

Det kan være vanskeligt at opstille objektive kriterier for, hvornår der er tale om pres. Derfor har vi spurgt direkte til forskernes egen vurdering af, hvorvidt de oplever en af de tre typer pres. Derudover har vi også spurgt til, om den enkelte forsker kender nogen, der har været udsat for pres. Presset på forskere kan komme fra forskellige sider, ligesom et pres kan opstå i forskellige situationer – se Figur 1.1. Presset på den enkelte forskers forskningsfrihed kan komme fra såvel eksterne som interne parter. Eksternt kan det være fra politisk side, hvilket kan have særlig relevans i relation til myndighedsbetjening, men det kan også være fra sponsorer eller fra andre interesser som fx fagforeninger eller interesseorganisationer. Internt kan forskere opleve et pres fra ledelsen eller fra kolleger. For ph.d.-studerende eller for forskere i kvalifikationsstillinger kan dette pres også komme fra vejledere. Forskningsfriheden kan komme under pres i forskellige situationer som fx myndighedsbetjening eller ansøgningsprocesser. For at få et dækkende billede af presset på den enkelte forskers frihed til at præsentere data og publicere er det væsentligt at have blik for konteksten, og hvordan denne kan aktualisere bestemte typer af pres.

**Figur 1.1** Afdækning af pres på forskningsfriheden



#### *Interne processer: arbejdsgange, procedurer og organisationsstrukturer*

Universitetet har til opgave at sikre den enkelte forskers forskningsfrihed, jf. Universitetsloven. Det er således afgørende, at der på det enkelte universitet er regler, procedurer og strukturer, der værner om forskernes forskningsfrihed. I den forbindelse spiller ledelsen en helt central rolle, og det er afgørende, at forskerne oplever klar støtte til forskningsfriheden og opbakning til at bruge denne. Det er tillige væsentligt at have blik for formelle og uformelle normer og værdier i forhold til anvendelse af data og publicering, da disse kan være lige så vigtige for forskningsfriheden som de formelle regler. Undersøgelsen spørger derfor ind til forskernes opfattelse af procedurer, strukturer, processer og formelle og uformelle normer og værdier, som kan påvirke forskningsfriheden. Den viden er et vigtigt input i forhold til eventuelle justeringer af arbejdsgange, procedurer og normer.

#### *Myndighedsbetjening og indtægtsdækket virksomhed*

Med fusionen af universiteter og sektorforskningsinstitutioner i 2007 fik universiteterne en mere fremtrædende rolle i forhold til myndighedsbetjening. Tidligere var sektorforskningsinstitutionerne en del af ministeriet, men med fusionen mellem universiteter og sektorforskningsinstitutioner er der skabt en større formel afstand mellem parterne. Der er udarbejdet vejledende retningslinjer for aftaler mellem universitet og ministerium i forbindelse med myndighedsbetjening. At der er tale om vejledende retningslinjer understreger den uklarhed, der eksisterer omkring universiteternes myndighedsbetjening. I retningslinjerne fremhæves også, at "samspillet mellem universiteter og fagministerium ikke alene kan baseres på en aftalestyring, men forudsætter, at der etableres et gensidigt tillidsforhold mellem parterne".<sup>4</sup> I et bilagsnotat til vejledningen behandles spørgsmålet om publicering, og her slås det fast, at udgangspunktet er, at universitetet skal offentliggøre forskningsresultater, som stammer fra forskning for en myndighed, ud fra samme hensyn som gælder for publicering

<sup>4</sup> Notat om aftaler mellem universiteter og ministerier om myndighedsbetjening. 25. januar 2011. [https://ufm.dk/forskning-og-innovation/samspil-mellem-viden-og-innovation/forskningsbaseret-myndighedsbetjening/retningslinjer/retningslinjer-for-forskningsbaseret-myndighedsbetjening-25-januar-2011\\_d-1681506.pdf](https://ufm.dk/forskning-og-innovation/samspil-mellem-viden-og-innovation/forskningsbaseret-myndighedsbetjening/retningslinjer/retningslinjer-for-forskningsbaseret-myndighedsbetjening-25-januar-2011_d-1681506.pdf)

af andre forskningsresultater. Samtidig nævnes det, at universitetet bør gå i dialog med myndigheden om offentliggørelsestidspunktet, og at eventuelle tidsfrister for publicering bør specificeres i aftalen mellem universitetet og den pågældende myndighed.<sup>5</sup>

Ud over myndighedsbetjening deltager forskere fra Aarhus Universitet også i forskningsprojekter, der kan karakteriseres som IDV for ministerier, kommuner, private virksomheder eller fonde. IDV omfatter projekter af kommerciel karakter, som finansieres fuldt ud af rekvirenten. Projekterne skal være en naturlig udløber af universitetets almindelige virksomhed og kan efter omstændighederne have forskningsmæssig interesse eller bestå i en rent erhvervmæssig udnyttelse af universitetets ekspertise eller udstyr.

#### *Eksternt samarbejde og eksternt finansieret forskning*

Forskere indgår i mange forskellige typer af eksternt samarbejde i forbindelse med forskning, hvor aktører uden for universitetet på forskellig vis bidrager til forskningen – eksempelvis gennem adgang til data. Der er også en stigende forventning til forskeres evne til at tiltrække eksterne midler til forskning. Det kan være finansiering fra offentlige og private fonde, men også fra private og offentlige organisationer, der støtter forskningen økonomisk. Det eksterne samarbejde – med eller uden økonomisk støtte – kan resultere i forskellige typer af pres.

#### **Anonymisering og afrapportering**

Forskningsfrihed er et følsomt emne for deltagerne, da det at deltage i undersøgelsen potentielt set kan påvirke forskerens relationer både eksternt til bevillingsgivere og samarbejdspartnere og internt til forskerkolleger og ledelse. Både kvantitative og kvalitative resultater gengives derfor i rapporten, så enkeltforskere ikke kan genkendes, heller ikke i forhold til forskningsområde, stillingstype osv. Der afrapporteres derfor ikke resultater på institutniveau.

## 1.4 Dataindsamling<sup>6</sup>

Undersøgelsen bygger på tre forskellige datakilder: spørgeskema blandt alle forskere på Aarhus Universitet, 30 kvalitative interview med forskere og 10 kvalitative interview med institutledere.

For det første er der gennemført en webbaseret spørgeskemaundersøgelse med samtlige forskere på Aarhus Universitet. Formålet var dels at få et overblik over udbredelsen af de forskellige typer af pres, dels at afdække betydningen af forskellige kontekstuelle forhold. Et udkast til spørgeskemaet er kommenteret af undersøgelsens styregruppe på Aarhus Universitet og rektoratet, ligesom spørgeskemaet er pilottestet. Respondenterne har selv kunne vælge mellem, om de ville besvare spørgeskemaet på dansk eller engelsk. 4.379 forskere og ph.d.-studerende fik tilsendt en invitation til et webbaseret spørgeskema den 9. august 2018, og efter en rykkerprocedure blev spørgeskemaundersøgelsen afsluttet den 12. september 2018, hvor der var indkommet 1.488 besvarelser, hvilket giver en svarprocent på 34 % inkl. ph.d.-studerende og 36 % ekskl. ph.d.-studerende (se Bilagstabel 3.1). Svarprocenter for institutter og centre fremgår af Tabel 1.1.

<sup>5</sup> Publicering i forbindelse med forskningsbaseret myndighedsbetjening. Januar 2008. <https://ufm.dk/forskning-og-innovation/samspil-mellem-viden-og-innovation/forskningsbaseret-myndighedsbetjening/retningslinier/bilagsnotat-publicering.pdf>

<sup>6</sup> Undersøgelsens metode og dataindsamling er beskrevet nærmere i bilagsmaterialet.

**Tabel 1.1** Svarprocenter for institutter, spørgeskemaundersøgelsen

Svarprocent	Institut
20 % eller under	Ingeniørhøjskolen AU
	DANDRITE
	Postgraduate kliniske lektorater (PKL)
	Interdisciplinær Nanoteknologi, Center for
	Kemi, Institut for
21-40 %	Agroøkologi, Institut for
	Husdyrvidenskab, Institut for
	Virksomhedsledelse, Institut for
	Ingeniørvidenskab, Institut for
	Institut for Kultur og Samfund
	Institut for Kommunikation og Kultur
	Biomedicin, Institut for
	Advanced Studies, Aarhus, Institute for
	Klinisk Medicin, Institut for
	Odontologisk og Oral Sundhed, Institut for
	Juridisk Institut
	Institut for Forretningsudvikling
	Matematik, Institut for
	Bioinformatik, Center for
	Datalogi, Institut for
	Fysik og Astronomi, Institut for
Molekylærbiologi og Genetik, Institut for	
Bioscience, Institut for	
41-60 %	Institut for Fødevarer
	Miljøvidenskab, Institut for
	DPU Danmarks Institut for Pædagogik & Uddannelse
	Undervisningsudvalg og Digitale Medier, Center for
	Folkesundhed, Institut for
	Økonomi, Institut for
	Geoscience, Institut for
61-80 %	Center for Undervisning og Læring
	HE Centre m.m.
	Retsmedicin, Institut for
	Statskundskab, Institut for
	Psykologisk Institut

Kilde: VIVE 2018.

Der er foretaget frafaldsanalyser for at afdække, hvorvidt undersøgelsen giver et dækkende billede. Bilagstabel 3.2 og Bilagstabel 3.3 viser resultaterne af vores bortfaldsanalyser. *På den ene side understøtter* resultaterne af bortfaldet analysernes sikkerhed. Resultaterne viser, at begge køn og alle aldersgrupper, fakulteter og stillingsgrupper er repræsenteret blandt besvarelserne. Derudover skal resultaterne ses i lyset af det høje antal respondenter, der gør, at forskelle ikke behøver være særligt store, før de er signifikante. Eksempelvis er forskellen på andelen af institutledere blandt besvarelser signifikant forskellig fra andelen i populationen og ikke-besvarelser, selvom forskellen

kun er 1 procentpoint. På den anden side viser resultaterne, at der er en overrepræsentation blandt besvarelserne i forhold til populationen af forskere over 40 år, forskere på fakulteterne Arts og Aarhus BSS og stillingskategorierne lektor, professor og institutleder. Derfor har vi udarbejdet analyser, hvor data er vægtet for køn, alder, fakultet og stillingsgruppe (se Bilagstabel 2.1 for deskriptive resultater og Bilagstabel 1.2 for resultater af regressionsanalyser). Analyser med vægte giver i høj grad samme resultater som analyser uden vægte.

For det andet er der gennemført 30 kvalitative interview med forskere på Aarhus Universitet. Formålet med de kvalitative interview var at få en bedre forståelse af, hvilke situationer der skabte pres, hvordan presset blev oplevet, og hvilke konsekvenser presset havde for den enkelte forsker. I slutningen af spørgeskemaet blev respondenterne bedt om at angive, hvorvidt de var interesserede i at deltage i et kvalitativt interview. 137 var villige til at deltage i interviewundersøgelsen, og der blev udvalgt 30 forskere på tværs af fakulteter, stillingskategorier, alder, køn, erfaring med myndighedsbetjening og IDV. De kvalitative interview gav en dybere beskrivelse af de situationer, hvor der opstår pres, hvordan presset manifesterer sig, samt hvordan forskere håndterer presset. Af hensyn til sikring af anonymitet gengives ikke citater eller konkrete eksempler fra de kvalitative interview. I stedet er resultaterne fra de kvalitative interview sammenfattet i forskellige typologier over situationer, hvor der opstår pres.

For det tredje er 10 institutledere på tværs af fakulteter og erfaring med myndighedsbetjening interviewet. Disse interview fokuserede særligt på universitetets rammer for håndtering af pres på forskningsfriheden, ledelsens støtte til forskere, der er udsat for pres, samt mulige initiativer til at afhjælpe forekomsten af pres på forskere.

Alle interview er transskriberet og kodet i NVivo og udgør sammen med svarene fra spørgeskemaundersøgelsen datagrundlaget for denne undersøgelse.

#### Afrapportering vedrørende institutledere og ph.d.-studerende

Ph.d.-studerende og institutledere har nogle andre forudsætninger for at svare end de øvrige stillingsgrupper i undersøgelsen. Ph.d.-studerende har eksempelvis ofte ikke nået at offentliggøre resultater endnu, og de kan have andre ansvarsområder end de øvrige stillingsgrupper. Derfor er ph.d.-studerende, institutledere og personer, der ikke kan placeres entydigt på et fakultet, ikke medtaget i tabellerne og de kvantitative analyser, som kapitel 2 og 3 bygger på. Resultater for ph.d.-studerende afrapporteres i stedet særskilt i afsnit 2.5, mens institutledernes svar indgår i kapitel 4.

## 1.5 Rapportens struktur

Den restende del af rapporten er struktureret på følgende måde:

I *kapitel 2* beskriver vi, hvorvidt forskere ved Aarhus Universitet presses til at ændre, tilbageholde eller undlade at publicere forskningsresultater, og ser på, i hvilken kontekst presset forekommer, og hvor det kommer fra.

I *kapitel 3* beskriver vi særligt de forhold, der vedrører myndighedsbetjening og IDV.

I *kapitel 4* beskriver vi – set fra forskers og institutleders, forskningsleders og ph.d.-programleders synspunkt, hvordan Aarhus Universitet i dag arbejder med at håndtere forskningsfrihed, herunder

institutedernes rolle. Kapitlet indeholder også en række opmærksomhedspunkter i forhold til de fremadrettede arbejder.

I *bilagsmaterialet* afreporteres fremgangsmåde og metode i dataindsamlingen og de fulde resultater af den regressionsmodel, der anvendt til at analysere data fra spørgeskemaundersøgelsen. Derudover gengives en række supplerende tabeller, spørgeskema og interviewguides.

## 2 Omfang og baggrund for pres

Som det fremgik af gennemgangen i kapitel 1, er friheden til offentligt at præsentere hypoteser, resultater og ræsonnementer en integreret del af forskningsfriheden. I dette kapitel præsenterer vi hovedresultaterne omkring pres, både for universitetet som helhed og fordelt på enkelte fakulteter. Kapitlet bygger både på data fra spørgeskemaundersøgelsen og kvalitative interview.

Kapitlet ser først på, i hvilket omfang forskere på Aarhus Universitet oplever pres for at ændre, udskyde eller undlade offentliggørelse af forskningsresultater. Vi fokuserer derudover på, i hvilke sammenhænge presset opstår, og hvilke sammenhænge der er mellem forskellige typer af pres og forskellige finansieringskilder. Dernæst gennemgår vi de faglige og personlige konsekvenser, som presset fører til for den enkelte forsker. Afslutningsvis ser vi på, hvordan resultaterne for ph.d.-studerende adskiller sig fra resultaterne for øvrige forskere.

### 2.1 Pres i forhold til offentliggørelse

I spørgeskemaundersøgelsen er forskerne på Aarhus Universitet blevet spurgt, om de inden for de seneste fem år har oplevet pres for:

- At ændre deres forskningsresultater
- Udskyde offentliggørelsen af forskningsresultater
- Ikke at offentliggøre forskningsresultater.

Resultaterne viser, at 16 % af de forskere på Aarhus Universitet, der har deltaget i undersøgelsen, inden for de seneste 5 år har oplevet mindst en type af pres relateret til offentliggørelse af forskningsresultater. De detaljerede resultater fremgår af Tabel 2.1 både i forhold til de forskellige typer af pres, som forskerne har oplevet, og hvor stor en andel af forskerne, der har oplevet mindst en, mindst to eller alle tre typer af pres.

**Tabel 2.1** Andel af forskere, der har oplevet pres i forbindelse med offentliggørelse af forskningsresultater inden for de seneste 5 år

	Pres for at ændre forskningsresultater	Pres for at udskyde offentliggørelse af forskningsresultater	Pres for at ikke at offentliggøre forskningsresultater	Har oplevet mindst én type pres	Har oplevet mindst to typer pres	Har oplevet alle tre typer pres
Antal	86	112	52	190	47	12
Andel	7 %	10 %	5 %	16 %	4 %	1 %
Antal observationer	1.164	1.152	1.147	1.165	1.165	1.165

Note: Spørgsmålene lød:

"Har du inden for de seneste 5 år selv oplevet pres for at ændre dine forskningsresultater?"

"Har du inden for de seneste 5 år selv oplevet pres for at udskyde offentliggørelse af dine forskningsresultater?"

"Har du inden for de seneste 5 år selv oplevet pres for at ikke at offentliggøre dine forskningsresultater?"

Vi har dannet en variabel, hvor vi tæller, hvor mange af spørgsmålene om pres respondenter har svaret ja på. Respondenter er inkluderet i variabelen, hvis han/hun har svaret på minimum ét af spørgsmålene om pres.

Kilde: VIVE 2018.

Tabellen viser, at pres for at udskyde offentliggørelsen af resultater er den type af pres, som den største andel af forskere har oplevet. 10 % af de forskere, der har deltaget i undersøgelsen, har



oplevet dette, hvor 7 % har oplevet pres for at ændre forskningsresultater og 5 % pres for ikke at offentliggøre forskningsresultater.

Den viser samtidig, at det er mere sjældent, at forskerne har oplevet mere end én type pres. 4 % af forskerne, der har deltaget i undersøgelsen, har oplevet mindst to typer af pres, og 1 % har oplevet alle tre typer af pres.

Vores resultater viser generelt, at det er forskere på tværs af alle fire fakulteter og med alle typer af opgaver, der oplever pres i forhold til offentliggørelse af resultater. Men derudover har vi via en statistisk model undersøgt, om nogle grupper af forskere er særligt udsatte for at opleve pres på forskningsfriheden. Resultaterne er afrapporteret i tekstboksen nedenfor og i Bilagstabel 1.1.

#### Hvor og for hvem er presset på forskningsfriheden i forhold til offentliggørelse størst?

Vores resultater viser generelt set, at det er forskere på tværs af alle fire fakulteter og med alle typer af opgaver, der oplever pres i forhold til offentliggørelse af resultater. Men derudover har vi via en statistisk model undersøgt, om der er nogle grupper af forskere, der er særligt udsatte for at opleve pres. Modellen er i sin helhed afrapporteret i Bilagstabel 1.1, men her gennemgår vi hovedresultaterne:

- Forskere, der deltager i myndighedsbetjening, og forskere, der deltager i IDV for ministerier, kommuner eller private organisationer/fonde, har signifikant større sandsynlighed for at have oplevet pres end forskere, der ikke deltager i myndighedsbetjening og IDV.
- Dette gælder især i forhold til pres for at ændre resultater.
- Derudover har forskere, der svarer 'Ved ikke' til spørgsmålet, om de deltager i myndighedsbetjening, større sandsynlighed for at have oplevet pres end forskere, der ikke deltager i myndighedsbetjening. Vi fortolker det således, at der her er tale om forskere, der er involveret i eksterne samarbejder med offentlige organisationer uden nødvendigvis at være klar over, om deres arbejde hører ind under kategorien myndighedsbetjening.
- I forhold til fakultet er Science and Technology signifikant, så forskere herfra har signifikant større sandsynlighed for at have oplevet pres end andre forskere, selv når der kontrolleres for andre faktorer.
- Forskere, der har fået deres ph.d. for mindre end 5 år siden, har større sandsynlighed for at opleve en type af pres, nemlig for ikke at offentliggøre resultater. Dette resultat er dog på kanten til at være insignifikant.

Interessant nok viser den statistiske model også, at der er en række faktorer, som ikke har betydning:

- Stillingskategori har ingen betydning for at opleve pres, herunder heller ikke forskellen mellem midlertidigt ansatte (adjunkt, post doc) og fast ansatte forskere (lektorer og professorer).
- Forskerens køn eller biologiske alder har ikke umiddelbart betydning for risikoen for at opleve pres.
- Forskerens 'subjektive følsomhed' over for pres (testet gennem vignette-metoden) har ingen betydning for, om forskeren oplever pres på forskningsfriheden i forhold til offentliggørelse.

Eftersom den statistiske model viser, at det særligt er arbejde med myndighedsbetjening, IDV og fakultet, der har en betydning for, om forskeren oplever pres på forskningsfriheden i forhold til offentliggørelse, er det disse baggrundsfaktorer, vi anvender, når vi beskriver data i tabeller i dette og de følgende kapitler.

## Hvordan måler vi forskerens 'subjektive følsomhed' over for pres?

Vi har i spørgeskemaet bedt forskerne – via den såkaldte vignette-metode – om at tage stilling til en række hypotetiske situationer og markere, hvorvidt de mener, at den pågældende situation, der er skitseret, sætter deres forskningsfrihed under pres.

Kort fortalt skildrer vignetten den situation, at man som forsker har fået en større bevilling fra en ekstern bevillingsgiver til et emne, man længe har haft lyst til at undersøge. Forskerne har herefter skullet markere, hvorvidt de oplever, at de følgende situationer sætter deres forskningsfrihed under pres:

- A. Bevillingsgiveren kontakter dem og spørger, om de må læse udkastet til notatet.
- B. Bevillingsgiveren kontakter dem og spørger, om de må læse udkastet til notatet. Noget tid efter bevillingsgiveren har fået notatet, inviterer de forskeren til et møde, hvor de vil drøfte notatet og undersøgelsens resultater, da de har spørgsmål og kommentarer til notatet.
- C. Bevillingsgiveren kontakter dem og spørger, om de må læse udkastet til notatet. Bevillingsgiver vender tilbage med kommentarer og peger bl.a. på, at ét af projektets hovedresultater kun behandles meget kortfattet i konklusionen og vil gerne have, at det får samme omtale som de øvrige hovedresultater fra projektet.
- D. Bevillingsgiveren kontakter dem og spørger, om de må læse udkastet til notatet. Bevillingsgiver skriver efterfølgende tilbage, da de oplever, at et af resultaterne fra projektet er kontroversielt og samtidig ikke er tilstrækkeligt underbygget. De beder forskeren om at se nærmere på dette resultat og ovevejer, hvorvidt det skal med i notatet.

Et vigtigt resultat er, at forskere har forskellige grænser i forhold til, hvornår de oplever, at deres forskningsfrihed bliver presset:

- 12 % af forskerne i undersøgelsen oplever, at deres forskningsfrihed bliver presset i situation A
- 25 % af forskerne i undersøgelsen oplever, at deres forskningsfrihed bliver presset i situation B
- 38 % af forskerne i undersøgelsen oplever, at deres forskningsfrihed bliver presset i situation C
- 78 % af forskerne i undersøgelsen oplever, at deres forskningsfrihed bliver presset i situation D.

Data viser, at der er en sammenhæng, så forskere, der har svaret, at deres forskningsfrihed bliver presset i situation A, også svarer at deres forskningsfrihed bliver presset i situation B, C og D.

Et andet vigtigt resultat er, som gennemgået ovenfor, at der ikke er sammenhæng mellem forskerens 'subjektive følsomhed' målt via vignette-metoden, og om forskeren inden for de seneste 5 år har oplevet at blive presset på forskningsfriheden i forhold til offentliggørelse.

I det følgende beskriver vi resultaterne i forhold til pres i forbindelse med offentliggørelse af forskningsresultater inden for de seneste 5 år opdelt efter fakultet. Resultaterne viser først og fremmest, at pres på forskningsfriheden i forhold til offentliggørelse findes på alle fakulteter på Aarhus Universitet. Derudover er der for nogle af typer af pres forskelle mellem de enkelte fakulteter i forhold til andelen af forskere, der har oplevet en bestemt type pres. De detaljerede resultater fremgår af Tabel 2.2.

**Tabel 2.2** Andel af forskere, der har oplevet pres i forbindelse med offentliggørelse af forskningsresultater inden for de seneste 5 år, opdelt efter fakultet

	Arts	Health	Aarhus BSS	Science and Technology	Total
Pres for at ændre forskningsresultater (antal)	29	11	20	26	86
Pres for at ændre forskningsresultater (%)	11 %	5 %	7 %	7 %	7 %
Pres for at udskyde offentliggørelse af forskningsresultater (antal)	22	17	13	60	112
Pres for at udskyde offentliggørelse af forskningsresultater (%)	9 %	7 %	5 %	15 %	10 %
Pres for at ikke at offentliggøre forskningsresultater (antal)	14	5	13	20	52
Pres for at ikke at offentliggøre forskningsresultater (%)	6 %	2 %	5 %	5 %	5 %
Har oplevet mindst én type pres (antal)	46	29	33	82	190
Har oplevet mindst én type pres (%)	18 %	12 %	12 %	21 %	16 %
Antal observationer	245-253	237-238	272-276	393-398	1147-1165

Note: Resultaterne er de samme uanset om der vægtes eller ej (Bilagstabel 2.1). Der er testet for statistisk signifikante forskelle mellem fakulteterne ved two-sample t-test. De statistisk signifikante forskelle fremgår nedenfor for de tre spørgsmål, kun statistiske signifikante forskelle er afrapporteret.

*For pres for at ændre forskningsresultater:* Der er forskel mellem Arts og Health på 1 %-signifikansniveau. Yderligere er der forskel mellem Arts og Science and Technology på 5 %-signifikansniveau.

*For pres for at udskyde offentliggørelse:* Der er forskel mellem Arts og Science and Technology på 5 %-signifikansniveau. Yderligere er der forskel mellem Health og Science and Technology på 1 %-signifikansniveau. Derudover er der forskel mellem Aarhus BSS og Science and Technology på 0,1 %-signifikansniveau.

*For pres for ikke at offentliggøre:* Der er signifikant forskel mellem Arts og Health på 5 %-signifikansniveau.

Spørgsmålene lød:

"Har du inden for de seneste 5 år selv oplevet pres for at ændre dine forskningsresultater?"

"Har du inden for de seneste 5 år selv oplevet pres for at udskyde offentliggørelse af dine forskningsresultater?"

"Har du inden for de seneste 5 år selv oplevet pres for at ikke at offentliggøre dine forskningsresultater?"

Kilde: VIVE 2018.

Tabellen viser, at andelen af forskerne i undersøgelsen, der har oplevet mindst én type pres, er størst på Science and Technology (21 %) sammenlignet med 12 % på Health og Aarhus BSS.

I forhold til andelen af forskerne i undersøgelsen, der inden for de seneste 5 år har oplevet pres for at ændre forskningsresultater, ligger Arts højst (11 %), dernæst følger Science and Technology (7 %), mens Health ligger lavest (5 %).

I forhold til pres for at udskyde offentliggørelsen af forskningsresultater er andelen højest på følger Science and Technology (15 %), lavere på Arts (9 %) og lavest på Aarhus BSS (5 %).

Endelig er der i forhold til pres for ikke at offentliggøre forskningsresultater signifikante forskelle mellem Arts (6 %) og Health (2 %).

### **Fortolkning af forskelle mellem fakulteter**

Forskellene mellem de enkelte fakulteter i tabellerne gengives som en ren beskrivelse af fordelingerne mellem de enkelte fakulteter. Det er, fordi fakulteterne på mange måder er den naturlige enhed, hvor man kan forholde sig til problemer vedrørende pres på forskningsfriheden. Det er imidlertid væsentligt at være opmærksom på, at der er nogle bagvedliggende faktorer, som er med til at forklare forskellene mellem de enkelte fakulteter, herunder særligt hvor mange forskere på hvert fakultet der arbejder med myndighedsbetjening og IDV. Når man kontrollerer for dette, er det kun Science and Technology, der ligger højere end andre fakulteter (Aarhus BSS anvendt som referencekategori).

Når man gennemgår tabellerne, er det derudover væsentligt at være opmærksom på, om forskellene mellem fakulteter er statistisk signifikante. Som tommelfingerregel anbefaler vi desuden, at man som læser kun forholder sig til større forskelle og ikke 'overfortolker' på få procentpoint forskelle i andelen mellem de enkelte fakulteter.

Også i de kvalitative interview har alle fire fakulteter været repræsenteret i forhold til pres på forskningsfriheden og inden for forskellige forskningsområder.

#### *Hvorfor opstår der pres, og hvilke typer af konflikter er der?*

Det kvalitative interviewmateriale viser, at pres nogle gange vedrører sager, som forskerne selv vurderer, ligger inden for en gråzone i forhold til, hvad der er en saglig diskussion om videnskabeligt arbejde, og egentligt pres, der ikke skyldes videnskabelig uenighed, faktuelle fejl og mangler eller andre legitime grunde. I andre sager er det mere åbenlyst, at presset skyldes, at forskerne har fundet resultater, der er ubekvemme for andre aktører, hvis de offentliggøres, eller ubekvemme, hvis de offentliggøres på et særligt tidspunkt eller på en måde, der tiltrækker sig bred opmærksomhed i samfundet.

Som udgangspunkt er næsten alle interviewede forskere åbne over for saglige diskussioner med andre parter om fremgangsmåde og resultater af deres forskning. Dette resultat er konsistent med resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen (se boksen 'Hvordan måler vi forskerens 'subjektive følsomhed' over for pres?') og skyldes, at andre parter i mange sammenhænge kan være med til at kvalificere fremgangsmåde og forskningsresultater med den viden, de besidder.

Men i nogle sammenhænge overskrider presset den almindelige saglige diskussion, og det bliver åbenlyst, at der er nogle grunde til, at andre parter ønsker, at forskeren skal ændre, undlade eller udskyde offentliggørelsen af sine resultater, der ikke har noget med faglige eller videnskabelige årsager at gøre.

Vi skelner i det følgende mellem pres, der kommer fra aktører, som er eksterne eller interne for Aarhus Universitet.

#### *Pres fra eksterne aktører*

Det er væsentligt at understrege, at mange forskere i det kvalitative interviewmateriale tilkendegiver en positiv holdning til samarbejdet med eksterne aktører. Eksternt samarbejde giver nye muligheder for at forske, fx gennem adgang til finansiering, data og/eller dataindsamling, udstyr og ressourcer af anden art. Samtidig er forskerne også motiveret af ønsket om, at resultaterne af deres forskning anvendes, hvilket eksterne samarbejder også kan være en vej til. De fleste forskere lægger i interviewene derudover vægt på, at de lytter og er åbne over for at tilgodese de behov, som de organisationer, de samarbejder med, måtte have, fx i forhold til anonymisering. De oplever også, at mange

både private og offentlige organisationer ofte lytter til faglige argumenter. Det er samtidig også væsentligt at understrege, at resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen samtidig indikerer, at en lang række samarbejder med eksterne aktører fungerer uproblematisk.

Nogle af de typiske konflikter, der opstår i forhold til eksterne aktører, og som kan identificeres i det kvalitative materiale, er fx:

**Konflikter om offentliggørelse, der udspringer af dataadgang.** Denne type af pres vedrører situationer, hvor forskeren samarbejder med eksterne aktører om adgangen til data. Det kan være samarbejdspartneren råder over udstyr, data eller adgang til steder, hvor forskeren kan indhente data. Eventuelt inviteres forskeren, eller forskeren inviterer sig selv ind til at forske på virksomhedens udstyr eller på steder, som er under samarbejdspartnerens kontrol.

Konflikter opstår typisk, hvis forskeren opnår resultater, der stiller eller potentielt set kan stille samarbejdspartneren i et dårligt lys. Her kan der opstå pres for ikke at offentliggøre, udskyde offentliggørelse eller ændre resultater. Det kan fx være under henvisning til kontraktlige forpligtelser, eller at samarbejdspartneren pludselig begynder at nøle og trække tingene i langdrag. Dette kan være en virksom strategi, da de fleste forskere er under et tidsmæssigt pres i forhold til at publicere.

Nogle konflikter vedrører også, hvad man kunne kalde 'anticiperede dårlige resultater', hvor de organisationer, som forskeren samarbejder med, i kontrakter indledningsvis betinger sig at skulle godkende alle publiceringer – også rent akademiske – fx i tidsskrifter.

Nogle organisationer udnytter dette til at sikre sig, at der ikke offentliggøres resultater, der stiller deres interesser eller deres eventuelle produkter i et dårligt lys, eller at der kun offentliggøres forskning, der stiller dem selv eller branchen i et positivt lys – eller at de på anden måde kompenseres ved offentliggørelse, fx i form af medforfatterskaber.

I det kvalitative materiale er denne type konflikter konstateret i forhold til forskellige typer af organisationer som private virksomheder, selvejende og offentligt ejede organisationer og forvaltningseenheder. Presset forekommer i forskellige finansieringssammenhænge og ikke afhængigt af, at samarbejdspartneren finansierer forsknings samarbejdet.

**Konflikter i forhold myndighedsbetjening og IDV for offentlige organisationer.** Konflikter vedrører typisk, at forskeren eller institutionen arbejder på projekter finansieret i forbindelse med forskningsbaseret myndighedsbetjening eller IDV – ikke nødvendigvis kun projekter, der hører ind under myndighedsbetjening eller IDV, men også eksempelvis myndigheder, der udøver pres, hvis de oplever, at nogle af de forskere, der arbejder med myndighedsbetjening i andre projekter, publicerer resultater, der stiller spørgsmålstegn ved rationalet for politiske beslutninger eller myndighedens måde at agere på.

Presset kan fx omhandle, at myndigheden vurderer, at resultaterne er uheldige i forhold til igangværende politiske processer eller myndighedens anseelse – eller kan igangsætte politisk ladede debatter, der ikke er ønskede på det pågældende tidspunkt. Omvendt er der i det kvalitative materiale også eksempler på, at konflikter opstår, fordi myndigheder for at samle støtte til aktuelle politiske beslutninger ønsker at trække konklusioner fra forskningsprojekter længere, end der er grundlag for. Eller ønsker at pålægge forskeren at beskrive emner, som forskeren ikke vurderer, at der er datagrundlag for.

Presset kan fx antage form af 'sylvning', tidsudtræk, begravelse af rapporter (her har indførelsen af 7-dagesfristen i forhold til myndighedsbetjening på Miljø- og Fødevarerministeriets område ændret forholdene til det bedre – se kapitel 3). Det kan også være en tilsyneladende faglig dialog, der føres af

ufaglige årsager for at trække tiden ud. Forskeren kan fx modtage mange spørgsmål af typen: 'kunne I ikke også kigge på'. Men presset kan også antage andre former som at gå uden om forskeren ved at henvende sig til ledelseslaget på universitetet.

**Konflikter i forhold til resultater, der er ubekvemme i forhold til eksterne aktørers interesser, uden at disse leverer data eller foretager en fuld finansiering af forskningen.** Også i sammenhænge, hvor det ikke er et samarbejde om data, eller hvor de eksterne aktører enten ikke finansierer eller kun finansierer en del af forskningen, kan der påstå konflikter. Det kan fx være resultater, der truer nogle organisationers image, brand eller måde at forstå omverdenen på, eller som stiller spørgsmålstejn ved grundlaget for det, eller om politiske beslutninger har den effekt, de forventes at have. I nogle tilfælde har der været en form for samarbejde med de eksterne aktører, der efterfølgende ønsker at forhindre eller udskyde offentliggørelsen af resultaterne. I andre tilfælde har der ikke været nogen form for samarbejde.

Presset tager ikke udgangspunkt i kontraktlige forpligtelser, men kan antage andre former som fx intimidering af forskeren, forsøg på at påvirke andre i forhold til, om resultater skal offentliggøres, eller forsøg på at indgyde frygt for, hvad forløbet kan betyde for de fremtidige muligheder for at samarbejde med eksterne.

I det kvalitative materiale er denne type af konflikter fundet i forhold til både private virksomheder og offentlige, politisk styrede organisationer, men også i forhold til andre typer af organisationer, som repræsenterer bestemte interesser.

#### *Pres fra interne aktører*

I forhold til pres i forbindelse med offentliggørelse fra aktører, der er interne på Aarhus Universitet, har der med baggrund i det kvalitative interviewmateriale kunnet beskrives to typiske former for pres:

**Konflikter, der vedrører andre forskeres, forskergruppers eller universitetets relationer til eksterne samarbejdspartnere.** Denne type af konflikter handler om, at den enkelte forskers resultater kan komme på tværs i forhold til andre forskeres og ledelsen på universitetets arbejde med at opbygge relationer til eksterne aktører, fx om finansiering. Det kan være, at forskeren opfattes som unødigt kritisk i forhold til et emne, og at det kan afholde eksterne aktører fra at ønske at samarbejde. Det kan også være, at der er en frygt for, at forskeren via sin ageren tegner et negativt billede af et bestemt forskningsområde eller af Aarhus Universitet som helhed. En del af presset handler om formidling af forskningsresultater, særligt i medierne, som nogle eksterne aktører er meget følsomme over for. Her er der eksempler i interviewmaterialet, hvor der opstår konflikter, der på den ene side involverer universitetets ledelsesret og på den anden den enkelte forskers krav på forskningsfrihed i henhold til universitetsloven.

Forskningsfrihed i forhold til offentliggørelse bringes i nogle sammenhænge i forskerinterviewene i spil som noget, der også indebærer risici. Den enkelte forsker kan under beskyttelse af forskningsfriheden i forhold til offentliggørelser, fx ved at deltage i den offentlige debat, de facto begrænse andre forskeres forskningsfrihed ved at gøre det sværere for dem at opnå finansiering. Konflikter opstår især, hvis forskernes måde at optræde på ikke vurderes at være fagligt velfunderet og som noget, der tegner et negativt billede af andre forskeres ekspertise og faglige felt.

Konflikter af denne type beskrives i interviewmaterialet som noget, der ofte finder sted gennem kontakt til ledelseslag i forskningsmiljøerne. En del af denne type af internt pres er spill-over-konflikter fra eksternt pres, hvor eksterne aktører kontakter andre på universitetet end den forsker, de ønsker at presse.

**Konflikter, der vedrører positioner i et forskningsfelt.** En anden type konflikter, der beskrives i interviewmaterialet vedrørende det at ændre resultater, kommer af nogle forskeres ønske om at fastholde deres position i et bestemt forskningsfelt. Det kan være, at resultaterne fra et studie ikke harmonerer med den måde, som en forsker med mere senioritet opfatter et fagligt område på, eller det kan være resultater, som vedkommende har bygget sin videnskabelige anseelse op omkring.

Her kan andre forskere opleve en interesse i, at resultater ændres eller fremstilles på en måde, der ikke har rod i sagligt-videnskabelige overvejelser, men ønsket om at forsvare en bestemt position i et forskningsfelt og/eller fremstille et forskønet billede af forskningsprocessen.

Presset beskrives som noget, der ofte foregår på en subtil måde i en gråzone mellem egentlig videnskabelig diskussion og usagligt pres. Ofte handler presset om at udnytte forskelle i magtposition samt det generelle pres for at publicere, hvorved tidsudtræk kan blive en virksom strategi.

**Andre former for pres (strukturelt pres).** Endelig er der pres, som udspringer af nogle generelle forhold omkring forskning i disse år. For eksempel oplever nogle forskere så stort et pres for at publicere, at de føler sig presset til at fremstille resultater som mere sikre, end de er. I en vis forstand er dette også at 'ændre resultater'. Derudover peger flere af interviewpersonerne på, at spørgsmålet om forskningsfrihed er meget bredere end blot spørgsmålet om offentliggørelse. I deres optik handler det om, at det i et eller andet omfang er vigtigt også at prioritere forskningsfrihed i forhold til emnevalg, herunder også for forskere, der primært er beskæftiget med myndighedsbetjening.

*Hvordan ser presset ud?*

Presset kan have flere forskellige forme. På baggrund af det kvalitative interviewmateriale kan vi pege på nogle typiske former:

**Intimidering.** Presset har nogle gange karakter af en direkte konfrontation, hvor forskeren får 'skældud' eller på anden måde konfronteres med, at personer, som er magtfulde i omverdenen eller i særlige miljøer, der er vigtige for forskere, er utilfredse. Forskeren kan fx direkte få at vide, at det må de ikke gå ud med. For flere af de interviewede forskere er det en voldsom og ubehagelig oplevelse at stå i en sådan konfrontation, når modparten er en magtfuld person. Særligt fordi 'skældud' også ofte indebærer nedgørelse af og trusler på identiteten som forsker. Blandt interviewpersonerne er der mange, der beskriver det som ganske uventet for dem, at der pludselig opstår konflikter.

**Truslen om at 'blive lagt på is'.** Ofte er presset imidlertid langt mere subtilt, hvor forskeren holdes i uvished, men fornemmer at være upopulær, at være besværlig, og overlades til at gætte på mulige konsekvenser for fremtidigt samarbejde, hvis han eller hun holder fast. Det er særligt ubehageligt i en situation, hvor forskerne er afhængige af eksterne midler eller samarbejde omkring data. En del af de interviewede forskere beskriver også, at det har haft konkrete følger for dem at gå imod eksterne aktørers ønsker, fx at blive 'lagt på is', hvor muligheder for samarbejde eller finansiering pludselig tørrer ud, eller hvor centrale aktører holder op med at orientere sig i deres publikationer. På den måde involverer denne type pres også for nogle forskere en form for selvcensur, i og med at forskeren anticiperer mulige negative reaktioner og handler på en måde, der er tilpasset behovet, for ikke at gøre nogen sure.

**Den tilsyneladende faglige dialog.** Presset kan også have form af en tilsyneladende faglig dialog, fx baseret på spørgsmål af typen: 'Har I også tænkt på' eller 'Det her bliver vi nødt til at analysere igen'. Men 'den tilsyneladende faglige dialog' har ikke et sagligt formål; den trækker altid én vej: Den vej, som gør resultaterne mere 'spiselige' for de aktører, der ønsker dem ændret. Formålet kan også være at trække tid ud, og dermed er det knyttet til andre former for pres.

**Forhaling.** Syltning er en velkendt metode til at udskyde offentliggørelse af resultater, der er ubekvemme, til et tidspunkt, der er opportunt for den eksterne aktør. En del forskere har erfaring med, at rapporter – efter de er afleveret til en rekvirent – kan forsvinde i en rum tid under påskud af, at de skal godkendes internt, at der er ting vedrørende den grafiske opsætning, der skal ordnes osv. Nogle beskriver, at der kan gå hele og halve år. Det er særligt nemt for de eksterne aktører at handle på denne måde, hvis de har retten til at bestemme tidspunktet for offentliggørelse. Her har indførslen af 7-dagesfristen i rammeaftalen mellem Aarhus Universitet og Miljø- og Fødevarerministeriet ifølge interviewpersonerne gjort en positiv forskel på det berørte område, om end enkelte forskere har oplevelsen af, at fristen ikke altid overholdes.

**Påvirkning af miljøet omkring forskeren.** En måde at udøve pres på er at forsøge at påvirke miljøet omkring forskeren, fx ved at tage kontakt til personer i ledelsesstillinger på universitetet for at se, om de kan bringes til at påvirke forskeren til at ændre resultater. En anden måde at foretage dette pres på er at angribe forskerens ry i forskningsmiljøer, eventuelt over for forskningskolleger (spørgsmål af typen *'Hvad har I gang i?'*, *'Hvad er der med xx?'*).

**At stå på kontrakten (eller at true med at gøre det).** Næsten alle forskere, der samarbejder med eksterne aktører, understreger vigtigheden af at have de juridiske rammer på plads, før man giver sig i kast med et forskningsprojekt. Det gælder også, selvom det kan være besværligt og tidskrævende at arbejde med kontrakten i en fase, hvor man helst vil i gang med det samme. I en konflikt-situation er det afgørende, at der aftalt klare rammer, fx omkring publicering af resultater, og det kvalitative interviewmateriale rummer mange eksempler på forskere, der har kunnet stå fast på at offentliggøre resultater, også selvom de har været udsat for pres. Det kontraktlige udgangspunkt handler om at give forskeren den bedst mulige forhandlingsposition i tilfælde af en konflikt. Interviewmaterialet rummer dog også eksempler på, at nogle forskere sommetider er nødt til at indgå kontrakter, hvor eksterne aktører fx skal godkende offentliggørelser eller lignende, simpelthen fordi forskeren i udgangspunktet er nødt til at gå langt for at gøre eksterne aktører interesserede i at samarbejde.

## 2.2 Hvor kommer presset fra, og i hvilken finansieringssammenhæng?

I spørgeskemaundersøgelsen har vi samtidig undersøgt, hvor presset kommer fra. Som i det kvalitative interviewmateriale peger forskerne både på, at presset kan komme internt fra universitetet og eksternt fra aktører uden for universitetet. Resultaterne fremgår af Tabel 2.3.



**Tabel 2.3** Hvor kommer presset fra?

	Hvor kom presset for at ændre dine forskningsresultater fra?	Hvor kom presset for at udskyde offentliggørelse fra?	Hvor kom presset for ikke at offentliggøre fra?
Ledelseslag på universitetet, fx institutleder eller centerleder	36 %	16 %	25 %
Vejledere, fx ph.d.-vejleder	12 %	13 %	10 %
Kolleger fra Aarhus Universitet	17 %	13 %	8 %
Kolleger fra andet universitet	14 %	11 %	14 %
Ministerium eller anden offentlig myndighed	37 %	28 %	17 %
Privat virksomhed	21 %	27 %	35 %
Offentlig institution	8 %	7 %	10 %
Privat fond	6 %	7 %	-
Offentlig fond/forskningsråd	-	-	0 %
Andre	16 %	9 %	12 %
N	86	112	52

Note: Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har oplevet pres inden for de seneste 5 år og den type pres, som spørgsmålet vedrører. Det har været muligt at sætte mere end et kryds, hvorfor andelen ikke summerer til 100 %. Tal, der dækker over for få observationer, er erstattet af en streg af hensyn til anonymisering.

Kilde: VIVE 2018.

Tabellen viser, at presset kan komme mange forskellige steder fra, og at det også afhænger af, hvilken type pres der er tale om.

På tværs af de tre former for pres gælder det, at presset både kan komme internt fra universitetsverdenen, dvs. fra ledelseslag som fx institutleder eller centerleder, vejledere eller kolleger fra Aarhus Universitet eller andre universiteter.

Det kan komme fra eksterne partnere og bevillingsgivere, og her er det ikke alene offentlige myndigheder, som ofte er fokus på universitetet, men også private virksomheder. Derudover har forskere i noget mindre udstrækning oplevet pres fra andre offentlige institutioner samt private og offentlige fonde/forskningsråd.

I forhold til pres for at ændre forskningsresultater oplever de forskere, der har deltaget i undersøgelsen, hyppigst pres fra ministerium eller anden offentlig myndighed (37 %), ledelseslag på universitetet, fx institutleder eller centerleder (36 %), eller privat virksomhed (21 %). Mellem 12 % og 17 % af forskerne i undersøgelsen har dog også oplevet pres fra vejledere eller kolleger fra Aarhus Universitet eller et andet universitet.

I forhold til pres for at udskyde offentliggørelsen har 28 % af forskerne, der har deltaget i undersøgelsen, oplevet at blive presset fra offentlige myndigheder og 27 % af private virksomheder. Mellem 11 % og 16 % har oplevet at blive presset af ledelseslag og af vejleder og kolleger i og uden for Aarhus Universitet.

I forhold til pres for at ikke at offentliggøre er der flest forskere i undersøgelsen, der har oplevet dette fra private virksomheder (35 %). 25 % har oplevet pres for ikke at offentliggøre fra ledelseslag på universitetet, fx institutleder eller centerleder. 17 % har oplevet pres fra offentlige myndigheder og 14 % fra kolleger fra andet universitet.

Parallelt med dette har vi spurgt forskerne, hvilken form for finansiering der var knyttet til de forskningsprojekter, hvor de oplevede pres. Også her fremkommer et lignende billede med forskelle, der afhænger af, hvilken type af pres der er tale om. Svarene fremgår af Tabel 2.4 nedenfor (da forskningsprojekter kan være finansieret af mere end én kilde, summerer tallene ikke til 100 %). Et af de mest overraskende resultater er måske, at pres ikke alene er knyttet til forskningsprojekter finansieret af private virksomheder eller forskningsbaseret myndighedsbetjening, men også forskningsprojekter knyttet til interne finansieringskilder fra Aarhus Universitet. Pres i forhold til offentliggørelse kan dermed ikke alene forklares ud fra finansieringskilder.

**Tabel 2.4** Pres for ændring af forskningsresultater skete i forbindelse med ...

	Skete presset for at ændre dine forskningsresultater i forbindelse med ...	Skete presset for at udskyde offentliggørelse i forbindelse med ...	Skete presset for ikke at offentliggøre i forbindelse med ...
Forskning finansieret af private virksomheder	10 %	17 %	21 %
Forskning finansieret af private fonde	20 %	13 %	12 %
Forskning finansieret af offentlige fonde/ forskningsråd	26 %	22 %	23 %
Forskningsbaseret myndighedsbetjening	31 %	24 %	19 %
Anden forskning finansieret af offentlige organisationer	13 %	11 %	12 %
Forskning finansieret af særlige strategiske midler fra AU	10 %	6 %	-
Forskning ved brug af forskningstid gennem din ansættelse	24 %	17 %	25 %
Forskning i samarbejde med forskere fra andet universitet	13 %	14 %	10 %
Andet	8 %	5 %	-
N	86	112	52

Note: Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har oplevet pres inden for de seneste 5 år og den type pres, som spørgsmålet vedrører. Det har været muligt at sætte mere end et kryds, hvorfor andelen ikke summerer til 100 %. Tal, der dækker over for få observationer, er erstattet af en streg af hensyn til anonymisering.

Kilde: VIVE 2018

Tabellen viser, at flest forskere, der har deltaget i undersøgelsen, oplever pres for at ændre forskningsresultater i forbindelse med forskningsbaseret myndighedsbetjening (31 %), forskning finansieret af offentlige fonde/forskningsråd (26 %), forskning ved brug af forskningstid sikret gennem deres ansættelse (24 %) og forskning finansieret af private fonde (20 %).

I forhold til pres for at udskyde offentliggørelse har 24 % af forskerne i undersøgelsen, der har oplevet pres, oplevet det i forbindelse med forskningsbaseret myndighedsbetjening. 22 % har oplevet det i forbindelse med forskning finansieret af offentlige fonde/forskningsråd, mens 17 % har oplevet det i forbindelse med forskning ved brug af forskningstid sikret gennem forskerens ansættelse eller forskning finansieret af en privat virksomhed.

Endelig har 25 % af forskerne i undersøgelsen oplevet pres for ikke at offentliggøre resultaterne i projekter, hvor i hvert fald en del af finansieringen kommer fra forskningstid sikret gennem deres egen ansættelse. 23 % har oplevet det i forbindelse med forskning finansieret af offentlige fonde/forskningsråd, 21 % ved forskning finansieret af private virksomheder og 19 % ved forskningsbaseret myndighedsbetjening.

## 2.3 Konsekvenser af pres

Endelig har vi både i spørgeskemaet og de kvalitative interview spurgt ind til konsekvenserne af presset. Resultaterne fremgår af Tabel 2.5.

**Tabel 2.5** Konsekvenser af pres for ikke at offentliggøre, udskyde offentliggørelse eller ændre resultater for den enkelte forsker

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total	N
Presset har gjort, at jeg ikke længere beskæftiger mig med det pågældende emne/område	3 %	10 %	10 %	34 %	38 %	6 %	100 %	184
Presset har gjort, at jeg undlader samarbejde med eksterne parter	3 %	11 %	16 %	30 %	34 %	5 %	100 %	182
Jeg er blevet mere opmærksom på, hvor grænserne for min forskningsfrihed går	17 %	42 %	20 %	9 %	4 %	7 %	100 %	183
Presset påvirkede mig ikke	7 %	17 %	22 %	35 %	19 %	-	100 %	180
Presset påvirkede mig personligt	18 %	26 %	23 %	19 %	13 %	-	100 %	180
Presset har gjort, at jeg er blevet mere opmærksom på, hvem jeg samarbejder med	25 %	36 %	19 %	10 %	5 %	4 %	100 %	182
Presset har ændret min forskningsdagsorden i retning af mere grundforskning	6 %	14 %	20 %	32 %	21 %	8 %	100 %	183
Presset har gjort, at jeg fremover vil være opmærksom på indholdet i de forskningskontrakter, jeg indgår	22 %	38 %	22 %	4 %	3 %	11 %	100 %	184
Presset har gjort, at jeg er blevet mere opmærksom på, hvem der finansierer min forskning	13 %	29 %	33 %	10 %	6 %	10 %	100 %	184
Presset har gjort, at jeg holder mig væk fra forskning i kontroversielle emner/områder	4 %	9 %	15 %	37 %	28 %	8 %	100 %	184

Note: Kun svar fra respondenter, der har oplevet én eller flere typer pres. Spørgsmålet lød: "Nedenfor er en række udsagn om reaktioner på pres for at ændre forskningsresultater, udskyde eller undlade offentliggørelse af forskningsresultater. Baseret på dine egne erfaringer med pres vil vi bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i udsagnene". Tal, der dækker over for få observationer, er erstattet af en streg af hensyn til anonymisering.

Kilde: VIVE 2018.

Tabellen viser, at det er få, der beskriver, at forløbet har haft konsekvenser for deres faglige retning:

- 14 % af forskerne i undersøgelsen beskriver, at presset har gjort, at de undlader at samarbejde med eksterne parter
- 13 % beskriver, at presset har gjort, at de ikke længere beskæftiger sig med det pågældende emne/område
- 13 % beskriver, at presset har gjort, at de holder sig væk fra forskning i kontroversielle emner/områder.

Tabellen viser også, at pres i forbindelse med offentliggørelse især betyder, at forskerne bliver mere opmærksomme på de potentielle konflikter, der kan opstå i forbindelse med forskningsfrihed:

- 61 % af forskerne i undersøgelsen, der har oplevet at blive presset i forbindelse med offentliggørelse er helt enige eller enige i, at de fremover skal være opmærksomme på, hvem de samarbejder med
- 60 % vil fremover være opmærksomme på indholdet i de forskningskontrakter, de indgår
- 59 % er blevet mere opmærksomme på, hvor grænserne for deres forskningsfrihed går.

Derudover er personlige konsekvenser ofte en udgang på konflikter, hvor forskeren er blevet presset. Det gælder dog, at nogle forskere påvirkes, mens andre ikke gør. 44 % af forskerne i undersøgelsen svarer, at de er helt enige eller enige i, at presset påvirkede dem personligt, mens 24 % svarer, at presset ikke påvirkede dem.

På baggrund af det kvalitative interviewmateriale kan vi identificere nogle typiske forløb som følge af pres. De harmonerer relativt godt med resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen:

**Kompromis i forhold til det, der videnskabeligt set er mest hensigtsmæssigt.** Nogle sager ændres ved, at offentliggørelsen af resultater udskydes, ikke kan offentliggøres, eller at der sker en hel eller delvis ændring af resultaterne, på trods af at forskeren betragter det som en handle måde, der ikke er den mest hensigtsmæssige ud fra videnskabelige kriterier. Forløb af denne type kan have personlige konsekvenser for den enkelte forsker i form af manglende motivation, stress o.l.

**Forskeren holder fast, men forløbet har personlige konsekvenser.** I andre forløb sker det, at forskeren holder fast, og resultaterne offentliggøres i den form, som forskeren anser for at være mest videnskabeligt hensigtsmæssig. En række forskere beskriver imidlertid, at det har en personlig pris at gå op imod magtfulde aktører internt eller eksternt. Det kan være en voldsom og ubehagelig oplevelse og kan have eftervirkninger i form af manglende motivation eller stress. Det kan også have betydning for ens karriere, herunder om man kan vedblive med at se sig selv i rollen som forsker eller kan vedblive med at være attraktiv nok til at tiltrække midler.

**Forskeren holder fast uden nævneværdige konsekvenser.** I en del sager beskriver interviewpersonerne, at de har holdt fast i forhold til deres ønsker om at offentliggøre resultaterne. Og at de på trods af pres fra interne eller eksterne aktører ikke har oplevet nævneværdige konsekvenser efterfølgende, hverken personligt eller karrieremæssigt. Nogle beskriver endda, at organisationer, der indledningsvis har været modstandere af offentliggørelsen, efter et stykke tid har opgivet modstanden og indoptaget resultaterne.

## 2.4 Forskerkolleger, der har været udsat for pres

Vi har i undersøgelsen spurgt forskerne, om de inden for de seneste 5 år har hørt om kolleger på deres eget institut, der har oplevet pres for ændre, udskyde offentliggørelse eller ikke at offentliggøre forskningsresultater. Det kan fx sige noget om, hvorvidt problemerne er noget, man diskuterer på de enkelte fakulteter, eller noget den enkelte forsker holder for sig selv. Samlet set er der flere forskere, som har hørt om kolleger, der har været udsat for pres, end forskere, som selv har oplevet pres. Det er forventeligt, da mere end en forsker kan høre om den samme sag. Alligevel er det spørgsmålet, om der generelt set er en kultur, hvor pres på forskningsfriheden i forhold til offentliggørelse debatteres på det enkelte institut.

I forhold til pres for at ændre forskningsresultater fremgår resultaterne af Tabel 2.6.

**Tabel 2.6** Har du hørt om nogle på dit institut, der inden for de seneste 5 år:  
Har oplevet pres for at ændre forskningsresultater?

	Arts	Health	Aarhus BSS	Science and Technology	Total
Ofte	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %
Nogle gange	12 % **	3 % ***	6 %	9 %	8 %
Sjældent	19 %	16 %	12 %	17 %	16 %
Aldrig	69 % **	82 % *	81 % *	74 %	76 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	246	238	269	389	1.142

Note: Statistisk signifikante forskelle mellem fakultetet mod et gennemsnit af de øvrige fakulteter er testet ved two-sample t-test.  
\* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001.

Kilde: VIVE 2018

Tabellen viser, at på tværs af fakulteter har 1 % af forskerne i undersøgelsen ofte hørt om kolleger på deres eget institut, der inden for de seneste 5 år har oplevet pres for at ændre forskningsresultater; 8 % der nogle gange har hørt om det, mens 16 % af forskerne i undersøgelsen sjældent har hørt om det.

Der er forskel mellem de enkelte fakulteter. Andelen af forskere i undersøgelsen, der ofte eller nogle gange har hørt om kolleger på deres eget institut, der har oplevet pres for at ændre forskningsresultater, er højest på Arts og Science and Technology (henholdsvis 12 % og 10 %) og lavest på Health (3 %).

Andelen af forskere, der har hørt om kolleger, som har oplevet pres for at udskyde forskningsresultater, fremgår af Tabel 2.7.

**Tabel 2.7** Har du hørt om nogle på dit institut, der inden for de seneste 5 år:  
Har oplevet pres for at udskyde offentliggørelse af forskningsresultater?

	Arts	Health	Aarhus BSS	Science and Technology	Total
Ofte	0 %	0 %	0 %	3 % ***	1 %
Nogle gange	8 %	7 %	6 % *	17 % ***	11 %
Sjældent	15 %	20 %	12 % **	24 % ***	19 %
Aldrig	77 % **	72 %	81 % ***	56 % ***	70 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	244	237	267	390	1.138

Note: Statistisk signifikante forskelle mellem fakultetet mod et gennemsnit af de øvrige fakulteter er testet ved two-sample t-test.  
\* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001.

Kilde: VIVE 2018.

Tabellen viser, at 31 % af forskerne i undersøgelsen inden for de seneste 5 år ofte, nogle gange eller sjældent har hørt om kolleger på deres eget institut, der har oplevet pres for at udskyde offentliggørelsen af forskningsresultater.

Muligvis på grund af de sager, der opnåede omtale i medierne i 2015-2016, ligger Science and Technology højere end de andre fakulteter. Hvor andelen af forskere i undersøgelsen, der ofte eller nogle gange har hørt om kolleger, som har oplevet pres for at udskyde forskningsresultater, er 20 % på Science and Technology, er den 6 % på Aarhus BSS.

Endelig fremgår andelen af forskere, der inden for de seneste 5 år har hørt om kolleger, der har oplevet pres for ikke at offentliggøre forskningsresultater, af Tabel 2.8.

**Tabel 2.8** Har du hørt om nogle på dit institut, der inden for de seneste 5 år: Har oplevet pres for at ikke at offentliggøre forskningsresultater?

	Arts	Health	Aarhus BSS	Science and Technology	Total
Ofte	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %
Nogle gange	7 %	2 % *	5 %	7 %	5 %
Sjældent	15 %	16 %	12 % *	20 % **	16 %
Aldrig	78 %	82 %	84 % *	72 % ***	78 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N	246	238	269	389	1.142

Note: Statistisk signifikante forskelle mellem fakultetet mod et gennemsnit af de øvrige fakulteter er testet ved two-sample t-test. \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001.

Kilde: VIVE 2018.

21 % af forskerne, der har deltaget i undersøgelsen, har inden for de seneste 5 år hørt om forskere på deres eget institut, der har oplevet pres for ikke at offentliggøre forskningsresultater. Af disse er det 5 %, der svarer 'nogle gange', og 16 % svarer 'sjældent'.

Andelene er størst på Arts og Science and Technology, hvor henholdsvis 7 % og 8 % af de forskere, der har deltaget i undersøgelsen, ofte eller nogle gange har hørt om kolleger på deres eget institut, der har oplevet pres for ikke at offentliggøre forskningsresultater. Andelen er mindst på Health, hvor 2 % af forskerne svarer, at det har de hørt om.

## 2.5 Ph.d.-studerende og pres

De fleste ph.d.-studerende har nogle andre forudsætninger for at svare end de øvrige stillingsgrupper i undersøgelsen. Ph.d.-studerende har eksempelvis ofte ikke nået at offentliggøre resultater endnu, og de kan have andre ansvarsområder end de øvrige stillingsgrupper. Derfor er ph.d.-studerende ikke med i de kvantitative analyser i kapitel 2 og 3, men resultaterne for dem som gruppe er gennemgået i boksen nedenfor.

## Forskningsfrihed blandt ph.d.-studerende på Aarhus Universitet

Vi har undersøgt forskningsfriheden i forhold til offentliggørelse for ph.d.-studerende, og de kvantitative resultater viser:

- 9 % af de ph.d.-studerende, som har deltaget i undersøgelsen, har oplevet minimum én type pres, hvilket er signifikant mindre end forskerne generelt på Aarhus Universitet. Når vi ser på de enkelte typer af pres, er forskellene dog kun signifikant mindre for pres for at udskyde offentliggørelse (se Tabel 2.9).
- Ph.d.-studerende i mindre grad oplever pres end de øvrige forskere, hvilket dog ikke betyder, at pres ikke findes blandt dem. Både vores kvantitative analyser og kvalitative interview underbygger, at ph.d.-studerende kan opleve pres i forhold til offentliggørelse.
- Presset for ph.d.-studerende kan komme forskellige steder fra, eksempelvis internt på Aarhus Universitet, offentlige aktører og private aktører<sup>7</sup>.
- Ph.d.-studerende deltager i mindre grad i myndighedsbetjening og IDV end de øvrige forskere på Aarhus Universitet<sup>8</sup>.
- 77 % af de ph.d.-studerende, der har deltaget i undersøgelsen, er helt enige eller enige i, at "Min nærmeste leder sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed", og 57 % er helt enige eller enige i, at "Aarhus Universitet sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed". Til de øvrige mere generelle spørgsmål om forskningsfrihed i starten af spørgeskemaet er der dog en tendens til, at de ph.d.-studerende ofte svarer 'Ved ikke' (30-70 %). Det kan måske være, fordi de ph.d.-studerende i mindre grad har været i de situationer, vi spørger ind til. Det især spørgsmål, der relaterer sig til eksterne aktører og lovgivning, som de ph.d.-studerende svarer 'Ved ikke' til.
- I forhold til generelle spørgsmål om forskningsfrihed svarer de ph.d.-studerende i høj grad på samme måde som de øvrige forskere på Aarhus Universitet – de ph.d.-studerende svarer dog i højere grad 'Ved ikke'.
- Der er ingen forskelle i svarene om subjektivt pres, når vi sammenligner ph.d.-studerende med de øvrige forskere.

På baggrund af de kvalitative interviews tyder det på, at:

- Ph.d.-studerende er stadig i gang med at etablere sig selv som forskere og skal derfor tage højde for muligheden for et fremtidigt samarbejde, og/eller at ph.d.-projektet skal færdiggøres. Derfor kan ph.d.-studerende blive placeret i en særlig situation mellem eksterne samarbejdspartnere og vejledere eller andre interne medarbejdere. På grund af den ph.d.-studerendes position kan der opstå et andet afhængighedsforhold til både interne og eksterne aktører, hvilket kan sætte ph.d.-studerende i en særlig udsat position i forbindelse med offentliggørelse af resultater.

<sup>7</sup> Eftersom forholdsvis få ph.d.-studerende, der har besvaret undersøgelsen, har oplevet pres (25 personer), er det ikke muligt at tale om tendenser i forhold til, hvor presset kom fra.

<sup>8</sup> Eftersom forholdsvis få ph.d.-studerende, der har besvaret undersøgelsen, har deltaget i myndighedsbetjening (25 personer) og IDV (45 personer), er det ikke muligt at udarbejde meningsfulde analyser på baggrund af de uddybende spørgsmål om myndighedsbetjening og IDV kun for ph.d.-studerende.

**Tabel 2.9** Forskelle mellem ph.d.-studerende og øvrige forskere på Aarhus Universitet

	Ph.d.-studerende	Ikke-ph.d.-studerende
<b>Pres</b>		
Minimum én type pres	9 % *	16 %
Pres for at ændre forskningsresultater	4 %	7 %
Pres for at udskyde offentliggørelse af forskningsresultater	5 % *	10 %
Pres for at ikke at offentliggøre forskningsresultater	4 %	5 %
Antal observationer	273-277	1.147-1.165
<b>Myndighedsbetjening</b>		
Ja	9 % ***	30 %
Nej	76 % ***	63 %
Ved ikke	15 % ***	7 %
Antal observationer	274	1.150
<b>IDV</b>		
Ja	17 % ***	33 %
Nej	67 % *	60 %
Ved ikke	17 % ***	7 %
Antal observationer	272	1.146
<b>Subjektivt pres</b>		
Situation A <sup>9</sup> : Ja	9 %	12 %
Situation B <sup>10</sup> : Ja	19 %	25 %
Situation C <sup>11</sup> : Ja	63 %	62 %
Situation D <sup>12</sup> : Ja	80 %	78 %
Antal observationer	257-258	1.095-1.105

Note: Der er testet for statistisk signifikante forskelle mellem ph.d.-studerende og ikke-ph.d.-studerende ved en two-sample t-test.  
\* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001.

Spørgsmålene for pres lød:

"Har du inden for de seneste 5 år selv oplevet pres for at ændre dine forskningsresultater?"

"Har du inden for de seneste 5 år selv oplevet pres for at udskyde offentliggørelse af dine forskningsresultater?"

"Har du inden for de seneste 5 år selv oplevet pres for at ikke at offentliggøre dine forskningsresultater?"

Spørgsmålene for myndighedsbetjening og IDV lød:

Myndighedsbetjening: "Har du deltaget i forskningsbaseret myndighedsbetjening?"

IDV: "Har du deltaget i forskningsprojekter, der kategoriseres som indtægtsdækket virksomhed (fx fra ministerier, kommuner eller private organisationer/fonde)?"

Spørgsmålet for subjektivt pres lød (situationerne er beskrevet i fodnote):

Du har fået en flerårig bevilling fra en ekstern bevillingsgiver til at undersøge et område, som du gennem mange år har ønsket at kaste dig over. Det er aftalt i bevillingen, at der skal offentliggøres et notat med de væsentligste resultater fra projektet samt en række videnskabelige artikler. Forskningsprojektet har kørt nogle år, og det nærmer sig sin afslutning. Notatet ligger i et færdigt udkast, og en artikel baseret på notatets konklusioner er på vej.

Kilde: VIVE 2018.

<sup>9</sup> Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger, om de må læse udkastet til notatet.

<sup>10</sup> Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger, om de må læse udkastet til notatet. Noget tid, efter bevillingsgiveren har fået notatet, inviterer de dig til et møde, hvor I kan drøfte notatet og undersøgelsens resultater, da de har spørgsmål og kommentarer til det.

<sup>11</sup> Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger, om de må læse udkastet til notatet. Bevillingsgiver vender tilbage med kommentarer og peger bl.a. på, at ét af projektets hovedresultater kun behandles meget kortfattet i konklusionen og gerne vil have, at det får samme omtale som de øvrige hovedresultater fra projektet.

<sup>12</sup> Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger, om de må læse udkastet til notatet. Bevillingsgiver skriver efterfølgende tilbage, da de oplever, at et af resultaterne fra projektet er kontroversielt og samtidig ikke er tilstrækkeligt underbygget. De beder dig om at se nærmere på dette resultat og overvejer, hvorvidt det skal med i notatet.



### 3 Særlige forhold vedrørende myndighedsbetjening og indtægtsdækket virksomhed (IDV)

Analyserne i kapitel 2 viste, at der er særlige problemstillinger omkring myndighedsbetjening og IDV for både private og offentlige aktører. Derfor fokuserer vi i dette kapitel på de særlige omstændigheder, der omgiver disse to typer af aktiviteter, og hvordan de opleves af de forskere, der er involveret i dem. Kapitlet bygger på data fra spørgeskemaundersøgelse og interview.

I spørgeskemaet har vi spurgt ind til myndighedsbetjening og IDV særskilt, så vi i de kvantitative analyser kan adskille de to typer af aktiviteter fra hinanden. Det kunne forventes, at resultaterne for myndighedsbetjening og IDV ville variere, fordi vilkårene for myndighedsbetjening og IDV er forskellige på visse punkter (se kapitel 1). Men vores resultater for myndighedsbetjening og for IDV minder i så høj grad om hinanden, at vi afrapporterer dem sammen i dette kapitel.

Kapitlet ser først på, hvilke forskere der deltager i myndighedsbetjening, og i hvilket omfang de oplever pres. Dernæst ses på, hvor presset kommer fra, og hvordan samarbejdet med myndigheder og andre private og offentlige aktører opleves. Endelig undersøger vi, om forskere, som arbejder med myndighedsbetjening og IDV, er mere eller mindre 'subjektivt følsomme' over for pres end andre forskere.

#### Hvad er myndighedsbetjening og indtægtsdækket virksomhed (IDV)?

Myndighedsbetjening betegner den del af forskere på Aarhus Universitet, som betjener nationale og internationale myndigheder, der er reguleret af store flerårige kontrakter.

Myndighedsbetjening består dels af sektorrelateret forskning, dels af faglig rådgivning mv. baseret på denne forskning. Emnemæssigt er begge aktiviteter rettet mod samfundsmæssige problemstillinger. Sektorrelateret forskning er afgrænset til et særligt problemfelt (betegnes ofte som strategisk forskning), men er – ligesom den frie forskning – drevet af forskernes egne ideer og valg af metode. Betegnelsen sektorrelateret forskning anvendes om forskningsdelen af forskningsbaseret myndighedsbetjening. Myndighedsrådgivning mv. omfatter forskningsbaserede aktiviteter såsom faglig rådgivning i traditionel forstand (udredninger, notater, deltagelse i kommissionsarbejde og faglige udvalg mv.) og en lang række faglige opgaver som monitorering, laboratorieanalyser, risikoanalyser, dataaktiviteter mv.

IDV omfatter projekter af kommerciel karakter, som finansieres fuldt ud af rekvirenten. Projektet skal være en naturlig udløber af universitetets almindelige virksomhed og kan efter omstændighederne have forskningsmæssig interesse eller bestå i en rent erhvervmæssig udnyttelse af universitetets ekspertise eller udstyr.

#### 3.1 Deltagelse i myndighedsbetjening og IDV

Blandt forskerne i undersøgelsen har 30 % svaret, at de deltager i myndighedsbetjening, og 33 % at de deltager i IDV, mens 7 % ikke ved, om de deltager i myndighedsbetjening eller IDV (se Tabel 3.1).

**Tabel 3.1** Antal og andel personer, der deltager i myndighedsbetjening og IDV

	Myndighedsbetjening			IDV		
	Deltager i myndighedsbetjening	Deltager ikke i myndighedsbetjening	Ved ikke	Deltager i IDV	Deltager ikke i IDV	Ved ikke
Antal	349	725	76	380	686	80
Andel	30 %	63 %	7 %	33 %	60 %	7 %
Antal observationer	1.150			1.146		

Note: Spørgsmålet om myndighedsbetjening lød: "Har du deltaget i forskningsbaseret myndighedsbetjening?"  
 Spørgsmålet om IDV lød: "Har du deltaget i forskningsprojekter, der kategoriseres som indtægtsdækket virksomhed (fx fra ministerier, kommuner eller private organisationer/fonde)?"

Kilde: VIVE 2018.

Det er ikke tilfældigt, hvem der deltager i myndighedsbetjening og IDV blandt de forskere, der har deltaget i undersøgelsen. Især forskere over 40 år, lektorer og professorer samt forskere på Science and Technology deltager i myndighedsbetjening og IDV. Alder og stillingsgruppe hænger sammen, så det forhold, at ældre forskere, lektorer og professorer har større tendens til at deltage i myndighedsbetjening og IDV, kan være et udtryk for, at de mere erfarne forskere deltagere i myndighedsbetjening og IDV. Samtidig har yngre forskere større tendens til at svare, at de ikke ved, om de deltager i myndighedsbetjening end ældre forskere. Eksempelvis har 17 % af forskerne på under 30 år i undersøgelsen svaret, at de ikke ved, om de deltager i myndighedsbetjening eller IDV, mens 5 % af forskerne på over 40 år i undersøgelsen har svaret, at de ikke ved, om de deltager i myndighedsbetjening eller IDV.

### 3.2 Myndighedsbetjening, IDV og pres på forskningsfriheden

Som tidligere beskrevet i kapitel 2 er et af resultaterne af den statistiske model, som er gengivet i Bilagstabel 1.1, at forskere i undersøgelsen, der deltager i myndighedsbetjening og IDV, har signifikant større sandsynlighed for at have oplevet pres end forskere, der ikke deltager i myndighedsbetjening og IDV. Derudover har forskere, der ikke ved, om de deltager i myndighedsbetjening, større sandsynlighed for at have oplevet pres end forskere, der ikke deltager i myndighedsbetjening.

I Tabel 3.2 vises antal og andel af personer, der har svaret ja til hvert af spørgsmålene om pres eller minimum ét af spørgsmålene opdelt på, om man har deltaget i myndighedsbetjening eller IDV.

**Tabel 3.2** Andel og antal af forskere, der deltager i myndighedsbetjening og IDV, og som har oplevet pres i forhold til offentliggørelse

	Myndighedsbetjening			IDV		
	Deltager i myndighedsbetjening	Deltager ikke i myndighedsbetjening	Ved ikke	Deltager i IDV	Deltager ikke i IDV	Ved ikke
Pres for at ændre forskningsresultater (antal)	50	27	6	49	25	9
Pres for at udskyde offentliggørelse af forskningsresultater (antal)	47	47	13	53	45	8
Pres for ikke at offentliggøre forskningsresultater (antal)	22	24	-	18	26	6
Har oplevet mindst én type pres (antal)	86	78	17	89	73	18
<b>Antal observationer</b>	<b>346-349</b>	<b>718-724</b>	<b>75-76</b>	<b>375-380</b>	<b>680-684</b>	<b>78-80</b>
Pres for at ændre forskningsresultater (%)	14 ***	4	8	13 ***	4	11
Pres for at udskyde offentliggørelse af forskningsresultater (%)	14 ***	7	17	14 ***	7	10
Pres for ikke at offentliggøre forskningsresultater (%)	6 *	3	-	5	4	8
Har oplevet mindst én type pres (%)	25 ***	11	22	23 ***	11	23
<b>Antal observationer</b>	<b>346-349</b>	<b>718-724</b>	<b>75-76</b>	<b>375-380</b>	<b>680-684</b>	<b>78-80</b>

Note: Statistisk signifikante forskelle mellem ja og nej er testet ved en two-sample t-test. \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001. Tal, der dækker over for få observationer, er erstattet af en streg af hensyn til anonymisering. Spørgsmålene lød:

"Har du inden for de seneste 5 år selv oplevet pres for at ændre dine forskningsresultater?"

"Har du inden for de seneste 5 år selv oplevet pres for at udskyde offentliggørelse af dine forskningsresultater?"

"Har du inden for de seneste 5 år selv oplevet pres for at ikke at offentliggøre dine forskningsresultater?"

Kilde: VIVE 2018.

Tabellen viser ligesom regressionsanalyserne, at forskere, der deltager i myndighedsbetjening og IDV, har større tendens til at have oplevet pres end forskere, der ikke deltager i myndighedsbetjening eller IDV. Således har 25 % og 23 % af forskere i undersøgelsen, der deltager i henholdsvis myndighedsbetjening og IDV, oplevet minimum én type pres. For de forskere, der ikke gør det, er den tilsvarende andel 11 %. Forskellene er signifikante for alle typer pres.

Forskere på forskellige fakulteter samarbejder med forskellige eksterne aktører i forbindelse med myndighedsbetjening og IDV. Derfor kunne det tænkes, at betydningen af myndighedsbetjening og IDV kunne variere afhængigt af forskerens fakultet. Det er dog ikke tilfældet.

De kvantitative resultater understøttes i vores interview, hvor flere af de forskere, der har oplevet pres, fortæller om det i forbindelse med myndighedsbetjening og IDV. Dette er uddybet i kapitel 2.

### 3.3 Pragmatiske og idealistiske tilgange til myndighedsbetjening og indtægtsdækket virksomhed

På baggrund af de kvalitative interview har vi defineret en typologi særligt i forhold til myndighedsbetjening og IDV. Grundlæggende finder vi to typiske tilgange til at forholde sig til denne type af

opgaver. Den ene tilgang kalder vi 'den pragmatiske', den anden 'den idealistiske'. Hvilken tilgang, forskeren har, er af betydning for hans/hendes oplevelse af og ageren i forhold til pres omkring offentliggørelser.

Den pragmatiske tilgang til myndighedsbetjening og IDV har fokus på, at dialog er en nødvendig betingelse for at kunne levere resultater, der er relevante for de eksterne aktører, de samarbejder med. Derudover påpeger forskere, der har denne tilgang, at eksterne aktører ofte har gode faglige input, og at det er godt, at resultaterne tjekkes efter, så deres validitet understøttes.

De fremhæver fx også, at for at kunne levere myndighedsbetjening, er det væsentligt at have forståelse for, hvordan et politisk styret embedsmandssystem fungerer, og hvorfor ting til tider kan tage lang tid, når man samarbejder med en organisation af den type. Eller at man i et samarbejde med en virksomhed bliver nødt til at imødekomme, at virksomheden som regel skal have en kommerciel interesse for at gå ind i et forskningsprojekt, eller at man må være imødekommende i forhold til at beskytte forretningskritisk information, når man offentliggør sine resultater. For disse forskere med denne tilgang er det naturligt, at der kan opstå pres på forskningsfriheden i forhold til offentliggørelser, når forskning og eksterne interesser mødes. Det betyder ikke, at det er en god ting, eller at forskeren eller universitetet ikke skal arbejde for de bedst mulige rammer for sit arbejde.

Samtidig siger forskere med denne tilgang, at selvom man indgår i en dialog, er det væsentligt at holde fast i normerne for, hvad man skal gå med til og ikke skal gå med til i samarbejdsrelationerne, uden at den videnskabelige kvalitet tager skade. Der ytres også en positiv oplevelse af, at forskningen faktisk bliver læst af andre og anvendes i samfundet. Samfundsrelevans af forskningen vægtes højt.

Den idealistiske tilgang til myndighedsbetjening og IDV har et større fokus på, hvordan dialogen med eksterne parter kan hæmme forskningsfriheden. Forskning, der er meget tæt på politiske processer eller økonomiske interesser, opleves især som der, hvor forskningsfriheden kan blive presset negativt. I deres øjne er der også en fare for, at man gennem samarbejde med myndigheder og/eller virksomheder gradvist koloniseres af de værdier, der præger det politiske eller økonomiske system, frem for dem der kendetegner forskningssystemet. Forskere med en idealistisk tilgang har også typisk et bredere syn på, hvem han eller hun arbejder for. Det er ikke nødvendigvis den siddende minister eller de embedsmænd, der aktuelt arbejder i styrelsen, men også oppositionen, andre organisationer i samfundet, offentligheden som sådan eller andre, der kan have gavn af forskningsresultaterne.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at det ikke siger noget, om en forsker har oplevet pres, at han eller hun har en pragmatisk eller idealistisk tilgang til myndighedsbetjening eller IDV. Forskere med begge tilgange kan have oplevet pres for at ændre resultater, udskyde resultater eller ikke offentliggøre resultater. Det vil sige, at både forskere, der har den tilgang at samarbejde med eksterne aktører som en grundlæggende positiv ting, og forskere, der har den tilgang, at samarbejde er en potentielt set problematisk ting, kan opleve pres.

### 3.4 Hvor kommer presset fra i forbindelse med myndighedsbetjening og IDV?

Tabel 3.3 viser forskernes svar på, hvor presset kom fra, og hvad presset skete i forbindelse med, opdelt på forskere med og uden myndighedsbetjening og IDV. Resultaterne viser, at presset generelt kommer fra de samme steder, uafhængigt af, om forskerne deltager i myndighedsbetjening og IDV eller ej.

**Tabel 3.3** Hvor kom presset fra, og hvad skete presset i forbindelse med – opdelt på myndighedsbetjening og IDV

	Myndighedsbetjening		IDV	
	Deltager i myndighedsbetjening	Deltager ikke i myndighedsbetjening	Deltager i IDV	Deltager ikke i IDV
<b>Hvor kom presset fra fordelt på myndighedsbetjening og IDV</b>				
Ledelseslag på universitetet, fx institutleder eller centerleder	23 %	28 %	26 %	25 %
Vejledere, fx ph.d.-vejleder	- *	14 %	6 % *	18 %
Kolleger fra Aarhus Universitet	14 %	18 %	17 %	14 %
Kolleger fra andet universitet	13 %	14 %	13 %	16 %
Ministerium eller anden offentlig myndighed	55 % ***	6 %	46 % ***	11 %
Privat virksomhed	26 %	35 %	29 %	26 %
Offentlig institution	7 %	8 %	12 % *	-
Privat fond	8 %	6 %	9 %	-
Andre	13 %	14 %	6 % *	0 %
<b>Hvad skete presset i forbindelse med fordelt på myndighedsbetjening og IDV</b>				
Forskning finansieret af private virksomheder	14 %	22 %	19 %	18 %
Forskning finansieret af private fonde	17 %	18 %	19 %	18 %
Forskning finansieret af offentlige fonde/forskningsråd	15 % *	31 %	17 %	29 %
Forskningsbaseret myndighedsbetjening	51 % ***	-	45 % ***	-
Anden forskning finansieret af offentlige organisationer	15 %	6 %	10 %	8 %
Forskning finansieret af særlige strategiske midler fra Aarhus Universitet	6 %	9 %	7 %	8 %
Forskning ved brug af forskningstid gennem din ansættelse	16 %	26 %	13 % *	29 %
Forskning i samarbejde med forskere fra andet universitet	8 % *	22 %	11 %	22 %
Andet	6 %	9 %	8 %	8 %

Note: Statistisk signifikante forskelle mellem ja og nej er testet ved en two-sample t-test. \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001. Tallene indeholder kun svar fra personer, der har oplevet pres. Tallene er på tværs af alle tre former for pres. Antal besvarelser: Ja til myndighedsbetjening: 86, nej til myndighedsbetjening: 78. Ja til IDV: 89, nej til IDV: 73. Det har været muligt at sætte flere kryds, hvorfor der ikke summeres til 100 %. Tal, der dækker over for få observationer, er erstattet af en streg af hensyn til anonymisering.

Kilde: VIVE 2018.

Der er dog visse områder med store forskelle blandt forskere med og uden myndighedsbetjening og IDV. Tabellen viser eksempelvis, at ifølge 55 % og 46 % af forskerne i undersøgelsen, der deltager i henholdsvis myndighedsbetjening og IDV, kom presset fra et ministerium eller en anden offentlig myndighed, mens det gælder for 6 % og 11 % af forskerne uden myndighedsbetjening og IDV. Derudover svarer 51 % af forskerne med myndighedsbetjening, at presset skete i forbindelse med myndighedsbetjening. Det underbygger, at presset netop ofte opstår i forbindelse med myndighedsbetjening, og at det ikke er tilfældigt, at forskere, der deltager i myndighedsbetjening, i højere grad oplever pres.

Derimod svarer forskere, der ikke deltager i myndighedsbetjening, i højere grad, at presset kom fra vejledere, forskning finansieret af offentlige fonde/forskningsråd eller forskning i samarbejde med forskere fra andre universiteter. Forskere uden IDV-projekter svarer i højere grad, at presset opstod

i forbindelse med brug af forskningstid gennem ansættelsen og fra vejledere. Resultaterne understreger, at også forskere uden myndighedsbetjening og IDV oplever pres i forbindelse med offentliggørelse.

Siden der er forskelle i hyppigheden og konteksten for presset, kunne det tænkes, at reaktionerne på presset ville være anderledes blandt forskere med og uden myndighedsbetjening og IDV. Vores resultater viser dog, at der er ikke systematiske forskelle i, hvordan forskerne har reageret på presset mellem forskere, der deltager i myndighedsbetjening og IDV, og forskere, der ikke deltager i myndighedsbetjening eller IDV. Den eneste forskel er, at forskere, der deltager i IDV, i mindre grad er enige i, at presset har gjort, at de undlader samarbejde med eksterne parter.

### 3.5 Hvordan fungerer samarbejdet i forbindelse med myndighedsbetjening og IDV?

Vi har bedt forskere, der deltager i myndighedsbetjening, om at tage stilling til en række udsagn herom. De samlede resultater fremgår af Tabel 3.4. Resultaterne peger umiddelbart på et paradoksal forhold. På den ene side er størstedelen af forskerne i undersøgelsen helt enige eller enige i, at der er en god dialog mellem myndigheden og forskeren (73 %), og at der er en klar rollefordeling (64 %). På den anden side er 22 % helt enige eller enige i, at myndighedsbetjening ofte resulterer i situationer, hvor forskningsfriheden bliver sat under pres, og 21 % er helt uenige eller uenige i, at samarbejdet med myndigheden ikke giver anledning til problemer i forbindelse med myndighedsbetjeningen. Selvom især forskere, der deltager i myndighedsbetjening, oplever pres, er 32 % af de forskere, der ikke deltager i myndighedsbetjening, helt uenige i, at det er svært at lave forskning, som er relevant for eksterne aktører på grund af hensynet til forskningsfriheden, hvilket er en signifikant større andel end forskere uden myndighedsbetjening (19 % – se Bilagstabel 2.2). Det tyder på, at forskernes erfaringer med myndighedsbetjening generelt er positive, men en betragtelig del oplever også, at der kan opstå konflikter i forbindelse med det.

**Tabel 3.4** Nedenfor er en række udsagn relateret til myndighedsbetjening. Vi vil bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i følgende udsagn:

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total	N
Der er en klar rollefordeling mellem myndigheden og dig som forsker i forbindelse med myndighedsbetjening	15 %	49 %	20 %	10 %	3 %	2 %	100 %	345
Myndighedsbetjening resulterer ofte i situationer, hvor forskningsfriheden bliver sat under pres	3 %	19 %	26 %	33 %	12 %	8 %	100 %	342
Samarbejdet med myndigheden giver ikke anledning til problemer i forbindelse med myndighedsbetjeningen	10 %	35 %	29 %	17 %	4 %	5 %	100 %	342
Der er en god dialog mellem dig som forsker og myndigheden	19 %	53 %	19 %	6 %		3 %	100 %	345
Universitetet mangler tydelige rammer for myndighedsbetjening	5 %	25 %	22 %	21 %	8 %	19 %	100 %	344
Universitetets rammer for myndighedsbetjening sikrer, at forskningsfriheden ikke kommer under pres	4 %	20 %	29 %	13 %	4 %	30 %	100 %	345
Der er opbakning fra ledelsen, hvis der opstår uenighed med myndigheden	12 %	29 %	19 %	4 %	2 %	35 %	100 %	345

Note: Svarkategorier med for få observationer er slået sammen af hensyn til anonymisering. Disse tal er markeret med fed.

Kilde: VIVE 2018.

Resultaterne i Tabel 3.4 tyder derudover på, at der kunne være behov for at fremme og tydeliggøre rammerne i forbindelse med myndighedsbetjening. Eksempelvis er 30 % af forskerne i undersøgelsen, der deltager i myndighedsbetjening, helt enige eller enige i, at universitetet mangler tydelige rammer for myndighedsbetjening, og 17 % er uenige eller helt uenige i, at universitetets rammer for myndighedsbetjening sikrer, at forskningsfriheden ikke kommer under pres. Samtidig viser Tabel 3.4, at 6 % af forskerne er helt uenige eller uenige i, at der er opbakning fra ledelsen, hvis der opstår uenighed med myndigheden, hvilket tyder på, at forskerne også oplever opbakning fra ledelsen i forbindelse med myndighedsbetjening.

Svarfordelingerne i spørgsmålene om IDV fremgår af Tabel 3.5, og de minder i høj grad om svarfordelingerne i spørgsmålene om myndighedsbetjening. At resultaterne minder som meget om hinanden, tyder på, at de udsagn, vi har spurgt ind til, i høj grad opleves på samme måde for IDV som for myndighedsbetjening.

**Tabel 3.5** Nedenfor er en række udsagn relateret til indtægtsdækket virksomhed (IDV). Vi vil bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i følgende udsagn:

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total	N
Der er en klar rollefordeling mellem den private eller offentlige organisation og dig som forsker i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed	18 %	53 %	16 %	6 %	2 %	5 %	100 %	362
Indtægtsdækket virksomhed resulterer ofte i situationer, hvor forskningsfriheden bliver sat under pres	4 %	14 %	26 %	36 %	14 %	7 %	100 %	362
Samarbejdet med den private eller offentlige organisation i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed giver ikke anledning til problemer	11 %	35 %	28 %	16 %	4 %	6 %	100 %	360
Der er en god dialog mellem dig som forsker og den private eller offentlige organisation i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed	17 %	58 %	17 %	4 %		4 %	100 %	363
Universitetet mangler tydelige rammer for indtægtsdækket virksomhed af offentlige eller private organisationer	4 %	16 %	27 %	23 %	8 %	22 %	100 %	361
Universitetets rammer for indtægtsdækket virksomhed sikrer, at forskningsfriheden ikke kommer under pres	5 %	24 %	30 %	13 %	2 %	27 %	100 %	361
Der er opbakning fra ledelsen, hvis der opstår uenighed med den private eller offentlige organisation i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed	10 %	31 %	18 %	5 %	2 %	34 %	100 %	363

Note: Svarkategorier med for få observationer er slået sammen af hensyn til anonymisering. Disse tal er markeret med fed.  
 Kilde: VIVE 2018.

Tabellen viser samtidig, at svarfordelingerne er lidt forskellige i forhold til universitets rammer. Mens 30 % af forskere i undersøgelsen er helt enige eller enige i, at universitetet mangler tydelige rammer for myndighedsbetjening, er 20 % helt enige eller enige i, at universitetet mangler tydelige rammer for IDV af offentlige eller private organisationer.

At nogle forskere med myndighedsbetjening og IDV oplever, at det interne miljø ikke sikrer, at deres forskningsfrihed i tilstrækkelig grad også kommer til udtryk i forhold til den nærmeste leder. Bilagstabel 2.2 og Bilagstabel 2.3 viser, at forskere, der deltager i myndighedsbetjening og IDV, i mindre grad er helt enige i, at deres nærmeste leder i tilstrækkelig grad sikrer deres forskningsfrihed end

forskere uden myndighedsbetjening og IDV. Mens 31 % af forskere i undersøgelsen, der deltager i myndighedsbetjening, og 33 % af forskere, der deltager i IDV, er helt enige i udsagnet, er 40 % af de forskere, der ikke deltager i myndighedsbetjening og IDV, helt enige i udsagnet. Det tyder på, at forskere, der deltager i myndighedsbetjening og IDV, især har brug for mere intern støtte for at sikre forskningsfriheden, men andre forskere kan også have brug for yderligere intern støtte.

### 3.6 Myndighedsbetjening og IDV og 'subjektiv følsomhed' over for pres

Siden forskere, der deltager i myndighedsbetjening og IDV, i højere grad oplever pres end øvrige forskere, kunne det tænkes, at de i højere grad ville svare ja til, at situationerne i vignetten sætter deres forskningsfrihed under pres. Af resultaterne i Tabel 3.6 fremgår det, at det forholder sig omvendt.

**Tabel 3.6** Subjektivt pres<sup>13</sup>: Andel personer, der har svaret 'Ja, det sætter min forskningsfrihed under pres' til situationen

	Myndighedsbetjening			IDV		
	Deltager i myndighedsbetjening	Deltager ikke i myndighedsbetjening	Ved ikke	Deltager i IDV	Deltager ikke i IDV	Ved ikke
Situation A <sup>14</sup> : Ja	9 % *	14 %	13 %	9 % *	14 %	13 %
Situation B <sup>15</sup> : Ja	19 % **	28 %	25 %	20 % **	28 %	21 %
Situation C <sup>16</sup> : Ja	54 % ***	67 %	55 %	58 % *	65 %	63 %
Situation D <sup>17</sup> : Ja	73 % **	82 %	74 %	73 % **	81 %	84 %
Antal observationer	333-337	690-695	69-70	360-363	657-662	75-78

Note: Statistisk signifikante forskelle mellem ja og nej er testet ved en two-sample t-test. \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001.

Kilde: VIVE 2018.

Tabellen viser, at forskere, der deltager i myndighedsbetjening og IDV, i mindre grad svarer ja til, at situationerne i vignetten sætter deres forskningsfrihed under pres end forskere, der ikke deltager i myndighedsbetjening eller IDV. Eksempelvis svarer 81 % og 82 % af de forskere, der ikke deltager i henholdsvis IDV og myndighedsbetjening, ja til, at situation D sætter deres forskningsfrihed under pres, mens 73 % af de forskere, der deltager i IDV og myndighedsbetjening, svarer ja. Det understøtter, at forskerens 'subjektive følsomhed' ikke har betydning for, hvorvidt denne rapporterer at have oplevet pres.

<sup>13</sup> Se kapitel 2 for uddybende beskrivelse af, hvordan vi har målt subjektivt pres.

<sup>14</sup> Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger, om de må læse udkastet til notatet.

<sup>15</sup> Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger, om de må læse udkastet til notatet. Noget tid, efter bevillingsgiveren har fået notatet, inviterer de dig til et møde, hvor I kan drøfte notatet og undersøgelsens resultater, da de har spørgsmål og kommentarer til notatet.

<sup>16</sup> Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger, om de må læse udkastet til notatet. Bevillingsgiver vender tilbage med kommentarer og peger bl.a. på, at ét af projektets hovedresultater kun behandles meget kortfattet i konklusionen og vil gerne have, at det får samme omtale som de øvrige hovedresultater fra projektet.

<sup>17</sup> Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger, om de må læse udkastet til notatet. Bevillingsgiver skriver efterfølgende tilbage, da de oplever, at et af resultaterne fra projektet er kontroversielt og samtidig ikke er tilstrækkeligt underbygget. De beder dig om at se nærmere på dette resultat og overvejer, hvorvidt det skal med i notatet.



## 4 Hvordan håndterer Aarhus Universitet problematikken omkring offentliggørelse?

Debatten om forskningsfrihed både generelt og i relation til offentliggørelse har stået på gennem længere tid, og forskellige sager har været omtalt i medier og fagblade. Sagerne har berørt forskellige aspekter ved forskningsfriheden og har omfattet flere danske universiteter. De forskellige sager har gjort, at der er kommet ekstra opmærksomhed på forskningsfriheden, og hvordan denne nogle gange kommer under pres. Det har også betydet, at universiteterne er blevet ekstra opmærksomme på rammerne til sikring af forskningsfriheden. Det gælder også Aarhus Universitet, der bl.a. gennem denne undersøgelse har ønsket at sætte særligt fokus på forhold i relation til forskningsfriheden. For at give et dækkende billede af situationen omkring forskeres oplevede pres i forbindelse med ændring af forskningsresultater og udskydelse eller undladelse af offentliggørelse af forskningsresultater, er det også relevant at se på, hvordan forskere og ledere oplever de nuværende rammer og støtte i forbindelse med sikring af forskningsfriheden. Det er særligt relevant i lyset af, at pres på forskningsfriheden opleves på alle fakulteter og på tværs af stillingskategorier, køn og alder. Som det fremgår af de tidligere kapitler i denne rapport, er der særlige udfordringer i forbindelse med forskningsprojekter, der omfatter eksterne parter. Derfor har vi særlig opmærksomhed på opfattelsen af relationen til eksterne parter, og hvordan Aarhus Universitet understøtter samarbejdet med dem.

Dette kapitel starter med at se på forskernes generelle vurdering af beskyttelsen af forskningsfriheden med særligt fokus på Aarhus Universitet, og hvordan Aarhus Universitet støtter forskerne i forbindelse med deres oplevelser af pres på forskningsfriheden. Dernæst sættes der fokus på de konkrete foranstaltninger og tiltag, som undersøgelsen har afdækket, og hvordan forskere og institutledere ser på disse. Kapitlet afsluttes med en drøftelse af mulige tiltag i lyset af den samlede analyse.

### 4.1 Hvordan ser forskere generelt på Aarhus Universitets indsats for at beskytte forskningsfriheden?

I spørgeskemaundersøgelsen har vi spurgt til, hvordan forskere på Aarhus Universitet vurderer sikringen af forskningsfriheden på forskellige niveauer. Som det fremgår af Tabel 4.1, er den generelle vurdering blandt alle forskere, at lovgivningen, Aarhus Universitet og den nærmeste leder i tilstrækkelig grad sikrer forskningsfriheden. 66 % af de forskere, som har deltaget i undersøgelsen, er enige eller helt enige i, at Aarhus Universitet i tilstrækkelig grad sikrer forskningsfriheden. Der er begrænset variation i vurderingen af de forskellige niveauer, men der er tendens til, at lavere niveauer – den nærmeste leder – i større grad bidrager til sikring af forskningsfriheden end højere niveauer – lovgivningen.

**Tabel 4.1** Hvor enig eller uenig er du i udsagn om forskningsfrihed generelt?

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total	N
Lovgivningen sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	16 %	35 %	14 %	8 %	2 %	25 %	100 %	1.161
Aarhus Universitet sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	24 %	42 %	15 %	7 %	1 %	11 %	100 %	1.160
Min nærmeste leder sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	37 %	39 %	11 %	4 %	2 %	6 %	100 %	1.157
Der er klare rammer for samspillet mellem forskere og eksterne bevillingsgivere	6 %	27 %	24 %	16 %	5 %	22 %	100 %	1.155

Kilde: VIVE 2018.

Vi har også spurgt de forskere, der har oplevet pres, hvordan de oplevede universitetets støtte og opbakning i den forbindelse. Her viser svarene fra spørgeskemaet, at 21 % af deltagerne i undersøgelsen er enige eller helt enige i udsagnet "Presset viste, at universitetet bakker op om deres ansatte", mens det er 30 %, der er uenige eller helt uenige i udsagnet. Tilsvarende er det 38 %, der er enige i udsagnet " Presset viste, at min nærmeste leder støtter i den slag situationer", og 23 % af deltagerne er uenige eller helt uenige. Det peger på, at vurderingen af universitets støtte og støtten fra nærmeste leder reduceres ganske betydeligt, når der er tale om konkrete sager. Dette er en indikation på, at der bør gøres mere for at beskytte forskningsfriheden i forhold til offentliggørelse, end der gøres i dag.

I spørgeskemaet er respondenter bedt om at angive, hvorvidt de er institutledere, forskningsledere eller ph.d.-programledere. Vi har spurgt denne gruppe, hvordan de opfatter støtten i forhold til situationer med pres på forskningsfriheden fra Aarhus Universitet, og hvordan de ser deres egen rolle.

Som det fremgår af Tabel 4.2 er det institutleder, forskningsleder og ph.d.-programlederes klare vurdering, at sager om pres på forskningsfriheden tages meget seriøst af alle parter. Det er således ikke noget, der bliver negligeret, og det er heller ikke noget, der bliver opfattet som forskerens eget problem. 34 % af de deltagende institutledere, forskningsledere eller ph.d.-programledere er enige eller helt enige i, at de får god støtte fra universitet i forbindelse med pres på forskningsfriheden, mens 4 % er uenige eller helt uenige.

**Tabel 4.2** Håndtering af sager om forskningsfrihed i rollen som institutleder, forskningsleder eller ph.d.-programleder

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total	N
Jeg får god støtte fra universitet i forbindelse med sager om pres på forskningsfriheden	8 %	26 %	22 %		4 %	39 %	100 %	180
Mit institut har klare retningslinjer for, hvordan sager om pres på forskningsfriheden skal håndteres	<b>23 %</b>		28 %	<b>14 %</b>		34 %	100 %	180
Når der opstår sager om pres på forskningsfriheden tages det meget seriøst af alle aktører	23 %	42 %	11 %	4 %	0 %	20 %	100 %	179
Universitetet har hensigtsmæssige procedurer til håndtering af sager om forskningsfrihed	7 %	26 %	24 %	<b>6 %</b>		36 %	100 %	179
Når en forsker oplever at ens forskningsfrihed bliver sat under pres, bliver det set som vedkommendes eget problem	<b>8 %</b>		15 %	32 %	26 %	19 %	100 %	179
Der er tilgængelige standardkontrakter for samarbejdet med eksterne aktører, som sikrer, at der ikke opstår tvivl om forskningsfriheden	11 %	33 %	20 %	<b>5 %</b>		32 %	100 %	177
Det er den nærmeste leders opgave at håndtere sager, hvor der opleves et pres på forskningsfriheden	18 %	46 %	16 %	7 %	4 %	9 %	100 %	178

Note: Svarkategorier med få observationer er slået sammen af hensyn til anonymisering. Disse tal er markeret med fed. Kun besvarelse fra personer, der har svaret ja til at være institutleder, forskningsleder eller ph.d.-programleder, er inkluderet i tabellen.

Kilde: VIVE 2018.

Når vi spørger til universitetets procedurer for håndtering af sager om forskningsfrihed, er det 33 % af de deltagende institutledere, forskningsledere og ph.d.-programledere, som er enige eller helt enige i, at universitetet har hensigtsmæssige procedurer. Og det er 44 %, der er enige eller helt enige i, at der er tilgængelige standardkontrakter for samarbejdet med eksterne aktører, som sikrer, at der ikke opstår tvivl om forskningsfriheden. I interviewene med institutlederne er det generelle billede, at spørgsmålet om forskningsfrihed tages meget seriøst af universitetet, og at ledelsen adresserer problemstillingen. I forhold til universitetets retningslinjer og procedurer peges der på, at kendskabet til disse bør udbredes, og nogle nævner også behovet for at stramme op på retningslinjer og procedurer. Herunder fremhæves det, at der – efter flere og flere indgår i eksternt samarbejde – skal gøres en indsats for at klæde forskerne bedre på til at kunne agere i denne type af samarbejder. Her er der tydeligvis variation på tværs af fakulteter og områder, hvor nogle har meget stor erfaring med eksterne samarbejder, mens andre er mere fremmede over for denne type af relation.

Hvis vi fokuserer på institutterne, og hvorvidt der er klare retningslinjer på institutniveau, viser besvarelserne, at 35 % af de deltagende ledere er enige eller helt enige i påstanden, at "Mit institut har klare retningslinjer for, hvordan sager om pres på forskningsfriheden skal håndteres". Det peger på, at retningslinjer og procedurer primært er noget, der forefindes på universitetsniveau, og at der i mindre udstrækning er lokale retningslinjer. Dette understøttes også af de kvalitative interview med institutledere, hvor meget få kan beskrive lokale retningslinjer. Enkelte fortæller, at de for nylig har indført forskellige typer af procedurer, der direkte eller indirekte kan ses som et forsøg på at sikre sig mod sager i relation til forskningsfrihed. Det kan eksempelvis være procedurer i forbindelse med indgåelse af kontrakter med eksterne parter.

Det er langt hovedparten af institutledere, forskningsledere eller ph.d.-programlederens vurdering, at det er nærmeste leders opgave at håndtere sager, hvor der opleves pres på forskningsfriheden. De ser med andre ord, at de selv har en rolle i forbindelse med sager om pres på forskningsfriheden. Det bekræftes også i interviewene med institutlederne, hvor de ser det som en del af ledelsesopgaven og som noget, de gerne vil prioritere. De samme interview viser dog også, at institutlederne kun i meget få tilfælde inddrages i sager om forskningsfrihed.

Det bekræftes også af interviewene med forskere, hvor det fremgår, at de medarbejdere, som har oplevet pres, står forholdsvis alene. Det er meget få, der bruger deres institutleder eller nærmeste leder eller henviser til støtte centralt fra universitetet. De bruger typisk andre i deres netværk som støtte i forhold til håndtering af det oplevede pres. Der er dog også eksempler på, at ledelsen inddrages i forbindelse med konkrete sager. Det kan være et bevidst valg fra forskeren, at vedkommende ikke ønsker at inddrage nærmeste leder eller andre ledelseslag. I interviewene nævnes, at forskere ikke ønsker at blive genstand for "en sag", som kan klæbe sig til vedkommende og muligvis påvirke den fremtidige karriere. Derfor kan det virke mere hensigtsmæssigt for forskeren at klare det selv eller kun dele oplevelserne med en meget snæver kreds. Det kan dog også være et tegn på, at der mangler information om mulighederne for støtte og opbakning og herunder at inddrage sin nærmeste leder/institutleder.

## 4.2 Håndtering og forebyggelse af problemer med forskningsfriheden

Som en del af de kvalitative interview har vi spurgt forskere og institutledere om forslag til håndtering af problemer med forskningsfriheden, og hvordan man kunne forebygge problemer. Det gælder nemlig, at mange af de eksisterende tiltag og lokale initiativer fremhæves som virkningsfulde i forhold til at beskytte forskningsfriheden i forbindelse med offentliggørelse. En række af dem kan måske kan have relevans andre steder på Aarhus Universitet. De kvalitative interview viser også, at nogle af de forskere, der presses, ikke har kendskab til de muligheder for bistand, der allerede findes.

### *Brug af juridisk bistand fra Technology Transfer Office (TTO)*

Både forskere og institutledere peger på, at mange problemer med projekter, der involverer eksterne parter, kan udgås ved et grundigt forarbejde forud for projektets start. Det drejer sig om kontraktudformning og kontraktindgåelse, men afgrænsning af undersøgelsesgenstand og forskningsspørgsmål nævnes også som en væsentlig forudsætning for et succesfuldt forløb. I forhold til støtte i forbindelse med kontraktudformning og kontraktindgåelse henvises der typisk til TTO – Technology Transfer Office. Langt hovedparten af udsagnene udtrykker stor tilfredshed med den støtte og rådgivning, de får fra TTO. De ser dem som meget dygtige til at håndtere juridiske problemstillinger i forbindelse med indgåelse af kontrakter med eksterne parter. For nogle fakulteter og områder er TTO en helt central samarbejdspartner i forbindelse med sikring af projekter med eksterne parter. Flere peger på, at TTO nogle gange virker meget presset i forhold til opgavemængden.

### *Klarhed og retningslinjer*

I flere af interviewene nævnes det også, at der fra ledelsens side bør skabes større klarhed over, hvad forskningsfrihed indebærer, og hvordan universitetet forholder sig til spørgsmålet om forskningsfrihed. Flere nævner viden og information som væsentlig for at kunne afhjælpe problemer med pres på forskningsfriheden. Flere nævner behovet for tydelige retningslinjer – både på universitetsniveau og lokalt, hvor det klart fremgår, hvilke rettigheder og pligter forskerne har. Andre peger dog

på, at retningslinjer og procedurer ikke løser nogle problemer, da de sjældent har nogen gennemslagskraft. I materialet er det også tydeligt, at der er forholdsvis ringe kendskab til retningslinjer og støttemuligheder.

#### *Kurser i Responsible Conduct of Research*

På nogle fakulteter og institutter har man kurser i "Responsible Conduct of Research" for ph.d.-studerende og yngre forskere, hvor der er fokus på ansvarlig forskningspraksis. Det nævnes som et tiltag, der kan bidrage til at håndtere krydspres mellem at skulle publicere, hente fondsmidler hjem, have en karriere kørende og levere ordentlig forskning. Det er uklart, hvor udbredt disse kurser er, og hvor stort kendskabet til dem er. Nogle peger også på, at denne type kurser ikke kun burde tilbydes ph.d.-studerende og yngre forskere, men skulle være et tilbud til alle på universitetet. Det nævnes også, at der er et generelt behov for at klæde ansatte bedre på til at kunne indgå i samarbejdsrelationer med eksterne parter. På nogle institutter er det en fast integreret del af forskningsprocessen, mens det for andre kan være sjældnere eller noget nyt. Det handler bl.a. om at få en forståelse for de rammer og muligheder, som denne type af samarbejde foregår inden for, og hvordan man som forsker skal håndtere eksterne samarbejdsrelationer.

#### *Ledelse og internt pres*

Hovedparten af de omtalte tiltag vedrører samarbejdet med eksterne parter, men undersøgelsen har afdækket, at der også kan være tale om et internt pres. Denne form for pres kan være noget vanskeligere at håndtere, da det kan komme til udtryk gennem en tilsyneladende faglig diskussion og kritik, som dog ikke opfattes på denne måde af modtageren. I interviewene med institutlederne nævnes det, at det også er en del af institutlederens opgave at sikre et arbejdsmiljø, hvor der er en ordentlig omgangstone og en gensidig respekt for holdninger og synspunkter. I de samme interview nævnes det også, at det fra institutledernes side forventes, at medarbejdere, som oplever pres fra kolleger eller interne vejledere, kommer til vedkommende.

#### *Betydning af ledelsesmæssigt fokus og de overordnede rammer for arbejdet*

Blandt en række af de forskere, der har arbejdet med myndighedsbetjening i de tidligere sektorforskningsinstitutter, før de blev fusioneret med Aarhus Universitet, fremhæves udviklingen siden 2007 som yderst positiv for forskningsfriheden, selvom ikke alle forskere vurderer, man er i mål endnu. Af nyere tiltag fremhæves 7-dagesfristen i rammeaftalen mellem Aarhus Universitet og Miljø- og Fødevareministeriet 2018-2021 som noget, der har gjort en positiv forskel i forhold til at beskytte forskningsfriheden med henblik på at forhindre udskydelse af resultater. Der er generelt enighed om, at fristen er en god idé, om end enkelte oplever, at 7 dage kan være meget kort tid i forhold til, at ministeriet kan nå at reagere på materialet.

### 4.3 Opmærksomhedspunkter i det fremadrettede arbejde

Undersøgelsen har fokuseret på at afdække forekomsten af pres på forskere for at ændre forskningsresultater, udskyde eller undlade offentliggørelse af forskningsresultater, og under hvilke omstændigheder dette forekommer. I de kvalitative interview med forskere og institutledere har vi også berørt, hvad der kan gøres for at forhindre pres, og hvordan situationer, hvor forskere oplever pres, bedst bliver håndteret. I interviewene er også beskrevet forskellige lokale tiltag og initiativer. Nedenstående anbefalinger tager bl.a. afsæt i de erfaringer og holdninger, der er kommet frem i interviewene.

Undersøgelsen viser, at mange medarbejdere oplever stor opmærksomhed fra ledelsens side i forhold til problemer med pres på forskningsfriheden. Det er dog også tydeligt, at der fra flere sider

efterspørges endnu tydeligere signaler og en klar stillingstagen fra den øverste ledelse – gerne bakket op af konkrete initiativer og tiltag. På institutniveau ser institutlederne det som en væsentlig opgave, men det tyder ikke på, at de ofte inddrages i konkrete sager eller sætter spørgsmålet om forskningsfrihed på dagsordenen lokalt. Der er med andre ord et behov for at få forankret indsatsen i forhold til sikring af forskningsfriheden stærkere på lokalt niveau.

Flere har påpeget behovet for større åbenhed omkring det pres, som forskere kan opleve i forbindelse med forskellige typer af projekter. Øget åbenhed vil sikre, at erfaringer kan deles og medvirke til at undgå fremtidige situationer, hvor forskningsfriheden kommer under pres. Der er ingen tvivl om, at større åbenhed om pres på forskningsfriheden kan være et vigtigt tiltag for at reducere og normalisere problemet. Det kræver dog også en meget stærk beskyttelse af den enkelte forsker og sikring mod negative konsekvenser. Som tidligere nævnt ønsker forskerne ikke at blive "en sag". Ledelsen skal håndtere problemet sammen med den enkelte gennem sparring, feedback, hjælp og beskyttelse.

Der er allerede en række konkrete tiltag og initiativer på enkelte fakulteter og institutter som fx kurser i Responsible Conduct of Research. Det bør sikre, at der i større udstrækning sker en deling af konkrete tiltag og erfaringer med disse på tværs af fakulteter og institutter.

Enheder som TTO omtales positivt og får ros for den hjælp, de yder i forbindelse med kontraktindgåelse. Der peges også på, at de ikke altid har kapacitet til at opfylde efterspørgslen. Det bør være et opmærksomhedspunkt, at der er tilstrækkelig kapacitet hos de enheder, der understøtter forskerne i forbindelse med eksternt samarbejde og indgåelse af kontrakter. I forlængelse heraf kan det være hensigtsmæssigt at foretage et tjek af de nuværende rammevilkår i forbindelse med eksternt forskningssamarbejde generelt og for myndighedsbetjening og IDV specifikt.

Det kan overvejes, hvorvidt der skal oprettes en ombudsmandsordning, som det allerede findes nogle steder på universitetet, hvor forskere kan henvende sig, hvis de oplever pres på deres forskningsfrihed og ikke finder det muligt at gå gennem deres nærmeste leder. Det er dog samtidig vigtigt, at ordningen konstrueres på en måde, så misbrug undgås.

# Litteratur

- Andersen, H. 2017. *Forskningsfrihed – ideal og virkelighed*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bleiklie, I. & Kogan, M. 2007. Organization and Governance of Universities, *Higher Education Policy*, 20, 477-493.
- Capacent 2009. *The Danish University Evaluation 2009. Report on Research Freedom*. Copenhagen: Ministry of Science, Technology and Innovation.
- Hansen, H.F. 2011. University Reforms in Denmark and the Challenges for Political Science. *European Political Science*, 10(2): 235-247.
- Horst, M. & Irwin, A. 2018. *Hvad vil vi med universiteterne?* København: Informations Forlag.
- Karran, T. 2007. Academic Freedom in Europe: A Preliminary Comparative Analysis. *Higher Education Policy*, 20(3): 289-313.
- Karran, T. 2009. Academic freedom: in justification of a universal ideal, *Studies in Higher Education*, 34(3): 263-283.
- Karran, T., Beiter, K. & Appiagyei-Atua, K. 2017. Measuring academic freedom in Europe: a criterion referenced approach, *Policy Reviews in Higher Education*, 1(2): 209-239.
- Kayrooz, C., Kinnear, P. & Prestion, P. 2001. *Academic Freedom and Commercialisation of Australian Universities. Perceptions and experiences of social scientists*, Discussion Paper Number 37. [S.I.]: The Australia Institute.
- Norges offentlige utredninger 2006. *Akademisk frihet. Individuelle rettigheter og institusjonelle styringsbehov*.
- Olsen J. 2007. The Institutional Dynamics of the European University. In: Maassen P., Olsen J. (eds.) *University Dynamics and European Integration. Higher Education Dynamics*, vol. 19. Springer, Dordrecht.
- Ylijoki, O.H., Lyytinen, A. & Marttila, L. 2011. Different research markets: a disciplinary perspective, *Higher Education*, 62(6): 721-740.

# Bilag 1 Regressionsanalyser

**Bilagstabel 1.1** Den endelige model

	Oplevet minimum en type pres	Oplevet pres for at ændre resultater	Oplevet pres for at ud- skyde offentliggørelse	Oplevet pres for ikke at offentliggøre
Under 30 år	0.017 (0.062)	0.027 (0.045)	-0.015 (0.051)	-0.040 (0.036)
31-40 år	0.040 (0.044)	0.013 (0.031)	0.007 (0.036)	0.010 (0.025)
41-50 år	0.036 (0.035)	0.012 (0.025)	-0.001 (0.029)	-0.021 (0.020)
51-60 år	0.039 (0.035)	0.036 (0.025)	-0.015 (0.028)	0.029 (0.020)
Kvinde	0.040 (0.023)	0.015 (0.016)	0.029 (0.019)	-0.012 (0.013)
Arts	0.058 (0.033)	0.041 (0.023)	0.034 (0.027)	0.019 (0.019)
Health	0.020 (0.032)	-0.015 (0.023)	0.027 (0.026)	-0.012 (0.019)
ST	0.069 * (0.030)	-0.027 (0.021)	0.099 *** (0.024)	0.007 (0.017)
Adjunkt/Postdoc	0.015 (0.042)	0.027 (0.030)	-0.018 (0.034)	-0.025 (0.024)
Anden VIP	0.020 (0.052)	0.035 (0.037)	-0.029 (0.042)	0.021 (0.030)
Professor	-0.006 (0.028)	0.012 (0.020)	0.000 (0.023)	-0.007 (0.016)
Maks. 5 år siden ph.d.	0.025 (0.041)	0.002 (0.029)	0.018 (0.033)	0.048 * (0.024)
Har ikke en ph.d.	-0.059 (0.044)	-0.031 (0.032)	-0.036 (0.036)	-0.020 (0.026)
Myndighedsbetjening: Ja	0.107 *** (0.026)	0.088 *** (0.018)	0.041 * (0.021)	0.031 * (0.015)
Myndighedsbetjening: Ved ikke	0.091 * (0.044)	0.021 (0.032)	0.104 ** (0.036)	0.019 (0.025)
IDV: Ja	0.048 *** (0.012)	0.036 *** (0.009)	0.026 ** (0.010)	-0.000 (0.007)
IDV: Ved ikke	0.080 (0.044)	0.059 (0.031)	0.010 (0.036)	0.024 (0.025)
Konstantled	-0.006 (0.041)	-0.011 (0.029)	0.009 (0.033)	0.030 (0.024)
N	1142	1141	1133	1134
R2	0.062	0.045	0.045	0.024

Anm.: Standardfejl er i paranteser. \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001.

Note: Vi har anvendt en lineær regressionsmodel, hvor vi kontrollerer for alder, køn, fakultet, stillingsgruppe, antal år siden ph.d., om personen har myndighedsbetjening, og om personen har IDV. Analysen er uden ph.d.-studerende, institutledere og personer, der ikke kan placeres entydigt på et fakultet. Referencekategorien er mænd, forskere på over 60 år, forskere på BSS, lektorer og forskere, der ikke deltager i myndighedsbetjening eller IDV.

Kilde: Spørgeskema blandt forskere på Aarhus Universitet.



**Bilagstabel 1.2** Robusthedsanalyser: Har oplevet minimum én type pres

	Model 1: Lineær regression uden vægte	Model 2: Lineær regression med vægte	Model 3: Logistisk regression uden vægte	Model 4: Logistisk regression med vægte
Under 30 år	0.017 (0.062)	-0.001 (0.064)	0.229 (0.518)	0.092 (0.559)
31-40 år	0.040 (0.044)	0.036 (0.042)	0.393 (0.366)	0.372 (0.368)
41-50 år	0.036 (0.035)	0.042 (0.035)	0.338 (0.295)	0.383 (0.310)
51-60 år	0.039 (0.035)	0.033 (0.033)	0.333 (0.293)	0.294 (0.296)
Kvinde	0.040 (0.023)	0.042 (0.026)	0.314 (0.180)	0.327 (0.200)
Arts	0.058 (0.033)	0.065 * (0.032)	0.497 (0.275)	0.552 * (0.276)
Health	0.020 (0.032)	0.020 (0.029)	0.197 (0.289)	0.185 (0.295)
ST	0.069 * (0.030)	0.078 ** (0.030)	0.569 * (0.248)	0.646 * (0.258)
Adjunkt/Postdoc	0.015 (0.042)	0.003 (0.046)	0.088 (0.327)	0.001 (0.347)
Anden VIP	0.020 (0.052)	0.020 (0.057)	0.168 (0.423)	0.161 (0.464)
Professor	-0.006 (0.028)	-0.009 (0.028)	-0.064 (0.232)	-0.086 (0.240)
Maks. 5 år siden ph.d.	0.025 (0.041)	0.042 (0.048)	0.191 (0.312)	0.302 (0.344)
Har ikke en ph.d.	-0.059 (0.044)	-0.059 (0.044)	-0.553 (0.394)	-0.583 (0.449)
Myndighedsbetjening: Ja	0.107 *** (0.026)	0.106 *** (0.031)	0.786 *** (0.196)	0.769 *** (0.213)
Myndighedsbetjening: Ved ikke	0.091 * (0.044)	0.103 (0.055)	0.701 * (0.317)	0.768 * (0.344)
IDV: Ja	0.048 *** (0.012)	0.037 ** (0.014)	0.363 *** (0.096)	0.279 ** (0.102)
IDV: Ved ikke	0.080 (0.044)	0.037 (0.050)	0.634 * (0.312)	0.325 (0.342)
Konstantled	-0.006 (0.041)	-0.001 (0.038)	-3.154 *** (0.369)	-3.095 *** (0.377)
N	1142	1142	1142	1142
R2/pseudo-R	0.062	0.055	0.071	-

Anm.: Standardfejl er i parenteser. \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001.

Note: I model 1 er anvendt en lineær regressionsmodel uden vægte, i model 2 en lineær regressionsmodel med vægte, i model 3 en logistisk regressionsmodel uden vægte, og i model 4 en logistisk regressionsmodel med vægte. Lineær regression og logistisk regression er to forskellige måder at måle resultaterne på, hvilket betyder, at koefficienterne ikke kan sammenlignes, dvs. selvom koefficienterne er forskellige, afhængig af, hvilken model vi anvender, betyder det ikke, at resultaterne er forskellige. Referencekategorien er mænd, forskere på over 60 år, forskere på BSS, lektorer og forskere, der ikke deltager i myndighedsbetjening eller IDV. I alle modeller kontrolleres for alder, køn, fakultet, stillingsgruppe, antal år siden ph.d., om personen har myndighedsbetjening, og om personen har IDV. Analysen er uden ph.d.-studerende, institutledere og personer, der ikke kan placeres entydigt på et fakultet. R2 er for de lineære regressioner, og pseudo-R er for de logistiske regressioner.

Kilde: Spørgeskema blandt forskere på Aarhus Universitet.

**Bilagstabel 1.3** Modeltrappe – sandsynligheden for at have oplevet minimum én type pres

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Under 30 år	0.018 (0.055)	0.010 (0.056)	-0.001 (0.066)	0.008 (0.065)	0.009 (0.065)
31-40 år	0.035 (0.036)	0.038 (0.036)	0.019 (0.046)	0.041 (0.045)	0.044 (0.045)
41-50 år	0.035 (0.035)	0.035 (0.034)	0.026 (0.037)	0.033 (0.036)	0.038 (0.036)
51-60 år	0.040 (0.036)	0.035 (0.035)	0.029 (0.037)	0.033 (0.036)	0.036 (0.036)
Kvinde	0.040 (0.023)	0.051 * (0.024)	0.051 * (0.024)	0.048 * (0.024)	0.048 * (0.024)
Arts		0.048 (0.034)	0.050 (0.035)	0.049 (0.034)	0.044 (0.034)
Health		0.014 (0.033)	0.015 (0.034)	0.024 (0.033)	0.026 (0.033)
ST		0.103 *** (0.030)	0.106 *** (0.031)	0.077 * (0.030)	0.078 * (0.030)
Adjunkt/Postdoc			-0.019 (0.044)	-0.000 (0.043)	-0.000 (0.043)
Anden VIP			-0.007 (0.054)	0.030 (0.054)	0.034 (0.054)
Professor			-0.004 (0.030)	-0.005 (0.029)	-0.005 (0.029)
Maks. 5 år siden ph.d.			0.043 (0.043)	0.037 (0.042)	0.039 (0.042)
Har ikke en ph.d.			-0.035 (0.046)	-0.060 (0.045)	-0.061 (0.045)
Myndighedsbetjening: Ja				0.106 *** (0.026)	0.107 *** (0.026)
Myndighedsbetjening: Ved ikke				0.105 * (0.046)	0.105 * (0.046)
IDV: Ja				0.053 *** (0.013)	0.054 *** (0.013)
IDV: Ved ikke				0.089 * (0.045)	0.088 (0.045)
Følsomhed A					0.065 (0.043)
Følsomhed B					-0.027 (0.033)
Følsomhed C					-0.005 (0.026)
Følsomhed D					0.012 (0.029)
Konstantled	0.113 *** (0.028)	0.061 (0.035)	0.070 (0.042)	-0.013 (0.042)	-0.023 (0.047)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
N	1084	1084	1084	1084	1084
R2	0.005	0.018	0.020	0.054	0.053

Anm.: Standardfejl er i parenteser. \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

Note: Vi har anvendt en lineær regressionsmodel. I model 1 kontrollerer vi for alder, køn. Model 2 er model 1 inkl. kontrolvariable for fakultet. Model 3 er model 2 inkl. kontrolvariable for stillingsgruppe og antal år siden ph.d. Model 4 er model 3 inkl. kontrolvariable for, om personen har myndighedsbetjening, og om personen har IDV. Model 5 er model 4 inkl. kontrolvariable for subjektiv følsomhed. Analysen er uden ph.d.-studerende, institutledere og personer, der ikke kan placeres entydigt på et fakultet.

I alle modeller har vi kun medtaget personer, der har svaret på alle spørgsmål i model 5 for at sikre analyser på de samme personer. Det betyder, at 58 færre personer er med i denne analyse end i den endelige model, jf. Bilagstabel 1.1, hvilket er årsag til, at resultaterne i model 4 i denne tabel varierer en anelse fra resultaterne i model 1 i bilagstabel 1.1.

Kilde: Spørgeskema blandt forskere på Aarhus Universitet.

## Bilag 2 Bilagstabeller

**Bilagstabel 2.1** Presspørgsmål opdelt på fakultet med og uden vægte

		Arts	Health	Aarhus BSS	Science and Technology	Total
Uden vægte	Ændre (%)	11	5	7	7	7
	Udskyde (%)	9	7	5	15	10
	Ikke offentliggøre (%)	6	2	5	5	5
	Mindst én type pres (%)	18	12	12	21	16
	Antal observationer	245-253	236-238	272-276	393-398	1.147-1.165
Vægtet data	Ændre (%)	11	4	7	6	7
	Udskyde (%)	10	7	4	15	10
	Ikke offentliggøre (%)	6	2	5	5	4
	Mindst én type pres (%)	19	12	12	21	16
	Antal observationer	576	791	544	1192	3.103

Note: \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001.

**For data uden vægte:**

For pres for at ændre forskningsresultater: Der er forskel mellem Arts og Health\*\*. Yderligere er der forskel mellem Arts og Science and Technology\*.

For pres for at udskyde offentliggørelse: Der er forskel mellem Arts of Science and Technology\*. Yderligere er der forskel mellem Health og Science and Technology\*\*. Derudover forskel mellem Aarhus BSS og Science and Technology\*\*\*.

For pres for ikke at offentliggøre: Der er signifikant forskel mellem Arts og Health\*.

**For data med vægte:**

For pres for at ændre forskningsresultater: Der er forskel mellem Arts og Health\*\*. Yderligere er der forskel mellem Arts of Science and Technology\* (samme resultater som uvægtet data).

For pres for at udskyde offentliggørelse: Der er forskel mellem Arts og Aarhus BSS\*. Yderligere er der forskel mellem Health og Science and Technology\*\*. Derudover er der forskel mellem Aarhus BSS og Science and Technology\*\*\*. **(Her er der små forskelle mellem vægtet og uvægtet data).**

For pres for ikke at offentliggøre: Ingen signifikante forskelle. **(Forskelle mod uvægtet data).**

Kilde: Spørgeskema blandt forskere på Aarhus Universitet.

**Bilagstabel 2.2** Hvor enig eller uenig er du i udsagn om forskningsfrihed generelt fordelt på myndighedsbetjening?

	Myndighedsbetjening					Ikke myndighedsbetjening						
	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke
Lovgivningen sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	14 %	36 %	18 %**	11 %	20 %*	17 %	35 %	11 %	7 %	2 %	27 %	
Aarhus Universitet sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	21 %	44 %	17 %	9 %*	1 %	8 %*	26 %	42 %	13 %	5 %	2 %	12 %
Min nærmeste leder sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	31 %**	42 %	14 %*	5 %	2 %	5 %	40 %	38 %	10 %	4 %	2 %	6 %
Der er stor uenighed på mit institut om, hvad forskningsfrihed indebærer	5 %	15 %***	19 %	25 %	12 %	24 %	3 %	8 %	19 %	26 %	15 %	29 %
Hvis der er pres på forskningsfriheden, kommer det fra eksterne aktører	12 %	41 %***	19 %	8 %	2 %	18 %**	10 %	29 %	23 %	9 %	3 %	26 %
Forskere på mit institut er generelt for tilbageholdende med at indgå i et samspil med eksterne aktører om forskning	11 %		18 %	33 %	30 %***	8 %***	2 %	7 %	21 %	31 %	17 %	23 %
Det er svært at lave forskning, der er relevant for eksterne aktører på grund af hensynet til forskningsfriheden	0 %	8 %	14 %*	38 %	31 %***	8 %***	2 %	8 %	20 %	35 %	19 %	17 %
Der er klare rammer for samspillet mellem forskere og eksterne bevillingsgivere	5 %	28 %	26 %	22 %***	6 %	13 %***	6 %	27 %	23 %	13 %	4 %	26 %
Hvis der er pres på forskningsfriheden, opstår det i forbindelse med forskning finansieret af eksterne bevillingsgivere	10 %	37 %**	20 %	13 %	5 %	15 %***	8 %	29 %	23 %	11 %	4 %	26 %
Der er kommet flere begrænsninger på offentliggørelse af resultaterne fra forskning finansieret af eksterne bevillingsgivere siden min første forskningsansættelse	7 %*	13 %*	24 %	18 %	14 %	25 %***	4 %	9 %	23 %	16 %	11 %	38 %
Hvis der er pres på forskningsfriheden, opstår det i forbindelse med forskningsbaseret myndighedsbetjening	13 %***	30 %***	22 %	12 %***	6 %***	17 %***	3 %	13 %	23 %	5 %	2 %	54 %

Note: Antal besvarelser: Varetager myndighedsbetjening: 343-347. Varetager ikke myndighedsbetjening: 713-722. Tal i celler markeret med fed er, hvor helt (u)enig og (u)enig er slået sammen grundet få observationer i cellerne. Forskelle er testet ved two-sample t test. \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001.

Kilde: Spørgeskema blandt forskere på Aarhus Universitet.

**Bilagstabel 2.3** Hvor enig eller uenig er du i udsagn om forskningsfrihed generelt fordelt på IDV?

	IDV						Ikke IDV					
	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke
Lovgivningen sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	14 %*	37 %	16 %*	9 %	2 %	22 %	19 %	35 %	12 %	8 %	1 %	26 %
Aarhus Universitet sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	19 %***	45 %	19 %**	8 %	2 %	8 %	28 %	42 %	12 %	5 %	1 %	11 %
Min nærmeste leder sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	33 %*	40 %	13 %	5 %	2 %	6 %	40 %	39 %	10 %	4 %	1 %	6 %
Der er stor uenighed på mit institut om, hvad forskningsfrihed indebærer	5 %*	13 %**	22 %*	24 %	13 %	22 %**	3 %	8 %	17 %	26 %	16 %	31 %
Hvis der er pres på forskningsfriheden, kommer det fra eksterne aktører	12 %	38 %**	20 %	7 %	4 %*	18 %***	10 %	30 %	22 %	9 %	2 %	27 %
Forskere på mit institut er generelt for tilbageholdende med at indgå i et samspil med eksterne aktører om forskning	2 %	8 %	17 %	36 %	26 %***	11 %***	1 %	8 %	21 %	30 %	17 %	23 %
Det er svært at lave forskning, der er relevant for eksterne aktører på grund af hensynet til forskningsfriheden	1 %	10 %	16 %	39 %	29 %**	6 %***	1 %	7 %	20 %	35 %	20 %	17 %
Der er klare rammer for samspillet mellem forskere og eksterne bevillingsgivere	7 %	30 %	23 %	20 %**	6 %	14 %***	5 %	26 %	25 %	13 %	4 %	27 %
Hvis der er pres på forskningsfriheden, opstår det i forbindelse med forskning finansieret af eksterne bevillingsgivere	10 %	37 %**	23 %	11 %	7 %**	13 %***	8 %	27 %	23 %	12 %	3 %	27 %
Der er kommet flere begrænsninger på offentliggørelse af resultaterne fra forskning finansieret af eksterne bevillingsgivere siden min første forskningsansættelse	7 %**	14 %	23 %	19 %	12 %	24 %***	3 %	8 %	23 %	17 %	12 %	38 %
Hvis der er pres på forskningsfriheden, opstår det i forbindelse med forskningsbaseret myndighedsbetjening	10 %***	26 %***	22 %	10 %*	5 %*	28 %***	5 %	15 %	24 %	6 %	2 %	48 %

Note: Antal besvarelser: Varetager IDV: 376-379. Varetager ikke IDV: 674-681. Forskelle er testet ved two-sample t test. \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001.

Kilde: Spørgeskema blandt forskere på Aarhus Universitet.

## Bilag 3 Metodeafsnit

Undersøgelsen bygger på tre forskellige datakilder. For det første er der gennemført en webbaseret spørgeskemaundersøgelse med samtlige forskere på Aarhus Universitet. For det andet er der med udgangspunkt i spørgeskemaundersøgelsen gennemført 30 kvalitative interview med forskere på Aarhus Universitet. For det tredje er 10 institutledere på tværs af fakulteter og erfaring med myndighedsbetjening interviewet for at sikre et ledelsesperspektiv på problemstillingerne i undersøgelsen.

### Spørgeskemaundersøgelsen

#### Litteratursøgning

Undersøgelsen indledtes med en litteratursøgning efter spørgeskemabaserede undersøgelser blandt forskere om forskningsfrihed i forhold til offentliggørelser.

Litteratursøgningen gennemførtes på titel, abstracts og emneord i databaserne Academic Search Premier, PsycINFO og SocINDEX fra 2000 og frem.

I alt identificeredes 207 resultater. En nærmere gennemgang viste, at kun ganske få af disse bidrag var relevante for den foreliggende undersøgelse.

Litteratursøgningen blev suppleret ud fra VIVEs kendskab til dansk og international litteratur om emnet.

#### Population og dataindsamling

Undersøgelsen er gennemført som en fuldtælling blandt samtlige fastansatte forskere og ph.d.-studerende på Aarhus Universitet. Kontaktoplysninger på respondenterne blev udleveret af Aarhus Universitet efter anvisninger fra VIVE.

Udkast til spørgeskemaet blev udarbejdet af VIVE og herefter kommenteret af undersøgelsens styregruppe og rektoratet på Aarhus Universitet.

Herefter er spørgeskemaet pilottestet af otte forskere med forskellig anciennitet, stillingskategorier og udvalgt, så der var repræsentation fra alle fire fakulteter. Respondenterne har selv kunnet vælge mellem, om de ønskede at besvare en dansk eller engelsk version af spørgeskemaet.

Det endelige spørgeskema blev udsendt pr. e-mail den 9. august 2018 til respondenternes arbejdsmail, og dataindsamlingen foregik frem til 12. september 2018. Undervejs gennemførte VIVE tre rykkerrunder, ligesom medlemmer af styregruppen og institutledere har kontaktet respondenterne og opfordret dem til at svare.

#### Svar og bortfald

Bilagstabel 3.1 giver et overblik over svarprocent og bortfald i undersøgelsen. Spørgeskemaet er sendt ud til hele populationen af forskere og ph.d.-studerende på Aarhus Universitet, hvilket er 4.379 personer inkl. ph.d.-studerende og 3.318 personer uden ph.d.-studerende. Fordi de fleste analyser er uden ph.d.-studerende, og ph.d.-studerende udgør en betragtelig del af populationen viser vi også tal for svarprocent og bortfald uden ph.d.-studerende.

**Bilagstabel 3.1** Svarprocent og bortfald

	Alle		Uden ph.d.-studerende	
	Antal	Andel af stikprøven	Antal	Andel af stikprøven
<b>Bruttopopulationen i alt</b>	4.379	100 %	3.318	100 %
Heraf udenfor undersøgelsens målgruppe (fx personer på orlov eller personer, der svarer, at de ikke forsker)	74	1,69 %	54	1,63 %
<b>Nettopopulationen i alt</b>	4.305	98,31 %	3.264	98,37 %
<b>Samtlige indkomne besvarelser</b>	1.488	33,98 %	1207	36,38 %
Delvist besvarede, men mangelfulde	13	0,30 %	11	0,33
Delvist besvarede, men tilstrækkelige	49	1,12 %	37	1,12 %
Fuldt gennemførte besvarelser	1.426	32,56 %	1.159	34,93 %
<b>Relevante besvarelse i alt</b>	1.475	33,68 %	1.196	36,05 %

Kilde: VIVE 2018.

I forbindelsen med udsendelse af spørgeskemaet meldte 7 personer tilbage, at de ikke er forskere og derfor uden for undersøgelsens målgrupper, og 67 respondenter blev frasorteret, fordi deres mailadresse ikke var aktiv, eller fordi de var på orlov i løbet af indsamlingsperioden.

Vi har derudover frasorteret 13 personer, der påbegyndte besvarelsen af spørgeskemaet, men afsluttede den, før de havde besvaret spørgsmålene, om de havde oplevet pres i forbindelse med offentliggørelse. Delvist afsluttede besvarelser, som havde besvaret disse spørgsmål (49 personer), er medtaget i analyserne.

Frasorteringen giver en endelig svarprocent på **34 % inkl. ph.d.-studerende** og **36 % ekskl. ph.d.-studerende**.

#### *Bortfaldsanalyse*

Bilagstabel 3.2 og Bilagstabel 3.3 viser bortfaldsanalyser inkl. og ekskl. ph.d.-studerende. Fordi de fleste analyser er uden ph.d.-studerende, og ph.d.-studerende udgør en betragtelig del af populationen (se afsnittet 'Kvantitative analyser' nedenfor), viser vi også bortfaldsanalysen uden ph.d.-studerende. Resultaterne for de to analyser er dog forholdsvis ens, så vi afrapporterer resultaterne for bortfaldsanalyserne samlet.



**Bilagstabel 3.2** Bortfaldsanalyse inkl. ph.d.-studerende

	Har svaret	Har ikke svaret	Population	Forskel mellem 'Har svaret' og populationen (procentpoint)	Forskel mellem 'Har svaret' og 'Har ikke svaret' (procentpoint)	Forskel mellem 'Har ikke svaret' og populationen (procentpoint)
<b>Køn (andel kvinder)</b>	39 %	41 %	40 %	-1	-2	1
<b>Alder</b>						
30 år eller under	16 %	25 %	22 %	-6 ***	-9 ***	3 ***
31-40 år	26 %	31 %	29%	-4 ***	-6 ***	2 ***
41-50 år	25 %	19 %	21 %	4 ***	6 ***	-2 ***
51-60 år	20 %	16 %	17 %	3 ***	5 ***	-2 ***
Over 60 år	13 %	9 %	10 %	3 ***	4 ***	-1 ***
<b>Fakultet</b>						
Arts	20 %	17 %	18 %	2 **	3 **	-1 **
Health	22 %	28 %	26 %	-4 ***	-6 ***	2 ***
BSS	23 %	14 %	17 %	6 ***	9 ***	-3 ***
ST	34 %	41 %	38 %	-5 ***	-7 ***	2 ***
Kan ikke placeres	1 %	1 %	1 %	0	0	0
<b>Stillingsgruppe</b>						
Adjunkt	8 %	7 %	7 %	1	2	-1
Anden_VIP	6 %	11 %	10 %	-3 ***	-5 ***	2 ***
Lektor	38 %	28 %	32 %	7 ***	10 ***	-4 ***
Ph.d.	19 %	27 %	24 %	-5 ***	-8 ***	3 ***
Postdoc	9 %	16 %	14 %	-4 ***	-7 ***	4 ***
Professor	18 %	11 %	13 %	5 ***	7 ***	-3 ***
Institutedere	1 %	0 %	1 %	1 **	1 **	-0 **
<b>Observationer</b>	1.475	2.830	4.305			

Note: Statistisk signifikante forskelle er testet med en two-sample t-test. \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001.

Kilde: VIVE 2018.

**Bilagstabel 3.3** Bortfaldsanalyse ekskl. ph.d.-studerende

	Har svaret	Har ikke svaret	Population	Forskel mellem 'Har svaret' og populationen (procentpoint)	Forskel mellem 'Har svaret' og 'Har ikke svaret' (procentpoint)	Forskel mellem 'Har ikke svaret' og populationen (procentpoint)
<b>Køn (andel kvinder)</b>	35 %	37 %	36 %	-1	-1	1
<b>Alder</b>						
30 år eller under	6 %	10 %	9 %	-3 ***	-4 ***	2 ***
31-40 år	24 %	31 %	29 %	-5 ***	-8 ***	3 ***
41-50 år	29 %	25 %	27 %	3 *	4 *	-2 *
51-60 år	25 %	21 %	23 %	2 *	4 *	-1 *
Over 60 år	16 %	12 %	14 %	3 **	4 **	-2 **
<b>Fakultet</b>						
Arts	21 %	17 %	19 %	3 **	4 **	-2 **
Health	20 %	28 %	25 %	-5 ***	-8 ***	3 ***
BSS	24 %	14 %	17 %	6 ***	10 ***	-4 ***
ST	34 %	40 %	38 %	-4 ***	-6 ***	2 ***
Kan ikke placeres	1 %	1 %	1 %	0	0	0
<b>Stillingsgruppe</b>						
Adjunkt	10 %	9 %	9 %	1	1	0
Anden_VIP	8 %	16 %	13 %	-5 ***	-8 ***	3 ***
Lektor	47 %	38 %	42 %	6 ***	9 ***	-3 ***
Postdoc	11 %	22 %	18 %	-7 ***	-11 ***	4 ***
Professor	22 %	15 %	17 %	5 ***	7 ***	-3 ***
Institutedere	1 %	0 %	1 %	1 **	1 **	0 **
<b>Observationer</b>	1.196	2.068	3.264			

Note: Statistisk signifikante forskelle er testet med en two-sample t-test. \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001.

Kilde: VIVE 2018.

Tabellerne viser, at begge køn og alle aldersgrupper, fakulteter og stillingsgrupper er repræsenteret blandt besvarelserne, men også at der er en overvægt af nogle grupper, når vi sammenligner de indkomne svar med populationen. Det drejer sig om forskere over 40 år, forskere på Arts og Aarhus BSS, og stillingskategorierne lektor, professor og institutleder. Eksempelvis ses det, at 20 % af de personer, der har besvaret undersøgelsen, er 51-60 år, mens denne gruppe udgør 17 % af populationen.

Bortfaldsanalyserne viser dermed, at der er en skævhed i de indkomne svar. For at se, om det har en betydning, har vi foretaget analyser, hvor data er vægtes for køn, alder, fakultet og stillingsgruppe (se Bilagstabel 2.2 for deskriptive resultater og Bilagstabel 1.2 for resultater af regressionsanalyser). Analyser med vægte giver i høj grad samme resultater som analyser uden vægte. Dette indikerer, at bortfaldet på disse parametre er af mindre betydning for undersøgelsens repræsentativitet.

Vi kan ikke vide, om forskere, der har oplevet pres, har haft større tendens til at besvare spørgeskemaet end forskere, der ikke har oplevet pres. Hvis det er tilfældet, overestimerer vi andelen af forskere, der har oplevet pres i forhold til offentliggørelser. Men selv i det tilfælde, hvor alle forskere, der ikke har svaret, ikke har oplevet pres, vil det stadig være 5 % af forskere og ph.d.-studerende på Aarhus Universitet, der har oplevet pres – altså ikke en ubetydelig andel<sup>18</sup>. Dette kombineret med

<sup>18</sup> Tallet er beregnet via den fulde population på 4.379 forskere og ph.d.-studerende. Hvis ph.d.-studerende tages ud af beregningen, er resultatet 6 %.

det relativt store antal indkomne svar fra forskere, der har oplevet pres (190), fører os til konklusionen, at undersøgelsen afdækker, at problemet med pres i forbindelse med offentliggørelser har et omfang, så den berører en betydelig andel af forskerne på Aarhus Universitet.

#### Bortfaldsanalyse – sammenfatning

Bortfaldsanalysen viser, at begge køn og alle aldersgrupper, fakulteter og stillingsgrupper er repræsenteret blandt besvarelsene, men at der er en overrepræsentation blandt besvarelsene i forhold til populationen her:

- Forskere over 40 år
- Forskere på fakulteterne Arts og BSS
- Lektorer, professorer og institutledere.

Derudover er der en underrepræsentation blandt besvarelsene i forhold til populationen her:

- Forskere under 40 år
- Forskere på fakulteterne Health og Science and Technology
- Andre VIP'ere, Post docs og ph.d.-studerende.

#### *Kvantitative analyser*

De kvantitative analyser er gennemført på et datasæt, hvor svar fra ph.d.-studerende, institutledere og personer, som ikke kan placeres entydigt på et fakultet, ikke er inkluderet. Svar fra ph.d.-studerende gennemgås i et separat afsnit i kapitel 2, mens institutledernes svar indgår i kapitel 4.

#### *Regressionsanalyser*

Alle regressionsanalyser er udarbejdet via en lineær regressionsmodel, hvor vi kontrollerer for alder, køn, fakultet, stillingsgruppe, antal år siden ph.d., om personen deltager i myndighedsbetjening, og om personen deltager i IDV.

Da udfaldsvariablen er binær, er resultaterne kontrolleret op mod en logistisk regressionsmodel (se Bilagstabel 1.2). Eftersom de to modeller viser samme resultater, har vi valgt at anvende den lineære model til præsentation af resultater, fordi resultaterne er nemmere at tolke på end resultaterne af en logistisk model.

Som bortfaldsanalysen viste, er bortfaldet skævt for nogle baggrundsvARIABLE. Derfor har vi udarbejdet analyser, hvor data er vægtet for køn, alder, fakultet og stillingsgruppe (se Bilagstabel 1.2). Analyser med vægte giver i høj grad samme resultater som analyser uden vægte. Da det er nemmere at tolke uvægtede tal, har vi valgt ikke at inkludere vægte i den endelige model.

For at være sikker på, at vi har valgt den bedste model, og at resultaterne er robuste, har vi kørt den endelige model med interaktioner for myndighedsbetjening og fakultet, myndighedsbetjening og køn, IDV og fakultet samt IDV og køn. Endelig har vi kørt den endelige model med alder som kontinuert variabel. De forskellige modeller viser i høj grad de samme resultater, hvilket understøtter sikkerheden af resultaterne.

## Kvalitative interview med forskere og institutledere

VIVE har gennemført 30 semistrukturerede kvalitative interview med forskere på Aarhus Universitet og 10 semistrukturerede kvalitative interview med institutledere på tværs af fakulteter og erfaring med myndighedsbetjening interviewet.

Formålet med de kvalitative interview med forskere var at få en bedre forståelse af, hvilke situationer der skabte pres, hvordan presset blev oplevet, og hvilke konsekvenser presset havde for den enkelte forsker. Interviewene blev gennemført ud fra en interviewguide udarbejdet af VIVE og kommenteret af styregruppen og rektoratet på Aarhus Universitet. Interviewpersonerne blev rekrutteret via spørgeskemaundersøgelsen.

I slutningen af spørgeskemaet blev respondenterne bedt om at angive, hvorvidt de var interesserede i at deltage i et kvalitativt interview. 137 var villige til at deltage i interviewundersøgelsen, og på baggrund heraf blev der udvalgt 30 forskere på tværs af fakulteter, stillingskategorier, alder, køn, erfaring med myndighedsbetjening og IDV. De kvalitative interview gav en dybere beskrivelse af de situationer, hvor der opstår pres, hvordan presset manifesterer sig, samt hvordan forskerne håndterede presset. Interviewpersonerne kunne selv vælge, om interviewet skulle gennemføres på dansk eller engelsk.

De kvalitative interview med institutledere fokuserede særligt på universitetets rammer for håndtering af pres på forskningsfriheden, ledelsens støtte til forskere, der er udsat for pres, samt mulige initiativer til at afhjælpe forekomsten af pres på forskere. Vi har udvalgt ti institutledere, således at der sikres repræsentation fra alle fakulteter, fra forskellige fagområder samt fra institutter, der udfører forskningsbaseret myndighedsbetjening.

Alle interview med forskere og institutledere er transskriberet og kodet i NVivo.

## Bilag 4 Spørgeskema

### Spørgeskemaundersøgelse af forskningsfrihed i relation til offentliggørelse af forskningsresultater

Velkommen til undersøgelsen af forskningsfrihed. Forskningsfrihed er et bredt begreb, men her har rektor, de akademiske råd samt fællestillidsrepræsentanten ved Aarhus Universitet valgt at sætte fokus på, om forskere ved Aarhus Universitet føler sig presset til at ændre, udskyde offentliggørelse eller undlade offentliggørelse af forskningsresultater.

Såfremt der påvises problemer, vil Aarhus Universitet agere på dette og iværksætte tiltag til beskyttelse af forskningsfriheden. Det er derfor meget vigtigt, at alle Aarhus Universitets forskere deltager i undersøgelsen.

VIVE garanterer beskyttelsen af din anonymitet som deltager i undersøgelsen, også i forbindelse med publicering af resultaterne. Data opbevares på VIVEs servere, ingen på Aarhus Universitet får adgang til svarene, og data fra undersøgelsen kan ikke gøres til genstand for aktindsigt.

NB: You can change language at the bottom of the page // Du kan ændre sprog nederst på siden.

Vi vil bede dig tage stilling til nedenstående udsagn om forskning og forskningsfrihed generelt og angive, hvor enig eller uenig du er i følgende udsagn:

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke
Lovgivningen sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Aarhus Universitet sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Min nærmeste leder sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Der er stor uenighed på mit institut om, hvad forskningsfrihed indebærer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Hvis der er pres på forskningsfriheden, kommer presset fra eksterne aktører	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Forskere på mit institut er generelt for tilbageholdende med at indgå i et samspil med eksterne aktører om forskning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke
Det er svært at lave forskning, der er relevant for eksterne aktører på grund af hensynet til forskningsfriheden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Der er klare rammer for samarbejdet mellem forskere og eksterne bevillingsgivere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Hvis der er pres på forskningsfriheden opstår presset i forbindelse med forskning finansieret af eksterne bevillingsgivere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Der er kommet flere begrænsninger på offentliggørelse af resultaterne fra forskning finansieret af eksterne bevillingsgivere siden min første forskningsansættelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Hvis der er pres på forskningsfriheden opstår presset i forbindelse med forskningsbaseret myndighedsbetjening*	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

\* Forskningsbaseret myndighedsbetjening består dels af sektorrelateret forskning og dels af faglig rådgivning mv. baseret på denne forskning. Emnemæssigt er begge aktiviteter rettet mod samfundsmæssige problemstillinger. Sektorrelateret forskning er afgrænset til et særligt problemfelt (betegnes ofte som strategisk forskning), men er som den frie forskning drevet af forskernes egne ideer og valg af metode. Betegnelsen sektorrelateret forskning anvendes om forskningsdelen af forskningsbaseret myndighedsbetjening. Myndighedsrådgivning mv. omfatter forskningsbaserede aktiviteter såsom faglig rådgivning i traditionel forstand (udredninger, notater, deltagelse i kommissionsarbejde og faglige udvalg mv.) og en lang række faglige opgaver som monitorering, laboratorieanalyser, risikoanalyser, dataaktiviteter mv.

Har du inden for de seneste fem år selv oplevet pres for at ændre dine forskningsresultater?

- (1)  Ja
- (2)  Nej

Hvor kom presset for at ændre dine forskningsresultater fra? [sæt gerne flere kryds]

- (1)  Ledelseslag på universitetet, fx institutleder eller centerleder
- (2)  Vejledere, fx ph.d.-vejleder
- (3)  Kollegaer fra Aarhus Universitet
- (4)  Kollegaer fra andet universitet
- (5)  Ministerium eller anden offentlig myndighed
- (6)  Privat virksomhed
- (7)  Offentlig institution
- (8)  Privat fond
- (9)  Offentlig fond/forskningsråd
- (10)  Andre \_\_\_\_\_

Skete presset for at ændre dine forskningsresultater i forbindelse med ... [sæt gerne flere kryds]

- (1)  Forskning finansieret af private virksomheder
- (2)  Forskning finansieret af private fonde
- (3)  Forskning finansieret af offentlige fonde/forskningsråd
- (4)  Forskningsbaseret myndighedsbetjening
- (5)  Anden forskning finansieret af offentlige organisationer
- (6)  Forskning finansieret af særlige strategiske midler fra Aarhus Universitet
- (7)  Forskning ved brug af forskningstid gennem din ansættelse
- (8)  Forskning i samarbejde med forskere fra andet universitet
- (9)  Andet \_\_\_\_\_

Har du inden for de seneste fem år selv oplevet pres for at udskyde offentliggørelse af dine forskningsresultater?

- (1)  Ja
- (2)  Nej

Hvor kom presset for at udskyde offentliggørelsen af dine forskningsresultater fra? [sæt gerne flere kryds]

- (1)  Ledelseslag på universitetet, fx institutleder eller centerleder
- (2)  Vejledere, fx ph.d.-vejleder
- (3)  Kollegaer fra Aarhus Universitet
- (4)  Kollegaer fra andet universitet
- (5)  Ministerium eller anden offentlig myndighed
- (6)  Privat virksomhed
- (7)  Offentlig institution

- (8)  Privat fond
- (9)  Offentlig fond/forskningsråd
- (10)  Andre \_\_\_\_\_

**Skete presset for at udskyde offentliggørelsen af dine forskningsresultater i forbindelse med ... [sæt gerne flere kryds]**

- (1)  Forskning finansieret af private virksomheder
- (2)  Forskning finansieret af private fonde
- (3)  Forskning finansieret af offentlige fonde/forskningsråd
- (4)  Forskningsbaseret myndighedsbetjening\*
- (5)  Anden forskning finansieret af offentlige organisationer
- (6)  Forskning finansieret af særlige strategiske midler fra Aarhus Universitet
- (7)  Forskning ved brug af forskningstid gennem din ansættelse
- (8)  Forskning i samarbejde med forskere fra andet universitet
- (9)  Andet \_\_\_\_\_

\* I rammeaftalen mellem Aarhus Universitet og Miljø- og Fødevareministeriet (MFVM) 2018-2021 fremgår det, at parterne kan udsætte offentliggørelse af en rådgivningsleverance i op til 7 arbejdsdage efter afleveringen til MFVM.

**Har du inden for de seneste fem år selv oplevet pres for ikke at offentliggøre dine forskningsresultater?**

- (1)  Ja
- (2)  Nej

**Hvor kom presset for ikke at offentliggøre dine forskningsresultater fra? [sæt gerne flere kryds]**

- (1)  Ledelseslag på universitetet, fx institutleder eller centerleder
- (2)  Vejledere, fx ph.d.-vejleder
- (3)  Kollegaer fra Aarhus Universitet
- (4)  Kollegaer fra andet universitet
- (5)  Ministerium eller anden offentlig myndighed
- (6)  Privat virksomhed
- (7)  Offentlig institution
- (8)  Privat fond
- (9)  Offentlig fond/forskningsråd
- (10)  Andre \_\_\_\_\_

**Skete presset for ikke at offentliggøre dine forskningsresultater i forbindelse med ... [sæt gerne flere kryds]**

- (1)  Forskning finansieret af private virksomheder



- (2)  Forskning finansieret af private fonde
- (3)  Forskning finansieret af offentlige fonde/forskningsråd
- (4)  Forskningsbaseret myndighedsbetjening
- (5)  Anden forskning finansieret af offentlige organisationer
- (6)  Forskning finansieret af særlige strategiske midler fra Aarhus Universitet
- (7)  Forskning ved brug af forskningstid gennem din ansættelse
- (8)  Forskning i samarbejde med forskere fra andet universitet
- (9)  Andet \_\_\_\_\_

Nedenfor er en række udsagn om reaktioner på pres for at ændre forskningsresultater, udskyde eller undlade offentliggørelse af forskningsresultater. Baseret på dine egne erfaringer med pres, vil vi bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i udsagnene

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke/ikke relevant
Presset har gjort, at jeg ikke længere beskæftiger mig med det pågældende emne/område	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Presset har gjort, at jeg undlader samarbejde med eksterne parter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg er blevet mere opmærksom på, hvor grænserne for min forskningsfrihed går	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Presset påvirkede mig ikke	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Presset viste, at universitetet bakker op om deres ansatte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Presset påvirkede mig personligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Presset har gjort, at jeg er blevet mere opmærksom på, hvem jeg samarbejder med	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Presset har ændret min forskningsdagsorden i retning af mere grundforskning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Presset viste, at min nærmeste leder støtter i den slag situationer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke/ikke relevant
Presset har gjort, at jeg fremover vil være opmærksom på indholdet i de forskningskontrakter, jeg indgår	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Presset har gjort, at jeg er blevet mere opmærksom på, hvem der finansierer min forskning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Presset har gjort, at jeg holder mig væk fra forskning i kontroversielle emner/områder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Har du hørt om nogle på dit institut, der inden for de seneste fem år:

	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig
Har oplevet pres for at ændre forskningsresultater?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Har oplevet pres for at udskyde offentliggørelse af forskningsresultater?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Har oplevet pres for ikke at offentliggøre forskningsresultater?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

Har du deltaget i forskningsbaseret myndighedsbetjening?\*

- (1)  Ja  
(2)  Nej  
(3)  Ved ikke

\* Forskningsbaseret myndighedsbetjening består dels af sektorrelateret forskning og dels af faglig rådgivning mv. baseret på denne forskning. Emnemæssigt er begge aktiviteter rettet mod samfundsmæssige problemstillinger. Sektorrelateret forskning er afgrænset til et særligt problemfelt (betegnes ofte som strategisk forskning), men er som den frie forskning drevet af forskernes egne ideer og valg af metode. Betegnelsen sektorrelateret forskning anvendes om forskningsdelen af forskningsbaseret myndighedsbetjening. Myndighedsrådgivning mv. omfatter forskningsbaserede aktiviteter såsom faglig rådgivning i traditionel forstand (udredninger, notater, deltagelse i kommissionsarbejde og faglige udvalg mv.) og en lang række faglige opgaver som monitoring, laboratorieanalyser, risikoanalyser, dataaktiviteter mv.

Nedenfor er en række udsagn relateret til myndighedsbetjening. Vi vil bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i følgende udsagn:

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke
Der er en klar rollefordeling mellem myndigheden og dig som forsker i forbindelse med myndighedsbetjening	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Myndighedsbetjening resulterer ofte i situationer, hvor forskningsfriheden bliver sat under pres	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Samarbejdet med myndigheden giver ikke anledning til problemer i forbindelse med myndighedsbetjeningen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Universitetet mangler tydelige rammer for myndighedsbetjening	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Der er en god dialog mellem dig som forsker og myndigheden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Universitetets rammer for myndighedsbetjening sikrer, at forskningsfriheden ikke kommer under pres	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Der er opbakning fra ledelsen, hvis der opstår uenighed med myndigheden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Har du deltaget i forskningsprojekter, der kategoriseres som indtægtsdækket virksomhed (fx fra ministerier, kommuner, eller private organisationer/fonde).\*

- (2)  Ja  
 (1)  Nej  
 (3)  Ved ikke

\*Indtægtsdækket virksomhed omfatter projekter af kommerciel karakter, som finansieres fuldt ud af rekvirenten. Projektet skal være en naturlig udløber af universitetets almindelige virksomhed og kan efter omstændighederne have forskningsmæssig interesse eller bestå i en rent erhvervmæssig udnyttelse af universitetets ekspertise eller udstyr.

Nedenfor er en række udsagn relateret til indtægtsdækket virksomhed. Vi vil bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i følgende udsagn:

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke
Der er en klar rollefordeling mellem den private eller offentlige organisation og dig som forsker i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Indtægtsdækket virksomhed resulterer ofte i situationer, hvor forskningsfriheden bliver sat under pres	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Samarbejdet med den private eller offentlig organisation i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed giver ikke anledning til problemer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Universitetet mangler tydelige rammer for indtægtsdækket virksomhed af offentlige eller private organisationer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Der er en god dialog mellem dig som forsker og den private eller offentlige organisation i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Universitetets rammer for indtægtsdækket virksomhed sikrer, at forskningsfriheden ikke kommer under pres	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Der er opbakning fra ledelsen, hvis der opstår uenighed med den private eller offentlige organisation i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Er du institutleder, forskningsleder eller ph.d.-programleder?

- (1)  Ja  
(2)  Nej

Nedenfor er en række udsagn om håndtering af sager om forskningsfrihed i din rolle som institutleder, forskningsleder eller ph.d.-programleder. Vi vil bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i følgende udsagn:

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke
Jeg får god støtte fra universitet i forbindelse med sager om pres på forskningsfriheden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Forskerne på mit institut bliver ofte presset til at ændre, udskyde offentliggørelse eller undlade offentliggørelse af forskningsresultater	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Mit institut har klare retningslinjer for, hvordan sager om pres på forskningsfriheden skal håndteres	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Forskerne på mit institut er meget kritiske, hvis eksterne bevilingsgivere stiller krav til forskningen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Når der opstår sager om pres på forskningsfriheden tages det meget seriøst af alle aktører	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Universitetet har hensigtsmæssige procedurer til håndtering af sager om forskningsfrihed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Når en forsker oplever at ens forskningsfrihed bliver sat under pres, bliver det set som vedkommendes eget problem	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke
Der er tilgængelige standardkontrakter for samarbejdet med eksterne aktører, som sikrer, at der ikke opstår tvivl om forskningsfriheden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det er den nærmeste leders opgave at håndtere sager, hvor der opleves et pres på forskningsfriheden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Nedenfor beskrives fire situationer i forbindelse med et eksternt finansieret forskningsprojekt. Vi vil bede dig læse beskrivelserne og markere, hvorvidt du mener den pågældende situation sætter din forskningsfrihed under pres.

Du har fået en flerårig bevilling fra en ekstern bevillingsgiver til at undersøge et område, som du gennem mange år har ønsket at kaste dig over. Det er aftalt i bevillingen, at der skal offentliggøres et notat med de væsentligste resultater fra projektet, samt en række videnskabelige artikler. Forskningsprojektet har kørt nogle år og det nærmer sig sin afslutning. Notatet ligger i et færdigt udkast og en artikel baseret på notatets konklusioner er på vej.

	Ja, det sætter min forskningsfrihed under pres	Nej, det sætter ikke min forskningsfrihed under pres
A. Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger om de må læse udkastet til notatet.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
B. Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger om de må læse udkastet til notatet. Noget tid efter bevillingsgiveren har fået notatet, inviterer de dig til et møde, hvor I kan drøfte notatet og undersøgelses resultater, da de har	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

Ja, det sætter min forskningsfrihed under pres

Nej, det sætter ikke min forskningsfrihed under pres

spørgsmål og kommentarer til notatet.

C.

Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger om de må læse udkastet til notatet. Bevillingsgiver vender tilbage med kommentarer og peger bl.a. på, at ét af projektets hovedresultater kun behandles meget kortfattet i konklusionen og vil gerne have, at det får samme omtale som de øvrige hovedresultater fra projektet.

(1)

(2)

D.

Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger om de må læse udkastet til notatet. Bevillingsgiver skriver efterfølgende tilbage, da de oplever at et af resultaterne fra projektet er kontroversielt og samtidig ikke er tilstrækkeligt underbygget. De beder dig om at se nærmere på dette resultat og oveveje, hvorvidt det skal med i notatet.

(1)

(2)

Hvornår modtog du din ph.d.-grad? (angiv årstal, fx 2001)

---

---

I forlængelse af spørgeskemaundersøgelsen afholdes en række fortrolige personlige interview med forskere på Aarhus Universitet, der har oplevet at blive presset til at ændre, tilbageholde eller undlade at offentliggøre forskningsresultater.

Har du lyst til at deltage i et sådant interview? VIVE sikrer i både behandling af data og afrapportering, at den enkelte forsker der udtaler sig ikke kan genkendes. Interviewet afvikles evt. telefonisk på et tidspunkt, der passer dig.

- (1)  Ja
- (2)  Nej

Navn \_\_\_\_\_

Mail \_\_\_\_\_

Telefonnummer \_\_\_\_\_

- (1)  Foretrækker telefoninterview
- (2)  Foretrækker tilstedeværelses interview

Mange tak for besvarelsen!



## Bilag 5 Interviewguides

Tema	Undersøgelses-spørgsmål	Forsker
Opstart		<p>Introduktion</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Præsentation af interviewer</li> <li>▪ Interviewguide fungerer som tjekliste for interviewer</li> <li>▪ Optagelse, diktafon. Fortroligt til referat/transskribering</li> </ul> <p>Præsentation af undersøgelsen og formålet med interviewet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus på forskningsfrihed i forhold til <b>offentliggørelse</b> (ændre resultater, udskyde eller undlade offentliggørelse)</li> <li>- Opfølgning – skal der tages initiativer for at beskytte forskningsfriheden?</li> <li>- Der er også fokus på, hvad ledelsen gør, og hvad den kan gøre for at beskytte forskningsfriheden.</li> </ul> <p>Præsentation af hvordan vi beskytter den interviewedes anonymitet.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Datasikkerhed på VIVE, herunder også i forbindelse med transskribering</li> <li>▪ Beskyttelse mod aktindsigt</li> <li>▪ Anonymitet i forbindelse med præsentation af data <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingen oplysninger om navne, institutter, fakulteter, køn, alder</li> <li>- I stedet på tværs af cases – generaliserede pointer – typer af konflikter, hvor forskningsfriheden i forhold til offentliggørelse er kommet i klemme</li> </ul> </li> </ul> <p>Præsentationsrunde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baggrund: erfaring fra andre universiteter eller andre sektorer</li> <li>- Anciennitet: hvor længe har du været ansat på AU?</li> </ul>
Den konkrete situation	<p>Hvordan opleves forskningsfrihed?</p> <p>Hvordan opleves pres?</p> <p>Kortlægning – hvad handler konflikten om?</p>	<p>Prøv at beskrive den konkrete situation, hvor forskningsfriheden blev presset? [hvis der er flere situationer, så beskriv dem en efter en]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hvad var konteksten?</li> <li>▪ Hvem var involveret?</li> <li>▪ Hvornår var det?</li> <li>▪ Hvad skete der?</li> <li>▪ Hvorfor blev du presset?</li> </ul> <p>Hvordan oplevede du presset?</p> <p>Var presset vedrørende:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ændre resultater?</li> <li>2. udskyde offentliggørelse?</li> <li>3. undlade offentliggørelse?</li> </ol> <p>Hvad er forskningsfrihed i forhold til offentliggørelse ideelt set for dig – og hvad er det realistisk set?</p>
	Hvilke konsekvenser fik forløbet på længere sigt?	<p>Hvilke konsekvenser fik forløbet på længere sigt?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- For dig</li> <li>- For fagligheden i den konkrete forskningsopgave</li> <li>- Dine relationer til forskerkolleger</li> <li>- Dine relationer til institutledelsen og andre på Århus Universitet</li> <li>- Dine relationer i forhold til eksterne bevillingsgivere og andre eksterne parter</li> <li>- Dine muligheder for fortsat at kunne fungere som forsker</li> </ul>
	Universitets støtte til den enkelte forsker	Var der en instans på Aarhus Universitet, som du som forsker kunne henvende dig til, da spørgsmålet om offentliggørelse blev et problem?
<b>Gentag spørgsmål, hvis der er mere end et forløb</b>		

Tema	Undersøgelses-spørgsmål	Forsker
Hvad kan der gøres fremadrettet?		<p>Hvad kunne have hjulpet dig i den situation, hvor du blev presset i forhold til forskningsfriheden?</p> <p>Hvad mener du generelt, at Aarhus Universitet kan gøre?</p> <p>Har du ideer til instanser/initiativer, som Aarhus Universitet burde indføre?</p> <p>Er der andre, der kan gøre noget – og hvad? (fx lovgivning/universitetslov)</p>
Outro		<p>Er der andre forhold, det efter din mening er væsentligt at være opmærksom på i forhold til forskningsfrihed?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i forhold til offentliggørelse</li> <li>- forskningsfrihed generelt</li> </ul> <p>Har du nogle afsluttende kommentarer, som skal med, inden vi slutter?</p> <p>Tak for i dag</p> <p>Den videre proces</p>

Tema	Undersøgelses-spørgsmål	Instituttleder
Opstart		<p>Introduktion</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Præsentation af interviewer</li> <li>▪ Interviewguide fungerer som tjekliste for interviewer</li> <li>▪ Optagelse, diktafon. Fortroligt til referat/transskribering</li> </ul> <p>Præsentation af undersøgelsen og formålet med interviewet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus på forskningsfrihed i forhold til offentliggørelse (ændre resultater, udskyde eller undlade offentliggørelse)</li> <li>- Opfølgning – skal der tages initiativer for at beskytte forskningsfriheden?</li> <li>- Der er også fokus på, hvad ledelsen gør og hvad den kan gøre for at beskytte forskningsfrihed</li> </ul> <p>Præsentation af hvordan vi beskytter den interviewedes anonymitet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Datasikkerhed på VIVE, herunder også i forbindelse med transskribering</li> <li>▪ Beskyttelse mod aktindsigt</li> <li>▪ Anonymitet i forbindelse med præsentation af data <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingen oplysninger om navne, institutter, fakulteter m.m.</li> <li>- Generelle pointer om erfaringer med retningslinjer for forskningsfrihed og håndtering af eventuelle sager</li> </ul> </li> </ul> <p>Præsentationsrunde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baggrund</li> <li>- Anciennitet</li> <li>- Anden ledelseserfaring</li> </ul> <p>Hvad er forskningsfrihed i forhold til offentliggørelse ideelt set for dig – og hvad er det realistisk set?</p>
De overordnede rammer	Universitetsniveau	<p>Er der på universitetet overordnede rammer/retningslinjer for forskningsfrihed, og hvad det betyder for den enkelte forsker?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Giver de et godt afsæt for drøftelse af forskningsfrihed, og hvad det indebærer?</li> </ul> <p>Er der procedurer eller støttefunktioner på universitetsniveau, som du kan trække på i eventuelle sager om forskningsfrihed?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Har du erfaring med disse?</li> <li>- Virker de efter hensigten?</li> </ul> <p>Gør AU generelt nok for beskyttelse af forskningsfriheden?</p>

Tema	Undersøgelses-spørgsmål	Instituttleder
	<p>Institutniveau</p>	<p>Drøfter I forskningsfrihed og pres på forskningsfrihed på instituttet?  - Er det noget, som optager forskere på instituttet; er der enighed/forskellige positioner?</p> <p>Har I retningslinjer eller procedurer på institutniveau for, hvad forskningsfrihed betyder, og hvordan den enkelte forsker skal forholde sig til spørgsmål om forskningsfrihed?</p> <p>Hvad gør I på instituttet ved eventuelle sager om forskningsfrihed?  - Hvad er din rolle som instituttleder?  - Har du de nødvendige redskaber/støtte?  - Hvordan følges der op på sager, hvor en forsker oplever, at forskningsfriheden er sat under pres?</p>
	<p>Årsager til pres på forskningsfrihed</p>	<p>Når der opstår sager, hvor forskere oplever pres på forskningsfriheden, hvad skyldes det så (krav til finansiering, "følsomme" forskere, krav om samspil med omgivelserne/relevans, internt pres osv.)?</p> <p>Alternativ: Er forskningsfriheden kommet yderligere under pres de seneste år? Hvis det er tilfældet, hvad skyldes dette?</p>
	<p>Konkrete situationer</p>	<p>Er der nogle konkrete situationer i de senere år på instituttet, som du har kendskab til, hvor nogle forskere er blevet presset i forbindelse med offentliggørelse af resultater?</p> <p>Hvad var konteksten?  Hvem var involveret?  Var presset vedr. ændring af resultater, udskydelse af offentliggørelse, undladelse af offentliggørelse?  Hvad gjorde du?  - Var der tilstrækkelig støtte til dig i forbindelse med sagen?  Hvad var reaktionerne på sagen? (fra ledelse, kolleger, samarbejdspartnere)  Havde det konsekvenser for den/de involverede forskere?</p>
	<p><b>Hvad kan der gøres fremadrettet?</b></p>	<p>Hvad mener du generelt, at Aarhus Universitet kan gøre for at beskytte forskningsfriheden i forhold til offentliggørelse?  Har du ideer til instanser/initiativer, som Aarhus Universitet burde indføre?  Hvad kan I gøre på instituttet?  Er eventuelle problemer i håndtering af sager knyttet til procedurer/retningslinjer, eller er det mere et kulturelt spørgsmål?  Er der andre, der kan gøre noget – og hvad? (fx lovgivning/universitetslov)</p>
	<p><b>Outro</b></p>	<p>Har du nogle afsluttende kommentarer, som skal med, inden vi slutter?  Er der andre forhold, det er væsentligt at være opmærksom på i forhold til forskningsfrihed i forhold til offentliggørelse?</p> <p>Tak for i dag  Den videre proces</p>

## Bilag 6 Tabelrapport

Alle tabeller er uden ph.d.-studerende og institutledere, undtagen ved de tabeller, hvor det direkte i noten står, at de indgår. Antallet af observationer varierer, da respondenter har haft mulighed for at lade spørgsmål de ikke ønskede at besvare være blanke.

**Bilagstabel 6.1** Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn om forskningsfrihed generelt?

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total	N
Lovgivningen sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	17 %	35 %	14 %	8 %	2 %	25 %	100 %	1.172
Aarhus Universitet sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	24 %	42 %	15 %	7 %	1 %	11 %	100 %	1.171
Min nærmeste leder sikrer i tilstrækkelig grad min forskningsfrihed	38 %	39 %	11 %	4 %	2 %	6 %	100 %	1.168
Der er stor uenighed på mit institut om, hvad forskningsfrihed indebærer	4 %	10 %	19 %	25 %	15 %	28 %	100 %	1.168
Hvis der er pres på forskningsfriheden, kommer presset fra eksterne aktører	10 %	33 %	22 %	8 %	3 %	24 %	100 %	1.166
Forskere på mit institut er generelt for tilbageholdende med at indgå i et samspil med eksterne aktører om forskning	1 %	8 %	20 %	31 %	20 %	20 %	100 %	1.169
Det er svært at lave forskning, der er relevant for eksterne aktører på grund af hensynet til forskningsfriheden	1 %	8 %	18 %	35 %	23 %	14 %	100 %	1.169
Der er klare rammer for samspillet mellem forskere og eksterne bevillingsgivere	6 %	27 %	24 %	16 %	5 %	23 %	100 %	1.166
Hvis der er pres på forskningsfriheden opstår presset i forbindelse med forskning finansieret af eksterne bevillingsgivere	8 %	31 %	22 %	11 %	4 %	23 %	100 %	1.159
Der er kommet flere begrænsninger på offentliggørelse af resultaterne fra forskning finansieret af eksterne bevillingsgivere siden min første forskningsansættelse	4 %	10 %	23 %	17 %	12 %	34 %	100 %	1.164
Hvis der er pres på forskningsfriheden opstår presset i forbindelse med forskningsbaseret myndighedsbetjening	6 %	19 %	23 %	7 %	3 %	42 %	100 %	1.164

Note: Spørgsmålet lød: "Vi vil bede dig tage stilling til nedenstående udsagn om forskning og forskningsfrihed generelt og angive, hvor enig eller uenig du er i følgende udsagn:"

Kilde: VIVE 2018.

**Bilagstabel 6.2** Har du inden for de seneste 5 år selv oplevet pres for at *ændre, udskyde offentliggørelse eller ikke at offentliggøre* dine forskningsresultater?

	Antal	Andel	Antal observationer
Pres for at ændre forskningsresultater	86	7 %	1.164
Pres for at udskyde offentliggørelse af forskningsresultater	112	10 %	1.152
Pres for at ikke at offentliggøre forskningsresultater	52	5 %	1.147

Note: Tabellen dækker over tre spørgsmål med svarmulighederne "ja" eller "nej" Spørgsmålene lød: "Har du inden for de seneste 5 år selv oplevet pres for at *ændre, udskyde offentliggørelse eller ikke at offentliggøre* dine forskningsresultater?"

Kilde: VIVE 2018.

**Bilagstabel 6.3** Hvor kom presset for at *ændre, udskyde offentliggørelse eller ikke at offentliggøre* dine forskningsresultater fra?

	Hvor kom presset for at ændre dine forskningsresultater fra?	Hvor kom presset for at udskyde offentliggørelse fra?	Hvor kom presset for at ikke at offentliggøre fra?
Ledelseslag på universitetet, fx institutleder eller centerleder	36 %	16 %	25 %
Vejledere, fx ph.d.-vejleder	12 %	13 %	10 %
Kollegaer fra Aarhus Universitet	17 %	13 %	-
Kollegaer fra andet universitet	14 %	11 %	14 %
Ministerium eller anden offentlig myndighed	37 %	28 %	17 %
Privat virksomhed	21 %	27 %	35 %
Offentlig institution	8 %	7 %	10 %
Privat fond	6 %	7 %	-
Offentlig fond/forskningsråd	-	-	0 %
Andre	16 %	9 %	12 %
N	86	112	52

Note: Det har været muligt at vælge flere svarmuligheder, hvorfor andelen ikke summerer til 100 %. Tal, der dækker over for få observationer, er erstattet af en streg af hensyn til anonymisering. Tabellen dækker over tre spørgsmål. Spørgsmålene lød: "Hvor kom presset for at *ændre, at udskyde offentliggørelsen eller ikke at offentliggøre* dine forskningsresultater fra?"

Kilde: VIVE 2018.

**Bilagstabel 6.4** Skete presset for at *ændre, udskyde offentliggørelse eller ikke at offentliggøre* dine forskningsresultater i forbindelse med...

	Skete presset for at ændre dine forskningsresultater i forbindelse med ...	Skete presset for at udskyde offentliggørelse i forbindelse med ...	Skete presset for at ikke at offentliggøre i forbindelse med ...
Forskning finansieret af private virksomheder	10 %	17 %	21 %
Forskning finansieret af private fonde	20 %	13 %	12 %
Forskning finansieret af offentlige fonde/forskningsråd	26 %	22 %	23 %
Forskningsbaseret myndighedsbetjening	31 %	24 %	19 %
Anden forskning finansieret af offentlige organisationer	13 %	11 %	12 %
Forskning finansieret af særlige strategiske midler fra Aarhus Universitet	10 %	6 %	-

	Skete presset for at ændre dine forskningsresultater i forbindelse med ...	Skete presset for at udskyde offentliggørelse i forbindelse med ...	Skete presset for at ikke at offentliggøre i forbindelse med ...
Forskning ved brug af forskningstid gennem din ansættelse	24 %	17 %	25 %
Forskning i samarbejde med forskere fra andet universitet	13 %	14 %	10 %
Andet	8 %	5 %	-
N	86	112	52

Note: Det har været muligt at vælge flere svarmuligheder, hvorfor andelen ikke summerer til 100 %. Tal, der dækker over for få observationer, er erstattet af en streg af hensyn til anonymisering. Tabellen dækker over tre spørgsmål, som lød: "Skete presset for at ændre, at udskyde offentliggørelse eller ikke at offentliggøre dine forskningsresultater i forbindelse med..."

Kilde: VIVE 2018.

### Bilagstabel 6.5 Konsekvenser af pres

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total	N
Presset har gjort, at jeg ikke længere beskæftiger mig med det pågældende emne/område	3 %	10 %	10 %	34 %	38 %	6 %	100 %	184
Presset har gjort, at jeg undlader samarbejde med eksterne parter	3 %	11 %	16 %	30 %	34 %	5 %	100 %	182
Jeg er blevet mere opmærksom på, hvor grænserne for min forskningsfrihed går	17 %	42 %	20 %	9 %	4 %	7 %	100 %	183
Presset påvirkede mig ikke	7 %	17 %	22 %	35 %	19 %	-	100 %	180
Presset viste, at universitetet bakker op om deres ansatte	4 %	17 %	27 %	16 %	14 %	22 %	100 %	184
Presset påvirkede mig personligt	18 %	26 %	23 %	19 %	13 %	-	100 %	180
Presset har gjort, at jeg er blevet mere opmærksom på, hvem jeg samarbejder med	25 %	36 %	19 %	10 %	5 %	4 %	100 %	182
Presset har ændret min forskningsdagsorden i retning af mere grundforskning	6 %	14 %	20 %	32 %	21 %	8 %	100 %	183
Presset viste, at min nærmeste leder støtter i den slag situationer	15 %	23 %	20 %	10 %	13 %	19 %	100 %	182
Presset har gjort, at jeg fremover vil være opmærksom på indholdet i de forskningskontrakter, jeg indgår	22 %	38 %	22 %	4 %	3 %	11 %	100 %	184
Presset har gjort, at jeg er blevet mere opmærksom på, hvem der finansierer min forskning	13 %	29 %	33 %	10 %	6 %	10 %	100 %	184
Presset har gjort, at jeg holder mig væk fra forskning i kontroversielle emner/områder	4 %	9 %	15 %	37 %	28 %	8 %	100 %	184

Note: Tal, der dækker over for få observationer, er erstattet af en streg af hensyn til anonymisering. Kun svar fra respondenter, der har oplevet én eller flere typer pres. Spørgsmålet lød: "Nedenfor er en række udsagn om reaktioner på pres for at ændre forskningsresultater, udskyde eller undlade offentliggørelse af forskningsresultater. Baseret på dine egne erfaringer med pres, vil vi bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i udsagnene".

Kilde: VIVE 2018.

**Bilagstabel 6.6** Har du har om nogle på dit institut, der inden for de sidste 5 år har...

	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig	Total	N
Oplevet pres for at ændre forskningsresultater	1 %	8 %	16 %	76 %	100 %	1.142
Oplevet pres for at udskyde offentliggørelse af forskningsresultater	1 %	11 %	19 %	70 %	100 %	1.138
Oplevet pres for ikke at offentliggøre forskningsresultater	0 %	5 %	16 %	78 %	100 %	1.142

Note: Spørgsmålet lød: "Har du hørt om nogle på dit institut, der inden for de seneste 5 år..."

Kilde: VIVE 2018.

**Bilagstabel 6.7** Har du deltaget i forskningsbaseret myndighedsbetjening?

	Ja	Nej	Ved ikke
Antal	349	725	76
Andel	30 %	63 %	7 %
Antal observationer	1.150		

Note: Spørgsmålet lød: "Har du deltaget i forskningsbaseret myndighedsbetjening?". I spørgeskemaet medfulgte en længere præcisering af, hvad der forstås ved forskningsbaseret myndighedsbetjening, der ikke er medtaget her.

Kilde: VIVE 2018.

**Bilagstabel 6.8** Nedenfor er en række udsagn relateret til myndighedsbetjening. Vi vil bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i følgende udsagn

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total	N
Der er en klar rollefordeling mellem myndigheden og dig som forsker i forbindelse med myndighedsbetjening	15 %	49 %	20 %	10 %	3 %	2 %	100 %	345
Myndighedsbetjening resulterer ofte i situationer, hvor forskningsfriheden bliver sat under pres	3 %	19 %	26 %	33 %	12 %	8 %	100 %	342
Samarbejdet med myndigheden giver ikke anledning til problemer i forbindelse med myndighedsbetjeningen	10 %	35 %	29 %	17 %	4 %	5 %	100 %	342
Der er en god dialog mellem dig som forsker og myndigheden	19 %	53 %	19 %	6 %		3 %	100 %	345
Universitetet mangler tydelige rammer for myndighedsbetjening	5 %	25 %	22 %	21 %	8 %	19 %	100 %	344
Universitetets rammer for myndighedsbetjening sikrer, at forskningsfriheden ikke kommer under pres	4 %	20 %	29 %	13 %	4 %	30 %	100 %	345
Der er opbakning fra ledelsen, hvis der opstår uenighed med myndigheden	12 %	29 %	19 %	4 %	2 %	35 %	100 %	345

Note: Svarkategorier med for få observationer er slået sammen af hensyn til anonymisering. Disse tal er markeret med fed. Spørgsmålet kun stillet til respondenter, der har svaret ja til, at de har lavet myndighedsbetjening. Spørgsmålet lød: "Nedenfor er en række udsagn relateret til myndighedsbetjening. Vi vil bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i følgende udsagn..."

Kilde: VIVE 2018.

**Bilagstabel 6.9** Har du deltaget i forskningsprojekter, der kategoriseres som indtægtsdækket virksomhed?

	Ja	Nej	Ved ikke
Antal	380	686	80
Andel	33 %	60 %	7 %
Antal observationer	1.146		

Note: Spørgsmålet lød: "Har du deltaget i forskningsprojekter, der kategoriseres som indtægtsdækket virksomhed (fx fra ministerier, kommuner, eller private organisationer/fonde)?" I spørgeskemaet medfulgte en længere præcisering af, hvad der forstås ved indtægtsdækket virksomhed, der ikke er medtaget her.

Kilde: VIVE 2018.

**Bilagstabel 6.10** Nedenfor er en række udsagn relateret til indtægtsdækket virksomhed. Vi vil bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i følgende udsagn

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total	N
Der er en klar rollefordeling mellem den private eller offentlige organisation og dig som forsker i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed	18 %	53 %	16 %	6 %	2 %	5 %	100 %	362
Indtægtsdækket virksomhed resulterer ofte i situationer, hvor forskningsfriheden bliver sat under pres	4 %	14 %	26 %	36 %	14 %	7 %	100 %	362
Samarbejdet med den private eller offentlige organisation i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed giver ikke anledning til problemer	11 %	35 %	28 %	16 %	4 %	6 %	100 %	360
Der er en god dialog mellem dig som forsker og den private eller offentlige organisation i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed	17 %	58 %	17 %	4 %		4 %	100 %	363
Universitetet mangler tydelige rammer for indtægtsdækket virksomhed af offentlige eller private organisationer	4 %	16 %	27 %	23 %	8 %	22 %	100 %	361
Universitetets rammer for indtægtsdækket virksomhed sikrer, at forskningsfriheden ikke kommer under pres	5 %	24 %	30 %	13 %	2 %	27 %	100 %	361
Der er opbakning fra ledelsen, hvis der opstår uenighed med den private eller offentlige organisation i forbindelse med indtægtsdækket virksomhed	10 %	31 %	18 %	5 %	2 %	34 %	100 %	363

Note: Svarkategorier med for få observationer er slået sammen af hensyn til anonymisering. Disse tal er markeret med fed. Spørgsmålet kun stillet til respondenter, der har svaret ja til, at de har deltaget i indtægtsdækket virksomhed. Spørgsmålet lød: "Nedenfor er en række udsagn relateret til indtægtsdækket virksomhed. Vi vil bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i følgende udsagn:..."

Kilde: VIVE 2018.

**Bilagstabel 6.11** Er du institutleder, forskningsleder eller ph.d.-programleder?

	Ja	Nej	Total
Antal	182	1244	1426
Andel (%)	13 %	87 %	100 %

Note: Tallene inkluderer institutledere og ph.d.-studerende. Spørgsmålet lød: "Er du institutleder, forskningsleder eller ph.d.-programleder?"

Kilde: VIVE 2018.



**Bilagstabel 6.12** Nedenfor er en række udsagn om håndtering af sager i din rolle som institutleder, forskningsleder eller ph.d.-programleder. Vi vil bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i følgende udsagn

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	Ved ikke	Total	N
Jeg får god støtte fra universitet i forbindelse med sager om pres på forskningsfriheden	8 %	26 %	22 %	4 %	39 %	100 %	180	
Forskerne på mit institut bliver ofte presset til at ændre, udskyde offentliggørelse eller undlade offentliggørelse af forskningsresultater	0 %	4 %	12 %	26 %	45 %	12 %	100 %	178
Mit institut har klare retningslinjer for, hvordan sager om pres på forskningsfriheden skal håndteres	23 %		28 %	14 %	34 %	100 %	180	
Forskerne på mit institut er meget kritiske, hvis eksterne bevillingsgivere stiller krav til forskningen	23 %	39 %	17 %	6 %	15 %	100 %	179	
Når der opstår sager om pres på forskningsfriheden tages det meget seriøst af alle aktører	23 %	42 %	11 %	4 %	0 %	20 %	100 %	179
Universitetet har hensigtsmæssige procedurer til håndtering af sager om forskningsfrihed	7 %	26 %	24 %	6 %	36 %	100 %	179	
Når en forsker oplever at ens forskningsfrihed bliver sat under pres, bliver det set som vedkommendes eget problem	8 %		15 %	32 %	26 %	19 %	100 %	179
Der er tilgængelige standardkontrakter for samarbejdet med eksterne aktører, som sikrer, at der ikke opstår tvivl om forskningsfriheden	11 %	33 %	20 %	5 %	32 %	100 %	177	
Det er den nærmeste leders opgave at håndtere sager, hvor der opleves et pres på forskningsfriheden	18 %	46 %	16 %	7 %	4 %	9 %	100 %	178

Note: Svarkategorier med for få observationer er slået sammen af hensyn til anonymisering, disse tal er markeret med fed. Kun besvarelser fra personer, der har svaret ja til at være institutleder, forskningsleder eller ph.d.-programleder. Tallene inkluderer institutledere og ph.d.-studerende. Spørgsmålet lød: "Nedenfor er en række udsagn om håndtering af sager om forskningsfrihed i din rolle som institutleder, forskningsleder eller ph.d.-programleder. Vi vil bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i følgende udsagn:..."

Kilde: VIVE 2018.

**Bilagstabel 6.13** Nedenfor beskrives fire situationer i forbindelse med et eksternt finansieret forskningsprojekt. Vi vil bede dig læse beskrivelserne og markere, hvorvidt du mener, den pågældende situation sætter din forskningsfrihed under pres

	Antal	Andel	N
Situation A: Ja, det sætter min forskningsfrihed under pres	134	12 %	1.105
Situation B: Ja, det sætter min forskningsfrihed under pres	270	25 %	1.095
Situation C: Ja, det sætter min forskningsfrihed under pres	686	62 %	1.098
Situation D: Ja, det sætter min forskningsfrihed under pres	862	78 %	1.099

Note: Alle situationer starter på følgende måde: "Du har fået en flerårig bevilling fra en ekstern bevillingsgiver til at undersøge et område, som du gennem mange år har ønsket at kaste dig over. Det er aftalt i bevillingen, at der skal offentliggøres et notat med de væsentligste resultater fra projektet samt en række videnskabelige artikler. Forskningsprojektet har kørt nogle år, og det nærmer sig sin afslutning. Notatet ligger i et færdigt udkast, og en artikel baseret på notatets konklusioner er på vej".

Situation A: Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger, om de må læse udkastet til notatet.

Situation B: Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger, om de må læse udkastet til notatet. Noget tid, efter bevillingsgiveren har fået notatet, inviterer de dig til et møde, hvor I kan drøfte notatet og undersøgelsens resultater, da de har spørgsmål og kommentarer til det.

Situation C: Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger, om de må læse udkastet til notatet. Bevillingsgiver vender tilbage med kommentarer og peger bl.a. på, at ét af projektets hovedresultater kun behandles meget kortfattet i konklusionen og vil gerne have, at det får samme omtale som de øvrige hovedresultater fra projektet.

Situation D: Bevillingsgiveren kontakter dig og spørger, om de må læse udkastet til notatet. Bevillingsgiver skriver efterfølgende tilbage, da de oplever, at ét af resultaterne fra projektet er kontroversielt og samtidig ikke er tilstrækkeligt underbygget. De beder dig om at se nærmere på dette resultat og oveveje, hvorvidt det skal med i notatet.

Kilde: VIVE 2018.

**Bilagstabel 6.14** Hvornår modtog du din ph.d.-grad?

Gennemsnitsåret for modtagelse af ph.d. (årstal)	2004
Medianåret for modtagelse af ph.d. (årstal)	2005
Er ph.d.-studerende (antal)	272
Har ikke ph.d.-grad (antal)	111

Note: Tallene inkluderer institutledere og ph.d.-studerende. Spørgsmålet lød: "Hvornår modtog du din ph.d.-grad?". Respondenter har kunnet angive årstal eller svare, at de er ph.d.-studerende eller ikke har en ph.d.-grad.

Kilde: VIVE 2018.

**Bilagstabel 6.15** Har du lyst til at deltage i et personligt interview i forlængelse af spørgeskemaundersøgelsen?

	Antal	Andel
Ja	130	9 %
Nej	1.256	91 %
Total	1.386	100 %

Note: Tallene inkluderer institutledere og ph.d.-studerende. Spørgsmålet lød: "I forlængelse af spørgeskemaundersøgelsen afholdes en række fortrolige personlige interview med forskere på Århus Universitet, der har oplevet at blive presset til at ændre, tilbageholde eller undlade at offentliggøre forskningsresultater. Har du lyst til at deltage i et sådant interview? VIVE sikrer i både behandling af data og afrapportering, at de enkelte forskere, der udtaler sig, ikke kan genkendes. Interviewet afvikles eventuelt telefonisk på et tidspunkt, der passer dig".

Kilde: VIVE 2018.

**VIDEN I  
VELFÆRD**

DET NATIONALE FORSKNINGS-  
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD

## Publiceringspolitik for Roskilde Universitet

### Indhold

1. Formål
2. Målgruppe
3. Værdier
4. Politikens processer og roller
5. Referencer
6. Gyldighed og opsigelse

### 1. Formål

RUC's forskning skal være på det højeste internationale niveau inden for universitetets fagområder. Forskningens kvalitet udtrykkes først og fremmest gennem publicering af forskningsresultater.

Aktive forskere publicerer deres forskning regelmæssigt i anerkendte videnskabelige publiceringskanaler. RUC's uddannelser skal ligeledes være på højeste niveau og varetages af aktive forskere. Det samme gælder universitetets formidling af videnskabelige viden til det omgivende samfund.

Formålet med publiceringspolitikken er:

at beskrive universitetets definition af forskningspublicering,

at beskrive universitetets forventninger til forskningspublicering,

at beskrive hvordan universitetet ønsker at udvikle og sikre kvaliteten af publicering.

### 2. Målgruppe

Politikken har særlig relevans for videnskabeligt personale med forskningsforpligtelse.

### 3. Værdier

Publicering defineres som det at afrapportere forskning og forskningsresultater til andre forskere og forskningsmiljøer gennem artikler, rapporter, mv. i tidsskrifter, bogserier og andre akademiske medier.

Roskilde Universitet forventer at alle ansatte med forskningsforpligtelse er aktivt publicerende, at forskningen fortrinsvis stiles mod andre forskere og forskningsmiljøer, og at forskningens søges publiceret på det højst mulige internationale niveau. Samtidigt har universitetet et ansvar for at gøre universitetets forskning tilgængelig for offentligheden, dels ved at give adgang til forskningspublikationer, dels ved at fremme andre former for formidling, videndeling og samarbejde. Universitetet ser det som en grundværdi, at universitetets forskere formidler forskningsresultater og indgår i den offentlige debat på et forskningsbaseret grundlag.

#### 3.1 Forsknings- og publiceringsfrihed

Roskilde Universitet værner om forskernes forskningsfrihed og søger højeste niveau af videnskabelig standard og etik. Forskningsfriheden indebærer frihed til at vælge forskningsemne, frihed til at stille spørgsmål, frihed til at bestemme, hvilket materiale og hvilke metoder man vil benytte for at finde svar, og frihed til at fremlægge hypoteser, resultater og ræsonnementer offentligt. Forskningsfriheden indebærer dermed også ytrings- og publiceringsfrihed. Forskningsresultater, som er vurderet til at leve op til gældende standarder, må og bør offentliggøres.

### **3.2 Forskningspublicering og peer review**

Som en hovedregel bør al forskning, uanset type, lede til forskningspublikationer i kanaler med peer review (fagfællebedømmelse), også selv om det enkelte projekt også omfatter andre typer af afrapportering. Peer review indebærer ud over fremlæggelse og bedømmelse af fagfæller i forskningsmiljøet (i forskningsgruppen, i forskningsprojektet, eller på konferencer og workshops), den mere formaliserede reviewproces, som knytter sig til udgivelse i eksterne publiceringskanaler (tidsskrifter, bøger og bogserier, proceedings, mv.).

### **3.3. Etik og forskningsintegritet**

RUC tilslutter sig *The Danish Code of Conduct for Research Integrity*. Det indebærer en forventning om at RUC's forskning og forskere overholder universiteternes fælles principper for forskningsintegritet. I forhold til publicering lægges i særlig grad vægt på principperne for god praksis i forhold til publicering og formidling, forfatterskab og data management.

### **3.4. Forskningspublicering og internationalisering**

RUC's forskning skal publiceres på det højest mulige niveau. I de fleste tilfælde, afhængigt af fagfeltet, repræsenteres det højest mulige niveau af internationale tidsskrifter og monografier på anerkendte forlag. Derfor støtter universitetet også deltagelse i internationale konferencer og netværk, internationale forskningsophold, mv. I enkelte fagfelter kan det højest mulige niveau være regionalt afgrænset.

### **3.5. Forskningspublicering og videnspredning**

Universitets viden får værdi, når den deles med borgere, politikere, erhvervsliv og samfundet som helhed, og RUC forventer derfor at forskere og forskningsmiljøer engagerer sig i offentlig formidling af forskningens resultater og af indsigt i forskningens metoder og begrænsninger. Formidlingen og videndeling kan antage mange forskellige former: lærebogsproduktion, blogs, eksterne foredrag, optræden i massemedier, udviklings- og rådgivningsarbejde, mv. Det er universitetets ansvar at understøtte et miljø, der understøtter "ærlighed, transparens og nøjagtighed når forskningsresultater udbredes" (Danish Code of Conduct for Research Integrity). Derfor tilslutter RUC sig også Danske Universiteters principper for god forskningskommunikation ([link](#)).

### **3.6. Adgang til forskningsresultater**

RUC søger at sikre fri og åben adgang til universitetets forskning og ønsker derfor at fremme publicering, der rummer mulighed for fri adgang (Open Access) til forskningsresultater. RUC støtter *Green Open Access* dvs. parallelpublicering af accepterede tidsskriftsartikler i RUC's institutionelle arkiv (Pure/RUCFORSK). RUC dækker i udgangspunktet ikke omkostninger forbundet med såkaldt *Golden Open Access*, dvs. hvor forskere køber egne publikationer fri fra tidsskrifter (via APC) for på den måde sikre fri adgang. RUC dækker heller

ikke omkostninger ved publicering i *Hybrid Journals*, dvs. tidsskrifter, der tillader frikøb af enkeltartikler men stadig arbejder med en abonnementsmodel.

### **3.7. Bibliometriske målinger af forskningspublicering**

RUC anvender bibliometriske metoder og målinger i arbejdet med forskningspublicering. Bibliometri fokuserer på publiceringsoutput, publiceringskanaler og publiceringseffekt. I dansk sammenhæng har den Bibliometriske Forskningsindikator (BFI) gennem en årrække stået helt centralt som den mest omfattende oversigt og rangordning af relevante fagfællebedømte publiceringskanaler inden for forskellige fagområder. RUC måler sin samlede forskningsproduktion med afsæt i BFI. RUC benytter desuden internationalt anerkendte metrikker, så som Web of Science, Scopus, H-indeks, m.fl. til at beskrive såvel graden af internationalisering af publicering som graden af akademisk impact. Institutter og forskningsgrupper kan herudover vælge at benytte andre anerkendte metrikker, som har særlig relevans indenfor fagfeltet eller hovedområdet, og herunder også metrikker som lægger vægt på vidensspredning og samfundsmæssig impact.

### **3.8. Forskningsledelse**

Universitetet har en samlet forpligtelse til at sikre, at forskningen til stadighed udvikles. Det er institutlederens ansvar at udøve såkaldt forskningsvognning, dvs. tilse at forskningsressourcerne benyttes til forskning, at forskningen resulterer i forskningspublikationer, og at forskningen lever op til alment anerkendte standarder. I praksis vurderes forskningens kvalitet og omfang ifm. publicering (jf. ovenstående), ved bedømmelse ifm. ansættelse i forskellige stillingskategorier, ved indstilling og bedømmelse ifm. diverse priser og hædersbetegnelser, samt ved ansøgning om større konkurrenceudsatte eksterne bevillinger. Samtidigt er det et ledelsesmæssigt ansvar at sikre, at den enkelte har mulighed for at forske og publicere, og at agere hvis den enkelte af forskellige grunde har vanskeligt ved at leve op til sin forskningsforpligtelse og herunder sin publiceringsforpligtelse. Det er endeligt et ledelsesmæssigt ansvar at bidrage til, at forskere publicerer deres forskning på det højst mulige niveau.

## **4. Politikens processer**

Publiceringspolitikken omfatter en række processer og roller, som samlet set er forudsætningen for at formålet realiseres.

### **4.1. Publiceringsstrategi på institutniveau**

Alle institutter skal formulere en publiceringsstrategi, der opstiller instituttets mål for publicering i de kommende år, og beskriver, hvordan man understøtter forskningspubliceringen på instituttet. Publiceringsstrategien skal understøtte universitetets samlede mål for forskningspublicering. Publiceringsstrategien kan knytte an til danske eller internationale publiceringsmetrikker – eller kan udpege særligt prioriterede publiceringskanaler og -typer. Publiceringsstrategien skal også opstille mål og opgaver for instituttets forskningsgrupper i relation til forskningspublicering, ligesom det i mange tilfælde kan være nyttigt, at forskningsgrupperne udvikler egne mere specifikke publiceringsstrategier.

### **4.2. Publicering og MUS-samtaler**

Publicering indgår altid i MUS-samtaler med videnskabeligt personale. Lederen kan indhente publiceringsdata fra bibliotekets databaser til understøttelse af dialogen. Dialogen følger RUC's fælles MUS-koncept, men bør altid rumme mulighed for at tematisere udfordringer med publicering. Hvis der er problemer med at opretholde et tilfredsstillende publiceringsniveau, udarbejder institutleder og

medarbejder i forlængelse af samtalen en plan for, hvordan publiceringen kan styrkes. En individuel publiceringsplan rummer en oversigt over planlagte publiceringer og mulige publiceringskanaler, samt en angivelse af de særlige indsatser der skal gøres for at styrke publiceringen, eksempelvis skrivestøtte, skriveophold, omlægning af arbejdsopgaver mv.

### **4.3. Forventninger til publicering ved ansættelse**

Forventninger om publiceringsomfang mv. bør fremgå tydeligt af alle stillingsopslag til videnskabelige stillinger. Det er bedømmelsesudvalget, som vurderer om ansøgere er kvalificerede i forhold til stillingsopslaget. Forskningspublicering indgår som et centralt kriterium ved ansættelse i stillinger med forskningsforpligtelse. Ved stillinger på lektorniveau skal ansøgeren have demonstreret evne til international publicering inden for det relevante fagfelt. Ved stillinger på professorniveau skal ansøgeren have demonstreret evne til publicering i fagfeltets førende publiceringskanaler og have demonstreret evne til omfattende international publicering inden for feltet.

Alle fastansatte forskere forventes at opretholde et højt publiceringsniveau, dog således at publiceringsomfanget vurderes over flere år, og at der tages hensyn til ambitionsniveauet for konkrete publiceringer. Omfattende videnskabeligt redaktionelt arbejde kan også tælle som publiceringsindsats. Institutet er forpligtet til at orientere den enkelte medarbejder om de forsknings- og publiceringsmæssige forventninger, der i øvrigt knytter sig til den enkelte stillingskategori (jf. Forventningspaper).

### **4.4. Roller**

#### *Rektoratet*

Rektoratets opgave er at synliggøre RUC's publicering nationalt og internationalt. Rektoratet understøtter endvidere afholdelse af internationale workshops og konferencer med klart potentiale for stærk forskningspublicering. Rektoratet understøtter i samarbejde med forskningsgrupper, institutter og biblioteket fælles events, der tematiserer forskningspublicering, f.eks. 'meet the editor' arrangementer, publiceringsworkshops med internationalt anerkendte forskere eller fælles skrivekurser.

#### *Institutlederen*

Institutlederens opgave er, i dialog med forskningsgruppelederne, at sikre, at instituttet har de bedst mulige rammebetingelser for forskningspublicering, bl.a. gennem hensigtsmæssig planlægning af undervisningsaktiviteter, gennemførelse af MUS-samtaler og forskellige konkrete former for publiceringsstøtte. Publiceringsstøtten kan i visse tilfælde omfatte økonomisk støtte til skriveophold, oversættelsesstøtte, sprogkurs, redigeringsarbejde, individuel skrivecoach og lignende. Institutlederen skal bidrage til at understøtte en stærk publiceringskultur på instituttet f.eks. gennem synliggørelse af publiceringsresultater og andre incitamenter for publicering.

#### *Forskningsgruppen*

Forskningsgruppens opgave er bl.a. at skabe et forum for diskussion af udkast til artikler mv. og drøftelse af mulige publiceringskanaler, samt erfaringer hermed. Det er endvidere en væsentlig opgave at rådgive i forhold til udvalget af konferencer og publiceringskanaler, strukturering, fokusering, overblik, og "deliverables". Forskningsgruppen kan etablere en formaliseret mentorordning for yngre forskere i forhold til publicering. Forskningsgruppen kan også være et afsæt for etablering af medforfatterskaber, hvor erfarne forskere inddrager mindre erfarne forskere i fælles artikelskrivning.

### *Den enkelte forsker*

Den enkelte forsker er ansvarlig for at tilrettelægge sin egen forsknings- og skriveproces på en måde, der fremmer publicering i anerkendte publiceringskanaler. Den individuelle indsats er imidlertid understøttet af en række fælles indsats: Det anbefales i øvrigt, at alle adjunkter i samarbejde med deres adjunktvejleder udarbejder en publiceringsplan for adjunktet, og at planen drøftes i forskningsgruppen.

### *Bibliotekets rolle*

*Bibliotekets* opgave er at understøtte forskerne i deres afklaring af mulige publiceringskanaler. Biblioteket understøtter forskergrupperne i identifikation af ledende internationale tidsskrifter og kortlægning af forandringer i det internationale publiceringsfelt. Biblioteket gennemfører efter opfordring bibliometriske analyser af forskningsgrupper og miljøers publiceringsprofil og rådgiver omkring brugen af bibliometriske værktøjer.

## **5. Referencer**

De formelle rammer for universitetet: Universitetsloven, Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter, for tiden BEK nr. 899 af 1. juli 2015. Code of Conduct. [Uddybes]

## **6. Gyldighed og opsigelse**

Politikken træder i kraft ved vedtagelse i xxx

Vedtaget d. xx...





# Strategisk rammekontrakt 2018-2021

Roskilde Universitet indgår en strategisk rammekontrakt med  
uddannelses- og forskningsministeren.

---



Roskilde den 28. juni 2018

---

Bestyrelsesformand Erik Jacobsen

København den 3. juli 2018

---

Uddannelses- og forskningsminister Tommy Ahlers



# Strategisk rammekontrakt 2018-2021

Den strategiske rammekontrakt indeholder strategiske mål for Roskilde Universitets kerneopgaver.

---

## Status og varighed

Den strategiske rammekontrakt er gældende fra 1. januar 2018 til 31. december 2021.

Såvel institutionen som ministeren kan tage initiativ til at genforhandle de strategiske mål, hvis f.eks. de økonomiske forhold for institutionen ændres væsentligt fra det forudsatte, eller hvis nye udfordringer betyder, at det vil være hensigtsmæssigt at ændre de strategiske mål i kontrakten. Ændringer i kontrakten forudsætter enighed mellem bestyrelsen og ministeren.

## Afrapportering og opfølgning på målopfyldelse

Institutionen afleverer en årlig statusredegørelse for arbejdet med rammekontraktens mål. Statusredegørelsen skal indeholde en overordnet vurdering af perspektiverne for målopfyldelse med dokumentation for udviklingen i de fastsatte indikatorer. Statusredegørelsen skal endvidere indeholde en beskrivelse for gennemførte understøttende indsatser for målopfyldelse samt en ajourført fremadrettet handlingsplan, der synliggør institutionens grundlag for at realisere målene.

For hvert strategisk mål er fastsat indikatorer med tilhørende specifikke datakilder. Identificeres der i kontraktperioden nye relevante datakilder, der kan belyse udviklingen for en konkret indikator, kan disse erstatte eller supplere datakilder i kontrakten. Anvendelse af nye datakilder i rammekontrakten forudsætter enighed.

---

Ved kontraktens udløb opgør institutionen den endelige opfyldelse for hvert af de strategiske mål. Det sker på baggrund af en redegørelse for udviklingen i hver af de fastsatte indikatorer i den strategiske rammekontrakt, herunder beskrivelse af de understøttende indsatser i kontraktperioden.

Med udgangspunkt i institutionens opgørelse foretager ministeriet en vurdering af den samlede målopfyldelse af rammekontrakten.

## **Strategiske mål i rammekontrakten**

RUC betragter sin projekt- og problemorienterede tilgang til uddannelse som fremtidens universitetsmodel, fordi den i kraft af sit fokus på de studerendes motivation og drivkraft og nærheden til forskningen giver stort fagligt udbytte og eftertragtede personlige og sociale kompetencer. Der er brug for selvstændig problemformulering, kritisk refleksion, samarbejdsevner og handlekraft, baseret på stærk faglighed og evne til at arbejde på tværs af fag. Derfor er der i disse år internationalt bud efter netop RUC's uddannelsesmodel.

Det problemorienterede projektarbejde udgør halvdelen af universitetets uddannelsesaktiviteter. Projektarbejdsformen er RUC's særkende, og det er afgørende, at RUC til stadighed udvikler projektarbejdsformen. Samtidig er det RUC's ambition at styrke kvaliteten i RUC's uddannelser og igen at indtage en nationalt førende rolle i udviklingen af universitetspædagogiske best practice-modeller for vidensgenerering, læring og dannelse, som er skalerbare og anvendelige både nationalt og internationalt.

RUC vil uddanne kandidater med de kompetencer, der er brug for i fremtiden – RUC's kandidater skal løse problemer i virkeligheden: lokalt, regionalt og internationalt.

RUC's universitetsmodel bygger på et stærkt forskningsmæssigt fundament, som omfatter tre forskellige men typisk overlappende forskningsorienteringer: Nysgerrighedsdrevet grundlagskabende forskning inden for og på tværs af etablerede fagområder, udfordringsdrevet forskning med fokus på samfundsmæssige problemområder og løsningsmuligheder og inddragende forskning (citizen science) med fokus på involvering af borgere, brugere, patienter, medarbejdere m.fl. i forskningsprocessen. RUC vil bedrive forskning på højeste internationale niveau inden for hovedområderne samfundsvidenskab, humaniora, naturvidenskab og dele af de sundhedsvidenskabelige og tekniske hovedområder. En lang række af universitetets forskningsmiljøer kombinerer grundlagsskabende og mere udfordringsdrevet forskning, ligesom der er en stærk tradition for samfundsendageret forskning som bygger på borger- og brugerinvolvering i forskningen. RUC's forskning bygger på et ideal om dobbelt gennemslag: forskning som både har akademisk impact og samfundsmæssig værdi.

RUC vil i forskning og uddannelse bidrage til arbejdet med FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling inden 2030 særligt med fokus på målene for miljø, ulighed, demokrati, sundhed og kulturel sameksistens. Dette skal ske strategisk med afsæt i grundfortællingen: RUC's fornemste opgave er eksperimenterende, nyskabende former for læring, forskning og problemløsning, som flytter samfundet fremad.

Roskilde Universitet vil i kontraktperioden 2018-2021 arbejde med følgende strategiske mål for kerneopgaverne:

1. Styrke forskningskvalitet inden for eksisterende styrkeområder og inden for større uddannelsesbærende forskningsmiljøer

2. Roskilde Universitet skal være en attraktiv forskningsinstitution, der fokuserer på talentudvikling
3. Høj uddannelseskvalitet gennem styrkelse af det problemorienterede projektarbejde som forskningsbaseret og pædagogisk læringsmodel
4. Øget læringsudbytte for alle studerende
5. Kandidater fra Roskilde Universitet skal hurtigere i job efter endt uddannelse
6. Styrket regionalt samarbejde og værdiskabelse

## **Strategisk mål 1**

### **Styrke forskningskvalitet inden for eksisterende styrkeområder og inden for større uddannelsesbærende forskningsmiljøer**

Roskilde Universitet vil nå målet om at styrke forskningskvaliteten ved at evaluere, benchmarke og understøtte excellente forskningsmiljøer, ved at identificere, evaluere og videreudvikle de bredere forskningsmiljøer, som bærer universitetets største uddannelser, og ved at evaluere og udvikle universitetets forskningsmæssige samspil med eksterne interessenter.

#### **Motivation og ambition for målet**

Det er målet at styrke forskningskvaliteten. RUC skal udføre excellent, relevant og involverende forskning på højeste internationale niveau. Vi skal være internationalt førende på udvalgte forskningsområder og nationalt førende på andre. RUC skal bidrage med stærk udfordringsdrevet og tværvideenskabelig forskning, som skaber værdi for samfundet. RUC skal involvere aktører fra det omgivende samfund i forskningsprocessen, hvor det er muligt.

Det er ambitionen, at kvaliteten af RUC's forskning skal styrkes yderligere ved at arbejde målrettet dels med de felter, hvor RUC allerede må antages at have meget stærk forskning, men hvor forskningen kan profileres endnu bedre nationalt og internationalt, dels med de forskningsfelter, hvor RUC har store uddannelsesbærende og/eller udfordrings- og samarbejdsdrevne forskningsmiljøer, hvor der er behov for yderligere udvikling og fokusering.

I begge tilfælde skal en kombination af målrettede forskningsevalueringer, ekstern feedback og styrket fokus på øget hjemtag af konkurrenceudsatte forskningsmidler understøtte kvalitetsarbejdet og kvalitetskulturen i miljøerne og skærpelsen af RUC's samlede forskningsprofil.

#### **Grundlag for vurdering af målopfyldelse**

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

#### Måling af forskningshøjde

- Universitetets samlede BFI point pr. VIP-årsværk (Baseline 2016: 1,75 BFI point pr. VIP årsværk; RUC's beregning af Den Bibliometriske Forskningsindikator)
- BFI point pr. VIP-årsværk fordelt på hovedområder (Baseline 2016: Humaniora: 3,13 BFI pr. årsværk; Naturvidenskab & Teknik: 3,06 BFI pr. årsværk; Samfundsfag: 4,79 BFI pr. årsværk; Sundhedsvidenskab: 1,05 BFI pr. årsværk; Kilde: RUC's beregning af Den Bibliometriske Forskningsindikator)
- Universitetets samlede antal artikler indekseret i Scopus pr. VIP-årsværk (Baseline 2016: 1,06 Scopus artikler pr. årsværk; Kilde: Antal Scopus artikler baserer sig på de artikler, der har modtaget BFI point i 2016, og i Pure har fået tildelt et Scopus ID)

Interessenters (fx virksomheder, NGO'er, offentlige institutioner) vurdering af RUC's forskning inden for samfundsudfordringer (fx bæredygtighed, vækst, ulighed, globalisering, konsekvenser af ny teknologi)

- Eksterne samarbejdspartneres (aktører der leverer ressourcer til RUC's forsknings- og udviklingsprojekter) vurdering af samarbejde i forbindelse med forskningsprojekter. For hvert afsluttet projekt bedes samarbejdspartnerne vurdere samarbejde og oplevet impact (Baseline etableres i 2018 på en skala fra "helt enig" til "helt uenig" og angives som andelen, der har svaret "enig" og "helt enig" og opgøres som et gennemsnit af følgende spørgsmål: "I hvilken grad er du samlet set tilfreds med samarbejdet med Roskilde Universitet?" og "I hvilken grad vurderer du, at samarbejdet med RUC har skabt værdi for din organisation?"; RUC's årlige opsamling på de løbende vurderinger).

#### Hjemtag af konkurrenceudsatte midler

- Hjemtag fra hhv. offentlige fonde, private fonde, samt EU-programmer, pr. forskningsårsværk (Baseline 2017: Hjemtag i alt 129 mio., kr./268.000 kr. pr. årsværk; RUC's egne data).
- Hjemtag fra Horizon 2020 (og dennes afløser) og Innovationsfonden (Baseline 2017: Hjemtag i alt 17,5 mio. kr./pr. årsværk 36.500 kr.; RUC's egne data).

### **Strategisk mål 2**

#### **Roskilde Universitet skal være en attraktiv forskningsinstitution, der fokuserer på talentudvikling**

Roskilde Universitet vil nå målet ved at arbejde målrettet med forskningsledelse og talentudvikling, udvikle forskningsorganiseringen og styrke forskningssupporten.

#### **Motivation og ambition for målet**

Det er målet, at RUC skal være en attraktiv ramme for forskerkarrierer og for ambitiøse forskningsmiljøer. At skabe attraktive rammer for forskerkarrierer handler dels om talentpleje og talentudvikling men også om evnen til at lede og organisere forskningsprojekter, –grupper og –miljøer med et tydeligt fokus på forskningsledelse, forskningsintegritet, -frihed og -ansvar, arbejdsmiljø og arbejdsbetingelser.

RUC har ikke i tilstrækkelig grad haft fokus på tiltrækning, udvikling og fastholdelse af fremtidens forskningstalenter, på forskningens organisering og på incitamenter og støttefunktioner i forskningen. Hvis RUC fremover skal forblive og udvikles som en attraktiv forskningsinstitution, skal der være tydeligere fokus på disse faktorer – til gavn for både nuværende og kommende forskere.

Det er ambitionen, at RUC i perioden styrker talentarbejdet bl.a. som udtrykt i søgningen til universitetet og sammensætningen af forskere, herunder øge andelen af adjunkter, internationale forskere og kvindelige professorer. Det er endvidere ambitionen at styrke RUC's position som attraktiv forskningsinstitution som udtrykt i VIP-medarbejdernes vurdering af RUC's forskningsorganisering og –support.

#### **Grundlag for vurdering af målopfyldelse**

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

#### Styrket talentpleje

- Andel af opslåede stillinger med minimum 3 kvalificerede ansøgere (Baseline: kalenderår 2016 + 2017: lektor stillinger 35 pct., professor og PMSO stillinger 50 pct.; Kilde: Forskerrekrutteringsstatikken fra RUC HR).
- Andel af adjunktstillinger i forhold til det samlede antal VIP stillinger på minimum adjunkt/postdoc niveau og andel af kvinder i professorstillinger (Baseline 2017: Adjunktstillinger: 8 pct. og kvindelige professorer: 16 pct.; Kilde: Universiteternes indberetning af data til Uddannelses- og Forskningsministeriets forskerrekruiteringsstatistik fra RUC HR).
- Andel af internationale forskere i forhold til det samlede antal forskere på minimum adjunkt/postdoc niveau (Baseline 2017: 10 pct.; Kilde: Opgørelse på månedlige tal fra marts 2017 fra RUC HR).

#### VIP-ansattes vurdering af forskningsorganisering og forskningsupport

- Survey vedrørende organisering, forskningsledelse, forskningsupport, forskningsintegritet og forskningsfrihed. Survey'en skal bidrage som input i det videre arbejde med at styrke forskningsorganisering og -support (Koncept for survey og baseline på en skala fra "helt enig" til "helt uenig" for følgende 4 spørgsmål etableres i 2018: "Oplever du, at din forskningsgruppe fungerer godt?", "I hvilken grad er du tilfreds med RUC's forskningsupport?", "I hvilken grad oplever du, at RUC har fokus på forskningsintegritet?" og "I hvilken grad oplever du, at RUC har fokus på forskningsfrihed?"; Kilde: RUC's opsamling på survey'en. Survey gentages i 2020).

### **Strategisk mål 3**

#### **Høj uddannelseskvalitet gennem styrkelse af det problemorienterede projektarbejde som forskningsbaseret og pædagogisk læringsmodel**

Roskilde Universitet vil nå målet ved at udvikle og opdatere forskningsbaseret viden om universitetets pædagogiske læringsmodel. Derfor etableres et forskningscenter for PPL (problemorienteret projektlæring), der løbende skal bidrage til kvalitetsudvikling af praksis i uddannelserne.

#### **Motivation og ambition for målet**

Det er et strategisk mål at styrke det problemorienterede projektarbejdes metodiske, teoretiske og pædagogiske grundlag. Det problemorienterede projektarbejde udgør 50 pct. af RUC's uddannelsesaktiviteter og er både et særkende for universitetet og for uddannelses-pædagogiske udviklingstendenser nationalt og internationalt. Det er afgørende, at RUC til stadighed udvikler projektarbejdsformen – og udfører et vedvarende metodisk og teoretisk udviklingsarbejde i forhold til læring, progression, problemorientering og tværfaglighed; i forhold til sammenhængen mellem kurser og projekter; i forhold til forskningen og i forhold til det omgivende samfund, der i stigende grad efterspørger tværfaglige kompetencer og innovationskraft på universiteterne. Det er ambitionen at styrke kvaliteten i RUC's uddannelser og at indtage en førende rolle i udviklingen af universitetspædagogiske

best-practice-modeller for vidensgenerering, læring og dannelse, som er skalerbare og anvendelige både nationalt og internationalt.

Projektarbejdet skal være baseret på forskningspraksis og vidensgenerering samt på de studerendes og vejledernes kompetence til at samarbejde om læringsforløb, hvor de studerendes engagement, motivation og autonomi understøttes. Alle studerende skal under vejledning tilegne sig metodiske kompetencer, faglig viden og solid praksiserfaring med problemdefinerings, metode, analyse, refleksion og formidling. Dette kræver, at både vejledere og studerende er fortrolige med det problemorienterede projektarbejde som forskningsbaseret og pædagogisk læringsmodel.

RUC har gode erfaringer med at udvikle en teoretisk velfunderet indføring i projektarbejdsformen fra den humanistiske bacheloruddannelse. Her har man med digitale læringsværktøjer indført de studerende i arbejdet med forskningsbaseret, deltagerstyret læring og understøttet sammenhængen mellem kurser og projektarbejde. I dag handler kurser i projektteknik om samarbejde, mens metodekurser handler om almene akademiske metoder. De studerendes viden og erfaring med problemorientering og det eksemplariske princip sker primært i selve projektforløbet med risiko for, at de studerende først efterfølgende bliver bevidste om erhvervede kompetencer. Derfor skal projektvejledningen styrkes i koblingen mellem projektarbejdets forskningsbaseret og pædagogik.

### **Grundlag for vurdering af målopfyldelse**

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

De studerendes vurdering af det problemorienterede projektarbejde som læringsform

- De studerendes vurdering af projektvejledning på RUC (Baseline etableres i 2019. Pt eksisterer interne studenterevalueringer af projektvejledning. Koncept for sammenlignelig vurdering på tværs af de fire institutter udarbejdes i efteråret 2018; Kilde: RUC's årlige opsamling på studielederrapporter).
- "Projektarbejdet er fagligt udviklende" (Baseline 2015: 35 % af respondenterne svarede "helt enig"; RUC's egen studiemiljøvurdering – gennemføres igen i 2018 og 2021).

Det Problemorienterede Projektarbejde (PPL) som forskningsbaseret uddannelse

- Antal samarbejder mellem undervisere og studerende ift. projektsamarbejde og formidling. (Etablering af koncept og baseline efteråret 2018; Kilde: RUC's årlige opsamling på studielederrapporter).



#### **Strategisk mål 4**

##### **Øget læringsudbytte for alle studerende**

Roskilde Universitet vil øge de studerendes læringsudbytte ved at øge studieintensiteten gennem fuldtidsstudiedeclarering af alle uddannelsesaktiviteter og forbedre studiemiljøet.

#### **Motivation og ambition for målet**

Kvalitet i undervisning og vejledning opstår på baggrund af mange elementer, der tilsammen danner grundlag for de studerendes læringsudbytte og studieintensitet. RUC's kvalitetsudviklingsarbejde, reformer og forsøg har vist, at et højt læringsudbytte hænger sammen med, at de pædagogiske, faglige og administrative praksisser er forbundne og sætter en tydelig ramme om læringsaktiviteterne, hvad enten det gælder undervisningsplanlægning, valg af undervisningsformer, læringsrum eller eksamensformer. RUC vil i kontraktperioden arbejde med fuldtidsdeklareringer af projektarbejdet og minimumsnormer for undervisnings- og vejledningstimer på RUC samt et system for monitorering og opfølgning.

Studieordningerne skal mere tydeligt for alle være en ramme for det faglige niveau og progression, og et udgangspunkt for den praktiske tilrettelæggelse af undervisning og vejledning. RUC vil i højere grad sikre, at de studerende opnår en høj studieintensitet via tydelig faglig og strategisk sammenhæng mellem forskellige undervisnings- og eksamensformer. Der skal være varierede undervisningsformer, faglige tilgange til projektvejledning, feedback og opgavegenrer. Kompetenceorienterede eksamensformer skal understøtte undervisningsformer og højt fagligt læringsudbytte.

Et godt fagligt og socialt studiemiljø er en væsentlig forudsætning for et højt læringsudbytte og høj studieintensitet og hænger blandt andet sammen med tydelige rammer og forventninger til de studerendes arbejdsindsats. Det er derfor vores ambition, at RUC i kontraktperioden forbedrer rammerne for studiemiljøet gennem ovenstående arbejde og dermed styrker de studerendes trivsel og forudsætninger for et højt læringsudbytte og engagement.

#### **Grundlag for vurdering af målopfyldelse**

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

De studerendes vurdering af det faglige og sociale studiemiljø

- "Mine undervisere er nemme at komme i kontakt med" (gns. 3,6, 2016; Spørgeskemaundersøgelse indsamlet til Uddannelseszoom, UFM).
- "Det sociale miljø øger min motivation for at studere" (gns. 3,5, 2016; Spørgeskemaundersøgelse indsamlet til Uddannelseszoom, UFM).

Studieintensitet

- Måling af de studerendes vurdering af tidsforbrug på undervisning og forberedelse (Baseline foreligger i 2018; Spørgeskemaundersøgelse indsamlet til Uddannelseszoom, UFM).

- Antal planlagte undervisnings- og vejledningstimer pr. ECTS (Baseline etableres efterår 2018; RUC indberetning til UFM's timetalsregister).
- Institutionens gennemsnitlige projekt-studieintensitet på bachelorsemester 2 og 5 på baggrund af de studerendes vurdering (intern spørgeskemaundersøgelse og baseline etableres i efteråret 2018; RUC's årlige opsamling på survey udsendt til de studerende).
- Institutionens gennemsnitlige kursus-studieintensitet på bachelorsemester 2 og 5 på baggrund af de studerendes vurdering (intern spørgeskemaundersøgelse og baseline etableres i efteråret 2018; RUC's årlige opsamling på survey udsendt til de studerende).

#### De studerendes læringsudbytte

- Censorernes refleksioner over kandidaternes faglige kompetencer ved bachelor- og specialeeksamination (Baseline og koncept med konkrete spørgsmål etableres i 2019 på baggrund af udmeldt ramme for systematisk gennemgang af censorindberetningerne i studienævnene; Kilde: RUC's opsamling på censorindberetningerne i institutternes uddannelsesrapporter).

### **Strategisk mål 5**

#### **Kandidater fra Roskilde Universitet skal hurtigere i job efter endt uddannelse**

Roskilde Universitet vil nå målet ved at understøtte en hurtigere og bedre overgang til arbejdsmarkedet, øge kandidaternes bevidsthed om faglige kompetencer, projektstyrings- og problemløsningskompetencer samt ved at øge de studerendes samarbejde med omverden.

#### **Motivation og ambition for målet**

Det er RUC's mål at sikre, at universitetets dimittender i højere grad er klædt på til at komme i job efter endt uddannelse, så kandidater fra RUC kommer hurtigere i beskæftigelse. På baggrund af aftagerundersøgelser og de studerendes egne oplevelser og erfaringer ved vi, at der er behov for en styrket indsats for at gøre studerende mere bevidste om såvel deres faglige viden som deres kompetencer i forhold til fremtidens arbejdsmarkedsbehov. Indsatserne skal styrkes, herunder iværksættes en særlig målrettet indsats i forhold til dimensionerede fag. RUC har sikret de strukturelle rammer herfor gennem en kandidatreform og en tilpasning af uddannelsesudbuddet. Kandidatreformen i 2015 indebar en ny og forenklet studienævnsstruktur og et fastlagt udbud af 209 tværfaglige kombinationsuddannelser i stedet for det helt frie fagkombinationsvalg. Reformen afstedkom blandt andet af et behov for klarere kompetenceprofiler, og uddannelseskvalitet og relevans var centrale komponenter i den gennemgribende reform. I 2017 reducerede RUC uddannelses- og fagviften yderligere som følge af økonomiske besparelser og langsigtede strategiske overvejelser om uddannelsesudbuddet. RUC har et opdateret uddannelsesudbud og et helhedsorienteret analysesystem for monitorering, og vores fokus vil i kontraktperioden være på understøttende aktiviteter og rammer for den individuelle studerendes overgang til arbejdsmarkedet. Vi ved, at visse indsatser er effektfulde i forhold til at nedbringe dimittendledigheden. Det gælder primært projektorienteret praktikforløb, projektsamarbejde mellem virksomheder, institutioner, organisationer og studerende, samt relevante studiejob.

Det er ambitionen som minimum at fastholde dimittendledigheden på de hovedområder, hvor den er på niveau med sammenlignelige hovedområder og at reducere dimittendledigheden der, hvor den er højere end det nationale gennemsnit for det sammenlignelige hovedområde. Derudover er det ambitionen at øge andelen af studerende med høj kompetencebevidsthed og at øge andelen af studerende, der enten ved projektorienterede praktikforløb eller projektsamarbejde indgår samarbejde med omverdenen.

### **Grundlag for vurdering af målopfyldelse**

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

#### **Dimittendledighed**

- Dimittendledighed på hovedområderne (Baseline: 4.-7. kvartal 2014, Humaniora 20,6 pct., Naturvidenskab 13,4 pct., Samfundsvidenskab 18,8 pct., Sundhedsvidenskab 8,3 pct.; UFM's nøgletal for ledighed).
- Dimittendledighed på hovedområderne (Baseline etableres efteråret 2018 på baggrund af korrigerede tal, hvor uddannelser uden for RUC's uddannelsesudbud ikke indgår; RUC's egen årlige opgørelse).

#### **De studerendes kompetencebevidsthed**

- "Jeg er i stand til at beskrive min faglige viden i et CV eller en ansøgning" (58,2 pct. meget enig eller enig, 2016; RUC Karrierelæringsurvey – gentages i 2019).

#### **Øget samarbejde mellem studerende og omverdenen**

- Andelen af kandidatstuderende der gennemfører ECTS-belagte projektorienterede praktikforløb (23 pct.; 2017; STADS).
- Andelen af studerende der indgår eksternt projektsamarbejde med enten virksomheder, institutioner eller organisationer. (Etablering af baseline efteråret 2018; PURE).

## **Strategisk mål 6**

### **Styrket regionalt samarbejde og værdiskabelse**

Roskilde Universitet vil nå målet ved at styrke samarbejdet med virksomheder, organisationer og institutioner og ved at etablere strategiske partnerskaber i Region Sjælland og i Greater Copenhagen-området.

#### **Motivation og ambition for målet**

Det er målet at styrke Roskilde Universitets rolle som et internationalt universitet med regional forankring. Det indebærer på den ene side forskning på højeste internationale niveau og på et stærkt internationalt element i vores uddannelser (begge dele understøttet af RUC's engagement i Critical Edge Alliance og andre internationale partnerskaber), og på den anden side en særlig ambition om at have en stærk relation til det omgivende samfund og især til den regionale kontekst, som RUC er del af.

Flere analyser peger på, at den gensidige afhængighed mellem universiteter og det omgivende samfund er blevet stadig større, og at universiteter er med til skabe værdi både i nærområdet og for samfundet i det hele taget. Der eksisterer dog fortsat barrierer, der står i vejen for et endnu mere udbredt samspil mellem universiteter og det omgivende samfund. En udfordring er at finde modeller for samspil, der både er tilpasset RUC's øvrige kerneopgaver og universitetets særlige profil samt at udvikle mere langsigtede og strategiske samarbejder.

Et særligt fokus er at finde modeller for samspil med regionale uddannelsesinstitutioner. RUC, Professionshøjskolen Absalon og Erhvervsakademi Sjælland har som fælles mål at løfte uddannelsesniveaet i Region Sjælland til gavn for hele regionens udvikling og vækst. Dette vil ske gennem strategisk samarbejde om udvalgte indsatser. Samlet skal der ske en målretning, intensivering og institutionalisering af det eksterne forsknings- og uddannelsessamarbejde og af det bredere vidensamarbejde, som skaber værdi for det omgivende samfund og for RUC.

RUC har mange gode erfaringer med samarbejdsprojekter med det omgivende samfund i øvrigt. Vi ønsker at styrke samarbejdet med offentlige institutioner, virksomheder og organisationer ved i højere grad at løfte det til et strategisk niveau på en måde, hvor der arbejdes systematisk med indsatserne, der skal indlejres og synliggøres i organisationen, så der sikres ejerskab til samarbejdet. Det gælder især i forhold til aktører i Region Sjælland og i Greater Copenhagen.

### **Grundlag for vurdering af målopfyldelse**

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

#### Løfte uddannelsesniveaet i Region Sjælland

- Opgørelse over andelen af studerende, RUC optager fra regionen (Baseline 2017: 25,9 pct. af RUC's ansøgere kom fra en ungdomsuddannelsesinstitution i Region Sjælland; STADS).

#### Etablering og intensivering af strategiske partnerskaber med aktører i Region Sjælland og Greater Copenhagen

- Fælles fundraising til forskning, udvikling og uddannelse (bevillingstilsagn fra danske og europæiske finansieringskilder med regionale, kommunale og private partnere; baseline etableres i 2018; RUC's økonomisystem Navision Stat).

## Ledelsesstruktur

DATO/REFERENCE  
10. juni 2006

JOURNALNUMMER

*Rektor* tegner i henhold til universitetsloven universitetet udadtil og indadtil under ansvar over for bestyrelsen.

*Prorektor* er rektors stedfortræder, indgår i direktionen og varetager efter aftale bestemte arbejdsopgaver.

*Overbibliotekaren* leder Roskilde Universitetsbibliotek og forskningsinfrastruktur.

*Universitetsdirektøren* leder universitetets administration, økonomi og varetager legalitetskontrol.

*Direktionen* (rektor + prorektor + overbibliotekar + universitetsdirektør) udgør universitetets øverste daglige ledelse.

Rektoratet afholder et ugentligt møde. Rektoratet bistås af den centrale stabsenhed.

*Den udvidede direktion* består af rektoratet, studiedekan og institutledere. Direktionens opgaver fokuseres på strategisk analyse, planlægning og udvikling af nye forsknings- og undervisningsaktiviteter, fremme af værktøjer til kvalitetsudvikling, dialog med eksterne partnere og fremme af RUC som leverandør til samfundets vidensgrundlag, herunder region Sjælland. Direktionen udøver sin virksomhed i tæt dialog med Akademisk Råd.

Direktionen holder møde hver anden uge. Direktionen bistås af den centrale stabsenhed.

*Studiedekanen* har ansvar for RUC's studier fra basis- til ph.d.-uddannelse med fokus på uddannelsesstrukturens sammenhæng, tværgående læring og akkreditering. Studiedekanen leder Roskilde University Graduate School.

Der henvises i øvrigt til det særskilte notat om studiedekanen.

*Institutlederne* varetager daglig ledelse af institutterne. De varetager dermed den daglige ledelse af instituttets forskning, undervisning og formidling, herunder støtte til fondsansøgninger, kvalitetsudvikling og -kontrol, udvikling af kreative miljøer og videndeling/partnerskaber.

Der vil være rum til, at hver enkelt institutleder organiseres sit institut i overensstemmelse med de faglige og ledelsesmæssige behov, der karakteriserer hvert enkelt institut.

Institutlederne understøttes af et institutsekretariat. Sekretariatet skal blandt andet indeholde en betydelig økonomisk kompetence.

Der henvises i øvrigt til notaterne om institutledernes profil og til notatet om et modelinstitut.

*Forskergruppeledere* vil være en betegnelse, der vil dække over mange forskellige funktioner og mange forskellige ledelsesopgaver. Funktionen vil være bundet til relationerne i hver enkelt forskningsgruppe. Og den vil til en vis grad blive bestemt af den mission og de interne og eksterne relationer, der gælder på hvert enkelt forskningsområde.

De nye forskergrupper med en forskergruppeleder er en måde at organisere forskningen på. Forskergrupperne vil være en hjørnesteen i dannelsen af livet på institutterne. Og en metode til at fokusere forskningen hen imod områder, som de videnskabelige medarbejdere på universitetet anser for at være lovende forskningsfelter.

Forskergruppelederen er en faglig leder, dvs. en højt respekteret forsker inden for sit felt, der ser det som sin forpligtelse at drive sin egen og gruppens forskning fremad. Der vil være visse administrative funktioner forbundet med positionen, men disse skal begrænses mest muligt og meget gerne varetages gennem TAP-støtte fra instituttet i det omfang det er muligt.

Følgende liste giver eksempler på nogle typiske funktioner, som varetages af en forskergruppeleder:

- En forskergruppeleder formerer en gruppe rundt om et lovende forskningsfelt.
- Forskergruppelederen sikrer, at gruppen arbejder hen imod international konkurrencedygtighed, blandt andet ved - hvor det er muligt - at orientere sig mod de nyeste og mest markante internationale forskningsmiljøer og forskningsresultater.
- Forskergruppelederen søger at etablere nationale og internationale samarbejdsrelationer med så stærke og interessante forskningsmiljøer som muligt.
- Forskergruppelederen sikrer at alle i gruppen i så høj grad som muligt arbejder sammen om gruppens mission. Lederen faciliterer den faglige dialog inden for gruppen.
- Forskergruppelederen følger tæt med i gruppens virke, udvikling og trivsel med henblik på at kunne give individuel vejledning og støtte.
- Forskergruppelederen beskæftiger sig med den akademiske rekruttering til sit forskningsfelt og sikrer at nye, lovende forskningstalenter får en fast tilknytning til gruppen.
- Forskergruppelederen indgår i en løbende dialog med institutlederen om budgetforventninger, TAP-støtte, projektindtægter og projektdrift m.v., for at sikre gruppen gode arbejdsvilkår.
- Forskergruppelederen orienterer sig selv og gruppen udad mod nationale og internationale finansieringskilder.

*Studieledere* er tillagt en række konkrete kompetencer og ansvar i RUC's vedtægter. Studieledernes kompetence og funktion vil ikke forandres i den nye struktur.

Studielederne vil få en særlig relation til studiedekanen, der jo får ansvar for RUC's studier fra basis- til ph.d.-uddannelse. Der vil være behov for en tæt og løbende dialog mellem studielederkredsen og studiedekanen.

*Basisstudielederne* vil være ansat på et institut, men blive udpeget som studieleder for en basisuddannelse for en periode ikke mindre end 4 år. Basisstudielederne referer til studiedekanen. Det er vigtigt at der er stor kontinuitet på disse poster, således at hver enkelt basisuddannelse har stabile ledelsesforhold, og kan respondere og udvikle sig i overensstemmelse med interne og eksterne påvirkninger.

Det er også vigtigt at de 3 basisstudieledere mødes med jævnlige mellemrum, og mindst en gang om måneden, for at drøfte fælles muligheder og udfordringer.

Valgte organer omfatter følgende, jf. RUC's vedtægt:

# Ledelsesstrukturen på RUC

---

Roskilde Universitet

29. juli 2014

Implement Consulting Group  
Strandvejen 56  
2900 Hellerup

Tel +45 4586 7900  
Email [info@implement.dk](mailto:info@implement.dk)  
[www.implement.dk](http://www.implement.dk)

CVR 32767788  
Bank 4845-3450018236  
SWIFT DABADKKK  
Iban DK3030003450018236

# Indholdsfortegnelse

---

1. Resumé.....	2
1.1 Generel organisering på institutterne.....	2
1.2 Generelle udfordringer.....	2
1.3 Referencegruppens synspunkter.....	4
1.4 Forbehold.....	5
2. Projektformål og procesbeskrivelse.....	6
2.1 Projektets formål, leverancer og succeskriterier.....	6
2.2 Procesbeskrivelse.....	6
3. Organisering på institutterne.....	8
3.1 Organiseringen af det videnskabelige personale.....	8
3.2 Organiseringen af det administrative og tekniske personale.....	8
3.3 Råd og organer.....	9
3.4 Afvigelser.....	9
4. Praxis på institutterne.....	11
4.1 Organisering af forskningsområdet.....	11
4.2 Organisering af uddannelsesområdet.....	12
4.3 Forholdet mellem forskning og undervisning.....	13
4.4 Kontakten til eksterne lektorer, nye adjunkter og Ph.d.-studerende.....	13
4.5 Specifikt om sekretariatene.....	14
Bilag 1: Referat fra møde i referencegruppen.....	15
Bilag 2: Organisationsdiagrammer for de seks institutter.....	18
Bilag 3: Referater fra workshops afholdt på de tre institutter.....	24
Bilag 4: Eksempler på eksisterende funktionsbeskrivelser mv.....	41



## 1. Resumé

Gennem foråret 2014 har der været sat fokus på organisering og ledelse på RUC's seks institutter. Hovedfokus har været på VIP'erne, idet projektet har baseret sig på den antagelse, at ledelsesbehovet hos mange VIP'ere kun er delvist opfyldt. En nærmere beskrivelse af projektets formål og indhold følger i denne rapportes efterfølgende afsnit.

I projektet har der været afholdt workshops på hvert af de seks institutter på RUC. Her har Institutråd, institutledelse og - på nogle institutter - også yderligere medarbejdere været deltagerkreds.

Temaet på disse workshops har været den nuværende organiserings effekt – positiv og negativ – i forhold til at understøtte medarbejderne i at levere forskning og uddannelse af høj kvalitet. Afsættet for indsatsen er sidste års lederevaluering, der påpegede, at mange ansatte på universitet ~~efterspørger mere (tydelig) ledelse i det daglige~~. Der har siden lederevalueringen været et forløb, der har fokuseret på at styrke de individuelle lederkompetencer, men hvor der også er set på, om nogle af de identificerede ledelsesudfordringer overvejende er strukturelt betingede. Nærværende forløb har således fokuseret på de udfordringer, der vedrører de gældende strukturer på institutterne.

I dette indledende kapitel 1 gives et resumé af de drøftelser og holdninger, der har været på institutterne. Ligeledes samles der op på tværs af institutterne. Det er dermed håbet, at afrapporteringen kan fungere som et godt udgangspunkt for fortsatte drøftelser om hensigtsmæssige ledelsesstrukturer på RUC's institutter. I de følgende afsnit præsenteres nogle af de væsentligste problemstillinger, som også blev præsenteret for referencegruppen den 13. maj 2014. På dette møde havde referencegruppens medlemmer mulighed for at kvalificere inputtene yderligere og bidrage med forslag til løsninger. Disse bidrag refereres sidst i resuméet.

### 1.1 Generel organisering på institutterne

Fem institutter er organiseret med en institutleder, der har det formelle personaleansvar for alle VIP, mens et enkelt institut har en viceinstitutleder, der ligeledes har personaleansvar over for en gruppe VIP (lektorerne). Alle institutter er organiseret med en sekretariatsleder, der har personaleansvar for det administrative personale.

Institutternes VIP er generelt organiseret i en forsknings- Ph.d.-uddannelses- og en uddannelsesdel. Ét institut har imidlertid valgt i stedet at organisere sig i tre faggrupper, der samler både uddannelses- og forskningsselementet.

For de fem øvrige institutters vedkommende er det generelt gældende, at forskningsområdet er organiseret i et antal forskningsgrupper, der hver har valgt en forskningsgruppeleder. Forskningsgruppelederen er på institutterne tildelt mellem 25 og 50 timer pr. semester for at varetage denne koordinerende rolle. Desuden råder forskningsgruppelederen over et mindre beløb, som kan anvendes til mødeafholdelser m.m. En Ph.d.-skoleleder er på alle institutter udpeget til at koordinere og udvikle ph.d.-uddannelsen, mens der på nogle ph.d.-skoler er udpeget koordinatore til ph.d.-skolens specifikke uddannelseslinjer/-programmer.

Hvad angår uddannelsessiden, er studielederne frem til nu blevet udpeget af rektoratet efter indstilling fra studienævnet. Studielederen har blandt andet ansvar for at udvikle og administrere uddannelsen på institutterne. Studielederen sidder typisk for 2-årige perioder.

Hertil kommer en række udvalg, der i forskellige varianter er gennemgående på institutterne. Alle institutter har et bredt sammensat institutråd, der har til opgave at være sparringspartner og rådgiver for institutlederen. Hertil kommer sparrings- og samarbejdsgrupper af forskellig karakter, der typisk findes på institutterne: Lokaludvalg/samarbejdsudvalg, studieledergruppe/uddannelsesudvalg, forskningsledergrupper/forskningsudvalg, Ph.D.-udvalg og arbejdsmiljøudvalg.

### 1.2 Generelle udfordringer

I dette afsnit redegøres der for nogle af de udfordringer, der er identificeret på institutterne.

#### Grundlæggende mangel på decentral ledelse

Som det også var fremme i lederevalueringen, eksisterer der et grundlæggende behov for mere decentral ledelse i de fleste videnskabelige miljøer. Det er generelt vurderingen, at der for den enkelte VIP kan være langt til nærmeste leder.

Dette opfattes særligt problematisk på de største institutter og især for videnskabelige medarbejdere med lavest anciennitet.

#### Behov for mere klarhed om forskningsgruppelederens rolle

Forskningsgrupperne fungerer i nogle fagmiljøer som et bærende fagligt fællesskab, mens det på andre institutter primært er faglige grupperinger omkring uddannelserne, der fungerer som arena for den daglige sparring. Der hersker bred enighed om, at forskningsgruppernes potentiale ikke er fuldt udnyttet. Grundlæggende eksisterer der en diskussion af, om forskningsgrupperne fortsat kan "nøjes" med at have karakter af løst strukturerede faglige fællesskaber - eller om forskningsgrupperne skal være det forum, der bærer et forpligtende ansvar for og kompetence til at udvikle forskning og medarbejderes faglige kompetencer. Som situationen er i dag, så er hovedparten af forskningsgrupperne primært kendetegnet ved den løse model. Den løse model er i nogle tilfælde blevet "tilvalgt", fordi tilbagemeldingerne på den enkelte VIP's forskning er blevet oplevet som hårdhændet. En del forskningsgrupper mangler således nogle procesværktøjer og noget teamudvikling, før de med succes kan overgå til en mere ambitiøs og forpligtende model.

Det er for nuværende kendetegnende for hovedparten af forskningsgruppelederne, at de ikke har nogen formel ledelseskompetence. I forlængelse heraf giver nogle forskningsgruppeledere udtryk for besværligheder ved at navigere i det krydspres, der opstår og føles som følge af, at der er et uklart ledelsesansvar i praksis og ingen oplevede reelle muligheder for at udøve ledelse.

Forskningsgruppelederne oplever, at der både fra institutledelsen og i de faglige miljøer stilles krav til deres viden om forskningsgruppernes aktivitet og status på forskningsprojekterne inden for deres gruppe. Ligeledes oplever de et pres om at stimulere til øget forsknings- og publiceringsaktivitet i deres gruppe, uden at de råder over egentlige styringsværktøjer.

Også internt i forskningsgrupperne er det forskelligt, hvilken rolle forskningsgruppelederen forventes at have, men som oftest ender det med en blanding af tillidsmand, praktisk koordinator og lobbyist for forskningsgruppen. De mest markante undtagelser fra denne beskrivelse forekommer, når en forskningsgruppe/forskningscenter er baseret på en stor fælles bevilling, som både kan være eksternt eller internt finansieret. I disse tilfælde indtager forskningsgruppelederen en markant lederrolle i forhold til medlemmernes forskningsmæssige aktiviteter, ligesom at institutlederen kan stille andre og flere krav til forskningsgruppens/centerets aktivitet.

Det har bl.a. været foreslået at indlede et arbejde med at afklare forskningsgruppelederens fremadrettede rolle. En rolle, som kan være alt fra den nuværende, til et egentlig ledelsesansvar for udviklingen af forskningsgruppen inden for et nærmere defineret område.

Der er således identificeret et behov for diskussion af, hvilken position forskningsgrupperne og forskningsgruppelederen kan og skal have fremadrettet, herunder under hensyntagen til, hvad der mest hensigtsmæssigt understøtter efterspørgslen efter både mere – og mere tydelig – ledelse.

#### Behov for yderligere afklaring af studielederens rolle

Studielederne opfattes generelt af VIP som centrale skikkelser på institutterne. Studielederpositionen tillægges således stor betydning i forhold til sikring af fremdrift og organisering af institutternes fag og uddannelser. Det har været intensivt drøftet, hvordan potentialet i denne funktionslederrolle bedst kan indfris.

I dag opfattes studielederne i højere grad som administratorer end som ledere. Hvorvidt det også fremadrettet er den mest hensigtsmæssige rolle, eller om der er behov for at udvikle studielederrollen i retning af også at involvere medarbejderudvikling og personaleansvar for uddannelsesdelen på RUC er et centralt spørgsmål.

Med sit ansvar for at udvikle uddannelsen og for at bemande undervisningen, så fremhæves studielederen som den person, der koordinerer – og de facto leder – en betydelig del af instituttets arbejde. På grund af undervisningens store betydning på RUC, er det ofte studielederen, der opleves som den daglige leder i forhold til den enkelte VIP. Der er imidlertid ikke uddelegeret reel personaleledelseskompetence fra institutlederen til studielederen. I forlængelse heraf har det på flere workshops været drøftet, hvorvidt og hvordan der kan være mening i at definere studielederens formelle rolle yderligere - eksempelvis med et tydeligere ansvar for udvikling af undervisernes formidlingskompetencer.

Incitamenterne for som VIP at påtage sig rollen som studieleder har ligeledes været drøftet på de seks workshops. Studielederrollen betragtes af mange som en form for offentligt ombud. Hertil kommer den udfordring for personen i rollen,

at studielederrollen bestrides for en afgrænset periode – typisk 2 år, selvom den udmeldte målsætning fra rektoratet er minimum 4 år - og derefter skal "tilbage" til det almindelige arbejde som VIP. Det forhold, at relationen med kolleger kan blive påvirket af, at man sidder i en koordinerende, ledelseslignende rolle virker i dag for nogle som et afskrækkende element. Hertil kommer, at studielederrollen for nogle betragtes som et karrierebremsende indhug i forskerkarrieren, da det er svært at opretholde og manøvrere mellem studieledelse og forskning. Der synes derfor ligeledes at forestå et arbejde med at gøre positionen som studieleder mere attraktiv.

#### Balancen mellem forskning og undervisning

Mange VIP angiver det som en udfordring at manøvrere mellem forsknings- og undervisningsforpligtelser. Mange efterspørger i disse prioriteringssituationer klare retningslinjer eller en leder at sparre med.

Den nuværende organisering – forankret på forskningsgrupper hhv. uddannelsesgrupper/studieleder – bidrager ikke til at formindske udfordringerne. Snarere tværtimod. Det er bredt efterspurgt, at uddannelse og forskning tænkes endnu tættere sammen – evt. også organisatorisk.

Dilemmaet med forskningsforpligtelser på den ene side og uddannelsesforpligtelser på den anden side fylder meget for stort set alle VIP. Organiseringen på institutterne - undtagen på NSM, hvor der er etableret faggrupper – bevirker således, at den enkelte VIP skal henvende sig i et forum, når det vedrører forskning og i et andet, når det vedrører uddannelse. Kravene til VIP er dertil ret forskellige for de to områder: mens man i sin forskning typisk skal finde et afgrænset område og dyrke dette i dybden, så skal man i sin undervisning typisk være mere ekspansiv og medtage/kombinere flere felter. Styringsmodellen på uddannelse er væsentligt strammere end den er på forskning. En VIP kan således let måle, om der er leveret den aftalte undervisning og vejledning. Omvendt belønnes forskningsaktivitet bedre end eksempelvis undervisning af høj kvalitet. Der er således relativ dårlig balance mellem styringen og motivationen i de to grene af jobbet, og det kan tænkes, at det til dels er med til at skabe de svære prioriteringssituationer som mange VIP giver udtryk for at opleve.

#### Snitfladeudfordringer mellem institutter og fællesadministration/rektorat

En problemstilling, der har optaget de ansatte på samtlige institutter har været samarbejde mellem fællesadministrationen og institutterne. Der er bred enighed om, at der er et betydeligt potentiale i forhold til at øge tillid og mindske bureaukrati og kontrol mellem fællesadministration og institut.

Der spores således generelt velvillighed i forhold til at have en klarere arbejdsdeling og samarbejdskultur med henblik på at sikre et RUC, der arbejder for fælles mål.

#### Sekretariaterne

Selvom hovedfokus i drøftelserne har været udfordringerne i forhold til VIP, så har der også været identificeret nogle udfordringer i forhold til sekretariaternes organisering. Overordnet er der dog udtrykt tilfredshed med den igangværende bevægelse mod sekretariater for bachelor, kandidat og generel sekretariatsbetjening. Det anerkendes således af både TAP, VIP og studerende, at de styrkede faglige fællesskaber i sekretariaterne fungerer hensigtsmæssigt.

Opmærksomhedspunkterne omkring den fremtidige udvikling af sekretariaterne omfatter:

- På nogle institutter sidder der fortsat en del TAP'er, som er stærkt specialiserede, hvorved både de pågældende medarbejdere og instituttet er udsat for sårbarhed i forbindelse med fravær og arbejdspekler.
- Gennemsigtigheden for VIP og studerende i forhold til arbejdsdelingen i sekretariaterne er nogle steder uklar, hvilket fører til unødige mange henvendelser. Således er arbejdsdelingen mellem bachelor- og kandidatsekretariaterne ikke altid så entydig, som man umiddelbart skulle tro.
- Nogle VIP oplever, at sekretariaterne bestemmer over, hvad VIP skal bruge deres arbejdstid til. Der er behov for at tydeliggøre, hvilke typer af bidrag fra VIP, som sekretariaterne er afhængige af for at kunne levere service til studerende og fællesadministrationen.

### 1.3 Referencegruppens synspunkter

Synspunkterne er beskrevet nærmere i det referat, der fremgår af bilag 1, men overordnet set gav referencegruppen følgende input:

- Det var generelt opfattelsen i referencegruppen, at den eksisterende struktur rummer så store mangler i forhold til ledelsen af VIP'erne, at en fortsættelse mest må betragtes som midlertidig. Den kommende strategiproces vil forhåbentlig bidrage med ideer til en bedre struktur, hvor den enkelte medarbejder sikres bedre sparring og hvor institutlederne får bedre muligheder for at bidrage til den overordnede ledelse af RUC. Hvis det beslattes at fortsætte indtil videre med den nye struktur, så bør der anvendes kræfter på at gennemgå mødestrukturen med henblik på at undgå overlap. Desuden skal der sikres en velfungerende implementering af uddannelsesreformerne.
- De allerede eksisterende ledelsesfunktioner bør styrkes og tydeliggøres. Samtidigt bør skellet mellem de to hovedgrene af universitets formål – uddannelse og forskning – gøres mindre.
- Det bør overvejes at etablere en helt ny faglig afdelingsstruktur, hvor en afdelingsleder står for den faglige repræsentation af faget – hvilket ville give den enkelte VIP en stærkere faglig identitet og større nærhed til den leder, der holder MUS mm. En sådan model kunne suppleres med en forskningsorganisering, der baserer sig på flydende faglige fællesskaber, der er centreret omkring projekter. En sådan organisering minder om faggruppestrukturen på NSM – men med øget ledelsesansvar for faggrubelederne.

#### 1.4 Forbehold

Den gennemførte proces har som beskrevet involveret institutrådene på de seks institutters samt otte medlemmer af den nedsatte referencegruppe. I alt har ca. 50 personer således bidraget, primært på møder af 1-2 timers varighed. Det siger sig selv, at kortlægning, analyse og forslag til forbedringer langt fra er dækkende for alle ansatte og studerendes oplevelser og synspunkter. Det er imidlertid samtidig et klart indtryk, at rapportens indhold heller ikke afviger væsentligt fra mere generelle synspunkter på RUC.

Rapporten er imidlertid af kvalitativ karakter, og det er derfor op til ledelsen på RUC at supplere beskrivelser og forslag med egne holdninger, inden der træffes beslutninger om den fremtidige ledelsesstruktur på universitetet.

## 2. Projektformål og procesbeskrivelse

Nedenfor redegøres der både for, hvorfor nærværende projekt blev søsat samt nærmere for, hvordan projektet er gennemført.

### 2.1 Projektets formål, leverancer og succeskriterier

Projektet er gennemført med det formål at kortlægge og analysere de eksisterende ledelsesstrukturer på RUCs seks institutter. Projektet har således haft til formål at frembringe overordnede analyser af ledelsesstrukturen og kulturen på institutterne, således det er muligt at vurdere om og i givet fald hvordan de eksisterende strukturer sikrer optimale vilkår, for i særdeleshed det videnskabelige personale på RUC set i forhold til at opfylde RUCs overordnede mål for forskning, undervisning og formidling.

### 2.2 Procesbeskrivelse

Med afsæt i strategi 2015 blev der i regi af styregruppen for organisation og campus nedsat en arbejdsgruppe med det formål at belyse de særlige vilkår, der gør sig gældende for at udøve ledelse på RUC. Arbejdet resulterede i en ledelsespolitik for RUC, herunder en række retningslinjer for hvordan politikken gennem lederevaluering og – udvikling, omsættes til praksis. Arbejdsgruppen afsluttede sit arbejde foråret 2013.

På baggrund af retningslinjerne for god ledelse på RUC, blev Rektorat, Kontorchef, Sekretariats- og Institutledere på RUC i løbet af 2013 evalueret gennem en såkaldt 360°måling. Der blev efterfølgende tilrettelagt både individuelle og kollegiale udviklingsforløb for alle ledere med formelt personaleansvar. Målingen viste blandt andet at der var et yderligere behov for, at sikre at den enkelte medarbejder tilhører et attraktivt fagligt fællesskab, hvor der er nærhed mellem medarbejder og nærmeste leder, at styrke institutledernes rolle i universitetsledelsen og skabe en betydeligt stærkere kommunikation fra universitetsledelse til medarbejderne og omvendt. Det er langt hen af vejen ledelsesmæssige opgaver.

På et ledelsesseminar d. 6. januar 2014 blev det drøftet, hvorvidt der allerede gennem eksisterende ledelsesfunktioner som studieleder, forskningsgruppeleder mv. var funktioner der imødekom ovenstående behov, herunder hvilke initiativer der eventuelt skulle rettes mod disse udfordringer. RUCs seks institutter har mange ligheder, men ovenstående udfordringer er forsøgt løst forskelligt, og det betyder, at der i praksis er/kan være forskel på organisering, beslutnings- og ledelsesansvar fra institut til institut.

På baggrund heraf blev det besluttet at gennemføre et projekt med det formål at skabe mere klarhed over ledelsesstrukturen og -kulturen på RUCs institutter. Der har ikke tidligere været arbejdet med at kortlægge organiseringen af de samlede RUCs ledelsesstrukturer, og der findes derfor ikke et samlet materiale over organiseringen af de seks institutter. Mange institutter har dog allerede arbejdet med ledelsesproblematikken, udarbejdet organisationsdiagrammer, ledelsesdelegeringer og leder- og funktionsbeskrivelser, ligesom der også på organisationsniveau foregår flere udviklingsinitiativer vedrørende studielederens rolle (Se bilag nr. 4).

Der var derfor behov for at tilvejebringe en analyse der gav overblikket over fordele og ulemper ved både de enkelte ledelsesstrukturer på institutterne, men også oveblikket over den daglige betydning af eksisterende funktioner, primært for det videnskabelige personale på RUC. Endeligt var det ønskeligt at igangsætte en proces hvor det drøftes hvordan institutternes organisering spiller sammen, på det samlede RUC.

#### Projektets gennemførelse

Som beskrevet ovenfor har der ikke tidligere foreligget et samlet materiale over institutternes organisering. Den gennemførte proces har derfor haft karakter af at være udforskende og kvalitativ. Udover institut- og sekretariatsledere har institutrådene på de seks institutter været inddraget for herved at sikre repræsentativitet på en forholdsvis ressourceeffektiv måde.

Som beskrevet under formålet med projektet har det været hensigten at fokusere på "den hele VIP". Det har bl.a. den implikation, at projektet derfor har været afgrænset fra at analysere organiseringen af, og ledelsesstrukturer i Fællesadministration og af Roskilde Universitetsbibliotek. Fokus har derfor udelukkende været på organiseringen af og kulturen på de seks institutter.

I det følgende redegøres for den proces, der i løbet af foråret 2014 er gennemført parallelt på alle seks institutter på RUC.

1. Indledende planlægningsmøde med institut- og sekretariatsleder

På et indledende planlægnings- og udredningsmøder med institut- og sekretariatsleder blev instituttets organisering kortlagt og umiddelbare udfordringer drøftet. På baggrund af dette møde, eventuelle funktionsbeskrivelser og andet relevant materiale, blev der udarbejdet korte beskrivelser af instituttets organisering, forhåndenværende problemstillinger og hvis de ikke eksisterede i forvejen, organisationsdiagrammer.

På mødet drøftedes ligeledes institutledelsens holdning til den eksisterende ledelsesstruktur. Her blev både identificeret positive og negative aspekter.

2. Workshops

Som beskrevet var det de respektive institutråd, der var primær deltagerkare på de seks workshops. Enkelte institutter havde også valgt at invitere forskningsudvalget, medlemmer af lokaludvalg mv. eller andre interne interessenter med. Målsætningen for workshoppen var at få institutrådets kvalificerede bud på, hvor den nuværende ledelsesmodel og-struktur har begrænsninger, og hvor den har styrker. Outputet fra workshops var derfor deltagernes holdninger til, hvordan den eksisterende organisering fungerer i praksis. Dette førte bl.a. til beskrivelser af eksisterende udfordringer, forventninger til fremadrettede ændringer mv. Tilsvarende blev muligheder og positive elementer af den nuværende ledelsesmodel kortlagt.

Forud for workshoppen havde alle deltagere modtaget beskrivelsen af instituttets organisering. Udgangspunktet for de afholdte workshops var således den kortlægning af organiseringen på instituttet som blev lavet med institut- og sekretariatsleder på det indledende møde.

3. Referencegruppe

Det samlede bearbejdede materiale fra de 6 afholdte workshops mv. blev forelagt en referencegruppe, der var udpeget af styregruppen. Referencegruppen havde til formål at bidrage med et samlet blik på de identificerede problemstillinger og et bidrag til øget kvalificering og tolkning af disse udfordringer. Referencegruppens formål var således, at kvalificere de forelagte analyser og komme yderligere input til videre drøftelser i rektorat og den samlede lederkreds.

Referencegruppens medlemmer er valgt efter to kriterier:

- Alle institutter er repræsenteret
- Både VIP, TAP, studieleder og forskningsgruppeleder er repræsenteret

Gruppen udgøres således af; Martin Bayer (Institutleder CUID); Lene Palsbro (Institutleder, CBIT), Kenneth Reinicke (Lektor, ISG), Hans H.K. Sønderstrup Andersen (Studieleder, PAES), Lene Graakjær (HR-chef, FA), Mette Busch (Sekretariatsleder, NSM), Marianne Lauridsen (Laboratorieoverassistent, NSM), Søren Laurentius Nielsen (Forskningsgruppeleder, ENSPAC), Ask Gudmundsen (stud.).

Referencegruppens bidrag til projektet fremgår af bilag 1

4. Drøftelser i den samlede lederkreds

Afslutningsvis skal rektorat og den samlede lederkreds drøfte problemstillingerne på et lederseminar i sensommeren 2014.

### 3. Organisering på institutterne

I det følgende præsenteres organiseringen – og forskellene i organisering – på de forskellige institutter. Beskrivelsen falder i fire dele: a) beskrivelse af organisering af VIP; b) beskrivelse af organisering af TAP; c) beskrivelse af eksisterende fora, råd og nævn samt d) en fokus på forskelle mellem institutter og afvigelser fra normen.

Da de enkelte institutter har stor grad af autonomi når det kommer til valg af organiseringsform, er der helt naturligt betydelige forskelle mellem organiseringerne på institutterne, specielt når det kommer til, hvordan organiseringen i praksis fungerer, hvilket kapitel 4 vil fokusere nærmere på.

Som det også fremgår af organisationsdiagrammerne og følgende gennemgang er der imidlertid også betydelige ligheder, særligt i den formelle organisering. Det klareste fællestræk er, at det for alle institutter er institutlederen, der har det overordnede ansvar for instituttets drift og udvikling.

Organisationsdiagrammer for institutterne fremgår af bilag 2.

#### 3.1 Organiseringen af det videnskabelige personale

Institutternes VIP er generelt organiseret i forskellige fora omkring funktionerne forskning, Ph.d.-skole og uddannelse.

For fem af de seks institutters vedkommende er det gældende, at forskningsområdet, siden institutreformen i 2006, er organiseret i et antal forskningsgrupper. Antallet af grupper og forskningsgruppernes størrelse varierer fra institut til institut og fra den ene forskningsgruppe til den anden. Forskningsgrupperne fungerer ligeledes som mere eller mindre sammentømrede faglige netværk. Hver forskningsgruppe har valgt en forskningsgruppeleder.

Forskningsgruppelederen er på institutterne tildelt mellem 25 og 50 timer pr. semester for at varetage denne koordinerende rolle. Desuden råder forskningsgruppelederen på nogle institutter over et mindre beløb, som kan anvendes til mødeafholdelser m.m. Enkelte institutter har udarbejdet funktionsbeskrivelser for forskningsgruppelederen, mens andre er i gang, jf. bilag 4 for eksempler. Forskningsgruppelederens rolle er, der hvor den er beskrevet, typisk beskrevet som en mobiliserende, koordinerende og ansvarstagende rolle. Forskningsgruppelederens funktion og rolle udfyldes forskelligt i praksis, men det er generelt en rolle uden formel beslutnings- og ledelseskompetence.

Satsningsområde- og projektledere spiller også en rolle i forhold til de fora, men som videnskabeligt personale er organiseret i. Ved større projekter, hvor der er givet bevillinger, er kravene til projektlederen skærpet betydeligt i forhold til de krav man møder som leder for en forskningsgruppe uden betydeligt budget. Dette har betydning for ledelsesfunktionen, hvor projektlederen i større projekter har reelle lederkompetencer.

En Ph.d.-skoleleder er på alle institutter udpeget til at administrere, koordinere og udvikle ph.d.-uddannelsen, mens der på nogle ph.d.-skoler er udpeget koordinatore til ph.d.-skolens specifikke uddannelseslinjer-/programmer. I nogle tilfælde har Ph.d.-skolelederen ansvar for afholdelse af MUS med de Ph.d.-studerende

Det videnskabelige personale er også organiseret omkring fag og uddannelse og dermed omkring de respektive studieledere. Studieledere er frem til nu blevet udpeget af rektoratet efter indstilling fra studienævnet og har i samarbejde med studienævnene ansvaret for at udvikle og administrere uddannelsen på institutterne. Studielederen sidder i praksis typisk for 2-årige perioder.

#### 3.2 Organiseringen af det administrative og tekniske personale

For alle institutters vedkommende gælder det, at det administrative og teknisk-administrative personale er organiseret således, at det er instituttets sekretariatsleder, der har personaleansvaret og udfylder den daglige ledelsesfunktion.

Sekretariaterne er typisk inddelt i et institutsekretariat, et kandidatsekretariat og for de fire af RUCs institutter, der er ophængsinstitut for bacheloruddannelserne også et bachelorsekretariat. Det gælder for CBIT, NSM, ISG og CUID, der er ophængsinstitutter for henholdsvis Hum-tek., Nat-bach., Sam-bach. og Hum-bach. På ISG er der etableret en teamlederfunktion for bachelorsekretariatet, der tæller 14 medarbejdere.

Dertil er der for CBITs vedkommende også enheder (CBIT service og Fab Lab) under sekretariatslederen, hvor der er indsat henholdsvis en teamleder og en teamkoordinator. For ENSPAC og NSM's vedkommende gælder det, at det er sekretariatslederen, der har personaleansvaret for institutternes laboranter.

### 3.3 Råd og organer

Alle institutter har et bredt sammensat institutråd, der har til opgave at være sparringspartner og rådgiver for institutlederen, ligesom der på alle institutter er lovpligtige studienævn.

Hertil eksisterer også en række råd og organer af forskellig karakter: Lokal- og samarbejdsudvalg, studieledergruppe/uddannelsesudvalg, forskningsledergrupper/forskningsudvalg, Ph.D.-udvalg og arbejdsmiljøudvalg.

På ISG har man også etableret et FU-udvalg (forskning og uddannelse). Her møder institutlederen, forskningsgruppeledere, studieledere, studienævnformænd og ph.d.-skoleledere hver 14. dag. FU-udvalget har til formål at skabe tættere sammenhæng mellem uddannelse og forskning, eksempelvis i rekrutteringssituationer.

### 3.4 Afvigelser

Grundlæggende er RUCs seks institutter formelt organiseret relativt ens, men der kan imidlertid peges på tre eksempler, hvor man enten har valgt at organisere instituttet markant anderledes end normen eller har uddelegeret personaleansvar af forskellig variant.

#### Faggruppestrukturen på NSM

NSM er det eneste institut på RUC, hvor der er etableret en organisatorisk faggruppestruktur. Det fungerer således, at institutlederen er direkte leder for alle VIP'ere, dog med den modifikation, at ledelsen af løst ansat personale, herunder ph.d.-studerende og Post Docs, er uddelegeret til faggruppelederne. Det er institutlederen, der i samarbejde med faggruppeledere, afholder MUS.

Instituttets ledelsesgruppe består af institutlederen, faggruppelederne samt sekretariatslederen. Ledelsesgruppen udformer forslag til instituttets udviklingsplan, strategi, økonomiske prioriteringer og varetager den løbende koordinering mellem instituttets grupper. Tiltag med langtrækkende konsekvenser, herunder ændringer i udviklingsplan, strategi og større økonomiske prioriteringer, drøftes i institutråd, samt i andre relevante udvalg, og i særlige tilfælde blandt alle instituttets medarbejdere. Ledelsesgruppen er observatører på både IR og LSU og afholder ledelsesseminarer en gang i kvartalet.

VIP'erne er inddelt i tre faggrupper, Matematik/fysik, Kemi og Biologi, og hver gruppe er repræsenteret ved en faggruppeleder. Faggruppelederne udpeges af institutlederen efter indstilling fra faggrupperne. Udover et funktionstillæg får faggruppeledere også 250 timer pr. semester til at udføre følgende overordnede opgaver:

- ① Koordinere daglige opgaver (med hensyn til undervisningen i samarbejde med studielederne. Det er også i dette samarbejde at semesterallokering foregår)
- ① Koordinere og fordele gruppens driftsmidler (dvs. budgettere, uddele og følge op). Driftsmidlerne uddeles en gang om året til grupperne, og indrapporteres i forbindelse med udarbejdelse af prognoser og regnskab.
- ① Være kommunikativt forbindelsesled imellem institutlederen og gruppen
- ① Rådgive institutlederen og formidle rådgivning til institutlederen
- ① Deltage i instituttets ledelsesgruppe

I hver faggruppe er der en studieleder pr. fag. Dvs. at der under matematik/Fysik er 2 studieledere, og at der for hhv. Biologi og Kemi er en enkelt studieleder. Studielederen får udover det almindelige funktionstillæg også timer til studielederarbejdet – disse er udmålt efter studiets STÅ. Studieledere holder månedlige møder med deltagelse af institutleder.

Faggruppelederne samarbejder med hinanden og med TAP-gruppelederne samt sekretariatslederen omkring fordelingen af TAP, støtte til VIP'erne, og den daglige koordination heraf.



VIP'erne på NSM indgår også i forskningsgrupper eller forskningsprojekter. Forskningsgrupperne er ikke administrative enheder, da de er fagligt baserede og gerne dynamiske. Der er ingen deciderede forskningsgruppeledere. Forskningsgrupperne går gerne på tværs af teams og faggrupper og er ud fra et organisatorisk perspektiv løst koblet til de resterende organisatoriske enheder.

Der kan være projektledere i eller for forskningsgrupperne, især når større bevillinger er involveret. De kan/vil have både et økonomisk, administrativt og personalemæssigt ansvar.

#### Viceinstituteder på CBIT

På RUCs største institut har man, med det formål at styrke ledelsesarbejdet, valgt en model, hvor der er indsat en viceinstituteder. Ansvarsfordelingen mellem institutlederen og viceinstitutederen er således, at det er institutlederen der har det overordnede personale-, budget-, og strategiansvar, ligesom denne deltager i universitetsledelsen. Inden for disse rammer er der uddelegeret personaleansvar til viceinstitutederen for en gruppe af det videnskabelige personale (lektorer), samt daglig deltagelse i det samlede ledelsesarbejde på instituttet.

Viceinstitutederens ansættelse er konstrueret således at denne er ansat som viceinstituteder i 49 % af en VIP-stilling, hvor viceinstitutederen deltager i VIP-opgaver i de resterende 51 % af tiden. Fordelingen af de 51 % mellem forskning og undervisning er individuelt forhandlet.

#### Delegering af personaleansvar

På ENSPAC har institutlederen delegeret afholdelse af de årlige MUS for projektansatte forskere og ph.d. studerende til forskningsledere og ph.d. skoleledere. Delegationen vedrører kun MUS, idet personaleansvaret for alle VIP-medarbejdere fortsat ligger hos institutlederen. For at sikre kommunikation har institutleder hvert år, på opfordring af forskningsleder/ph.d.-leder, samtaler med selvsamme om hovedpointerne fra sidste års MUS. Hvis der fremkommer alvorlige udfordringer eller forhold, der kræver håndtering på højere niveau, skal forsknings(gruppe)leder eller ph.d. skoleleder uden forsinkelse kontakte institutleder for snarest at drøfte opfølgningen på disse problemer eller forhold.

## 4. Praksis på institutterne

I dette kapitel redegøres der for de væsentligste erfaringer og input fra de aktiviteter, der har været afholdt på institutterne i projektperioden. På de seks workshops er det, med udgangspunkt i den formelle organisationsstruktur, blevet uddybet hvordan organiseringen fungerer i praksis. Selvom der er mange ligheder i den formelle struktur, er institutternes historie og kultur forskellige, hvilket er kommet til udtryk i møderne med institutterne. Nogle problemstillinger og drøftelser er gået igen på stort set alle institutter, mens andre er institutspecifikke

Opsamlende referater fra workshops på de enkelte institutter fremgår af bilag 3

### 4.1 Organisering af forskningsområdet

Erfaringer med og synspunkter på forskningsgruppernes virkemåde

På alle institutter er der givet udtryk for, at autonomi, fleksibilitet og smidighed er væsentlige parametre for forskningsgruppernes evne til at mobilisere og motivere forskningsmiljøet. De grupper, der er dannet på baggrund af fælles faglig interesse opleves generelt som mere velkonsoliderede og dynamiske end de mere strategisk sammensatte grupper, og på den måde har forskningsgruppens historie og udvikling stor betydning for gruppens aktivitet og motivation.

De forskningsgrupper der er dannet på baggrund af allerede eksisterende faglige fællesskaber eller discipliner beskrives som hjemsted for relativt stærke og ofte også produktive forskningsmiljøer.

Det er imidlertid også kendetegnende, at forskellige VIP kan have vidt forskellige oplevelser af forskningsgruppernes funktion. Nogle betragter forskningsgruppen som det væsentligste faglige fællesskab, hvor man opsøger og får den primære sparring og de faglige relationer. Andre forsøger at få denne sparring andre steder. Gruppernes organisering bærer præg af at være produkt af tilfældige strategier.

Generelt beskrives det på alle institutter, hvordan nogle forskningsgrupper har karakter af at være læsegrupper, andre fungerer som faglige sparringsmiljøer, mens andre er deciderede produktionsenheder, der trækker penge hjem til instituttet. Det er oplevelsen, at det er sidstnævnte, der fungerer bedst som samlende miljø.

Forskningsgruppelederens rolle og kompetence

Der er relativ stor konsensus om, at forskningsgruppelederens rolle primært er at mobilisere, motivere og skabe miljø og fungere som bindeled til institutledelsen. Samtidig er det kendetegnende, at forskningsgruppelederne helt generelt ikke besidder reelle styringsredskaber eller uddelegeret personaleansvar.

Grundlæggende oplever forskningsgruppelederen, at det er svært at navigere i det krydspres, der opstår mellem at have en form for ledelsesansvar i praksis og ingen reelle muligheder for at udøve reel ledelse. Om forskningsgruppelederrollen ender med at have karakter af koordinator, motivator eller som lobbyist (eller en kombination heraf), er derfor mere eller mindre tilfældigt, og det opleves af flere forskningsgruppeledere som frustrerende.

Selvom nogle forskningsgruppelederne ikke oplever at have en stærk rolle, stilles der samtidig ofte krav til deres viden om forskningsgruppernes aktivitet og status på konkrete forskningsprojekter. Der stilles også i stigende grad centrale krav til forsknings- og publiceringsaktivitet og ofte holdes forskningsgruppelederen ansvarlig. Dette opleves som problematisk, idet forskningsgruppelederen ikke har de forømtalte styringsværktøjer og ej heller har afsat tilstrækkelige ressourcer til at have en sådan rolle.

På enkelte institutter eksisterer store forskningsgrupper med indtil flere undergrupperinger. Der kan derfor være flere forskellige mere eller mindre formelle ledelsesfunktioner, fx forskningsprojektledere, under forskningsgruppelederen, og der kan være givet bevillinger til enkelte projektgrupper. Dette øver indflydelse på forskningsgruppelederens manøvrerum og funktion, mens rollen som helhed bliver mere diffus. Det er derfor ved forskningsgrupper med flere undergrupperinger i endnu højere grad end ved mere strømlinede forskningsgrupper gældende, at forskningsgruppelederen skal bruge mange ressourcer på blot at holde sig ajour med, hvilke aktiviteter, der er i gang. Forskningsgruppelederen får derfor væsentligt mindre tid til fx at arbejde for at skabe et fælles retning og styring.

Udover forskningsgruppelederne er der også satsningsområdeledere. Der er nogle helt andre og skærpede krav til deres rolle både udad- og opadtil, i kraft af at de også skal administrere et budget.

For NSM gælder det i modsætning til andre institutter, at uddannelse og forskning er tæt forbundne emnemæssigt. Faggrupperne fungerer qua deres opdeling i tydeligt faglige discipliner som relativt homogene grupper, og det er primært her og i de projektbaserede forskningsgrupper, at man som videnskabelig medarbejder oplever at tilhøre et fagligt fællesskab. Dertil knytter sig dog andre udfordringer, såsom hvordan man sikrer et frugtbart forhold og en tydelig ansvarsfordeling mellem studielederen og dennes faggrubeleder. Eksempelvis er det faggrubelederen, der indgår i instituttets ledelsesgruppe og denne skal i den forbindelse samarbejde med de andre faggrubeledere og TAP-grubeledere om fordelingen af administrativ og teknisk støtte til det videnskabelige personale og den daglige koordination heraf, mens der gives udtryk for at det i praksis er studielederne der i høj grad har den daglige kontakt med sekretariaterne.

## 4.2 Organisering af uddannelsesområdet

Studielederen er samlefigur

For nogle, er det i forskningsgrupperne at faglig identitet og fællesskab dyrkes, men det er oplevelsen at det for en rigtig stor del af det videnskabelige personale mere er i faggruppen, personalegruppen eller lærergruppen, som er omdrejningspunktet for uddannelsen, at den daglige sparring og udvikling foregår.

Idet undervisning fylder meget i dagligdagen for en stor del af det videnskabelige personale, er det ofte studielederen, der opleves som den daglige leder, hvor han/hun fungerer som omdrejningspunkt. På mange institutter er det blevet beskrevet, hvordan det primært er hos studielederen, at man får den daglige ledessparring. Studielederen bliver derved reelt samlefigur for VIP, både i forhold til at indgå i et fagligt fællesskab og i forhold til den undervisning man udbyder. Dette forstærkes af, at der ofte er tæt sammenhæng mellem de faglige felter og uddannelsernes opbygning.

Denne opfattelse af og forventning til studielederrollen har selvfølgelig betydning for, hvordan denne kan handle i praksis og for hvordan, han/hun selv definerer sin rolle.

Studielederrollen

Studielederens primære formelle rolle og funktion er den administrative sikring af fremdrift og organisering af instituttets fag/uddannelser. Det handler om at sætte det rigtige hold på det rigtige tidspunkt, og studielederrollen er derfor i praksis helt central, når det handler om uddelegering og fordeling af arbejde på undervisningsfronten. Fordi VIP som udgangspunkt skal undervise 60 % af arbejdstiden vil denne relation selvklart have stor betydning for den enkelte VIP. Studielederrollen fremhæves som en funktion, der leder og fordele arbejdet, dog uden reel uddelegeret personaleledelseskompetence.

I forhold til studielederrollen er der på næsten alle institutter beskrevet udfordringer og et stort udviklingspotentiale. Dette skal selvfølgelig ses i forhold til ovenstående, nemlig at studielederen har en hel central, positiv og væsentlig rolle i forhold til det videnskabelige personales hverdag og trivsel.

For det første betragtes studielederrollen, på stort set alle RUCs institutter, groft sagt som borgerligt ombud. Både de kortsigtede og langsigtede incitamenter for at påtage sig opgaven ytres for øjeblikket til at være begrænsede. Det er således ikke altid et positivt, aktivt tilvalg at blive studieleder, bl.a. fordi tjansen som studieleder er arbejdskrævende og administrativ tung. Der er dog stor kollegial respekt og opbakning til de, der påtager sig opgaven. For det andet er der ikke nogen fast ide om, hvordan man skal udøve kollegial, administrativ/funktionel ledelse, når man efter endt studielederperiode skal tilbage og fungere som almen VIP. En studieleder beskriver det på den måde, at det ikke kun er manglende (styrings)redskaber der gør deres funktion vanskelig. Rotationselementet, som betyder at man kan komme til at stå i situationer, hvor det er mere belejligt at tage eventuelle problemer på egne skuldre i stedet for at få den relevante kollega til at varetage sit job, er ligeledes en udfordring. Det er konfliktfyldt at påtale manglende indsats, så hellere selv hjælpe de studerende med den vejledning, de mangler.

For det tredje oplever studieledere det ikke som muligt at opretholde et tilstrækkeligt/tilfredsstillende forskningsniveau samtidig med, at opgaven som studieleder skal varetages. Forskning og studieledelse hænger ganske enkelt ikke sammen, da der ikke er tid nok til fordybelse i en sådan grad som forskning kræver. Studielederopgaven er administrativ tung, og der gives udtryk for at administrativ hjælp, eksempelvis fra en studentermedhjælp, ville lette opgaven.

### 4.3 Forholdet mellem forskning og undervisning

Forholdet og balancen mellem forskning og undervisning har på alle institutter været en hel central diskussion, dog i forskellige varianter.

Som organiseringen er nu eksisterer der nærmest to organiseringsprincipper. Et funderet omkring forskning, hvor man som VIP indgår i forskellige interessebaserede forskningsgrupper og et andet er funderet omkring uddannelse, der i en eller anden grad er mere forretnings- og udviklingsbaseret. Næsten per definition er balancen mellem forskning og uddannelse svær at manøvrere rundt i, og der efterspørges til stadighed tættere forbindelse mellem forskning og undervisning. Ligeledes er der efterspørgsel efter at blive hjulpet til en klarere prioritering af balancen mellem forskning og uddannelse.

Flere VIP har tilkendegivet, at det er en grundlæggende udfordring at tackle skiftet fra og prioriteringen af de faglige kompetencekrav, der stilles i hhv. undervisnings og forskningssituationer. I forhold til den enkelte VIP's udbud af undervisning stilles der krav om, at VIP besidder brede faglige kompetencer. Modsat tendens er der inden for forskningsopgaven, hvor man forventes at have en stærk faglig profil og dybde. Det kan stille VIP i et dilemma, der er vanskeligt at håndtere. Det gælder naturligt primært for det faste videnskabelige personale.

Hertil kommer, at styringsmodellen på uddannelse er væsentligt strammere end den er på forskningsområdet. Samtidig pointeres det af flere som paradoksalt, at anerkendt forskningsaktivitet belønnes bedre end eksempelvis undervisning af høj kvalitet.

Det fremhæves som en styrke, når der er en vis sammenhæng og overlap mellem forskningsgrupper og undervisning, som der eksempelvis er mellem Arbejdslivsstudier og forskningsgruppen arbejdsliv på ENSPAC. Det er med til at styrke balancehensyn mellem forskning og uddannelse, og det opleves, at det er med til at sikre stærkere forankring af både det faglige fællesskab og den forskningsbaserede undervisning.

Det nævnes i den forbindelse, at den tidligere organisering med en faggrubeleder fungerede godt i forhold til at undgå ovenstående, da denne havde en tæt kobling til studielederen, og at strukturen dengang skabte og styrkede relationen mellem de to funktioner, i forhold til at koble og koordinere forskning og undervisning.

På NSM hvor man har etableret faggrubestrukturen, gives der udtryk for, at det for det videnskabelige personale indimellem kan være vanskeligt at skelne ansvarsfordelingen mellem institutlederen og faggrubelederen i forhold til hvem der skal være initiativtager til den enkelte VIP's faglige og pædagogiske udvikling. Det skal tilføjes, at der på NSM er oplevelse af at faggrubestrukturen, når den er velimplementeret, er et godt udgangspunkt til at skabe bedre sammenhæng mellem forskning og uddannelse, da strukturen kan styre både de horisontale og vertikale kommunikationskanaler.

### 4.4 Kontakten til eksterne lektorer, nye adjunkter og Ph.d.-studerende.

På flere af de seks workshops gives der udtryk for, at de nuværende strukturer, hverken de formelle eller uformelle, i særlig høj grad formår at sætte rammerne for kontakten til instituttets eksterne lektorer. Tilsvarende er der heller ikke tilstrækkelig viden om, hvorvidt de Ph.d.-studerende har et reelt behov for tættere kontakt indad og opad på institutterne, eller om relationen til Ph.d.-vejleder og Ph.d.-skoleleder er tilfredsstillende for både den enkelte Ph.d.-studerende og for instituttet.

Dertil nævnes det også flere steder, at man som ung adjunkt, ny Ph.d.-studerende eller blot som nyansat på RUC, godt kan have oplevelsen af at være overladt til sig selv. Der bliver udtrykt frustration over for lidt og for mangelfuld basisledelse, når det vedrører almindelige praktiske ting som eksempelvis løn, ferie, hvor står printeren osv. ligesom flere føler at mangle et egentligt fagligt tilhør. Som organiseringen er nu, er der ingen der har ansvaret for at introducere nyligt tilkomne VIP, og ingen som man som VIP kan gå til hvis man har spørgsmål af karakter i ovenstående retning. RUCs til tider komplekse struktur med mange mere og mindre formelle ledelsesfunktioner, roller og normer at forholde sig til beskrives også som vanskeligt at manøvrere i.

Efter den studieadministrative reform, hvor man samlede sekretariatene i bachelor- og kandidatsekretariater, og hvor de tidligere fagsekretærer forsvandt, er dette blevet yderligere forringet, da det tidligere var fagsekretærernes rolle at sikre

en vis grad af introduktion. At man som videnskabelig medarbejder ikke har behov for en instruerende leder, er ikke det samme som at man ikke har behov for grundlæggende basisledelse og personalepleje.

#### 4.5 Specifikt om sekretariaterne

Som beskrevet har hovedfokus været på organiseringen omkring det videnskabelige personale, men sekretariaternes organisering har også været berørt på de seks workshops.

Grundlæggende er der enighed om, at bevægelsen mod bachelor-, kandidat- og institutsekretariater skaber gode og stabile betingelser for den ansatte, men der er også en række opmærksomhedspunkter, der med fordel kan skærpes.

Ikke overraskende er meldingen fra de fleste institutter, at der er behov for en klarere opgaveskæring mellem bachelor- og kandidatsekretariaterne. Det er problematisk både for sekretariaterne, de studerende og for det videnskabelige personale, at det ikke altid er klart hvor man skal henvende sig i aktuelle situationer.

Det nævnes også, at høj specialisering indenfor et givent område, kan betyde at man som administrativ medarbejder godt kan savne faglig sparring og at sekretariatsbetjeningen ved ferie, sygdom og lignende bliver meget sårbar. Det opfattes som stressende, både for den medarbejder der er væk, men også for dennes kollegaer der oplever ikke at have tilstrækkelig viden om andres opgaveporteføljer. Det skal dog også nævnes, at det er en styrke at have klare afgrænsede opgaver.

Afslutningsvis og i forlængelse af afsnittet om forholdet mellem forskning og uddannelse gives der også udtryk for, at når de administrative reformer på universitet pålægger det videnskabelige personale med administrativt arbejde, er det også med til at skabe et skred i forholdet mellem forskning og undervisning.

# Selvevalueringss- rapport

INSTITUTIONSAKKREDITERING  
ROSKILDE UNIVERSITET 2018



RUU

## Indhold

Del 1.....	4
<b>Kapitel 1. Indledende om Roskilde Universitet .....</b>	<b>5</b>
1.1 Fakta om Roskilde Universitet (RUC) .....	5
1.2 RUC's strategiske grundlag og uddannelsesmodel .....	5
1.3 RUC's kvalitetssikringspolitik .....	9
1.4 Sammenhængen mellem kvalitets- og strategiarbejde .....	10
<b>Kapitel 2. Ledelse og organisering af kvalitetsarbejdet.....</b>	<b>11</b>
2.1 Ledelse, ansvar og formelle roller i forhold til organiseringen af kvalitetsarbejdet på RUC .....	11
2.1.1 Råd, studienævn og udvalg .....	12
2.1.2 Mødeformer og mødefora .....	14
2.1.3 Årshjul for universitetsledelsens kvalitetsarbejde .....	15
2.2 RUC's kvalitetssikringssystem .....	17
2.2.1 Kvalitetssikringssystemets tilpasning til RUC's uddannelser .....	17
2.2.2 Input til kvalitetssikringssystemet .....	18
2.2.3 Analyse og afrapportering som del af ledelsesinformationen.....	19
2.3 Arbejdet med at fremme en god kvalitetskultur på RUC.....	22
<b>DEL 2 .....</b>	<b>24</b>
<b>Kapitel 3. Kvalitetssikring af uddannelsernes videngrundlag .....</b>	<b>26</b>
3.1 RUC som forskningsinstitution: principper og organisering.....	26
3.2 Faste allokeringsprocesser .....	28
3.3 RUC's publiceringsstrategi .....	28
3.4 Nøgletal for forskningsbaseret og kvalitativ monitorering .....	29
3.5 Principper for rekruttering af forskere og af DVIP .....	30
3.6 Faglig kompetenceudvikling.....	30
3.7 Projektlæring og deltagelse i fagligt miljø .....	31
3.8 Afrapportering om uddannelsernes arbejde med videngrundlag .....	31
3.9 Eksempel: styrkelse af bacheloruddannelsernes videngrundlag via udarbejdelse af rekrutteringsstrategi og allokeringspraksis ved IMT .....	31
<b>Kapitel 4. Kvalitetssikring af uddannelsernes niveau og indhold .....</b>	<b>33</b>
4.1 RUC's pædagogiske model; planlægningsmæssige konsekvenser .....	33
4.2 Uddannelsesplanlægning .....	33
4.3 Kvalitetssikring af niveau og indhold via studieordningsarbejde .....	34

4.3.1 Sikring af sammenhæng og niveau via studieordningen .....	34
4.3.2 Sikring af niveau via studieordningens fastlæggelse af prøveformer og bedømmelse .....	34
4.3.3 Sikring af niveau via studieordningens fastsættelse af adgangskrav .....	35
4.3.4 Sikring af niveau via samarbejde med censorer og censorkorps .....	35
4.3.5 Sikring af undervisningens indhold .....	35
4.3.6 Interne uddannelsesgennemgange (helhed i kombinationskandidatuddannelser) .....	36
4.4 Nøgletal for gennemførelse og frafald .....	36
4.5 Fælles politik for undervisningsevaluering .....	36
4.6 Pædagogisk kompetenceudvikling .....	37
4.7 Faciliteter og studiemiljø .....	38
4.8 Sikring af dele af uddannelsen der gennemføres uden for RUC .....	39
4.9 Studie- og karrierevejledning .....	40
4.10 Afrapportering om uddannelsernes arbejde med indhold og niveau .....	41
4.11 Eksempel: styrkelse af sammenhæng i kurser via studenterevalueringer .....	41
<b>Kapitel 5. Kvalitetssikring af uddannelsernes relevans .....</b>	<b>43</b>
5.1 RUC's uddannelsesmodel: relevans gennem kompetenceopbygning .....	43
5.2 Relevanstjek gennem nøgletal for ledighed .....	43
5.3 Aftagerpaneler og anden dialog med aftagere .....	44
5.4 Udvikling af uddannelsernes relevans gennem employability-indsatser .....	45
5.5 Projektorienteret praktikforløb .....	45
5.6 Projektsamarbejde .....	46
5.7 RUC's kandidatundersøgelse .....	46
5.8 Alumneforening .....	46
5.9 Afrapportering om uddannelsernes arbejde med relevans .....	46
5.10 Eksempel: styrkelse af ny kandidatuddannelses relevans – Nordic Urban Planning Studies – via inddragelse af aftagere og eksterne samarbejdspartnere .....	47
<b>Kapitel 6. Ledelsens refleksion over RUC's kvalitetssikringssystem .....</b>	<b>49</b>
6.1 Fra stærk fælles RUC-kultur til stærk fælles kvalitetssikringskultur .....	49
6.2 Fortsat udvikling og styrkelse af RUC's arbejde med kvalitetssikring .....	52
6.3 Institutionens strategiske overvejelser over den samlede portefølje af uddannelser og udbud .....	53
6.4 RUC's evne til at forholde sig til udviklingen på arbejdsmarkedet .....	54



## Del 1

Første del af Roskilde Universitets selvevalueringsrapport omhandler de overordnede rammer, inden for hvilke kvalitetssikrings- og udviklingsarbejdet udføres. I kapitel 1 præsenteres Roskilde Universitet, dets lokalisering, hovedområder og organisation samt dets profil som uddannelses- og forskningsinstitution. Kapitel afsluttes med en beskrivelse af universitetets strategiske grundlag og sammenhængen mellem strategi- og kvalitetsarbejde. I kapitel 2 beskrives herefter rammerne for, hvordan kvalitetsarbejdet ledes og organiseres. Herefter følger en introduktion til kvalitetssikringssystemets primære elementer, til de kadencer arbejdet forløber efter og til formatet for den løbende ledelsesinformation. Kapitel afsluttes med en præsentation af, hvordan universitetet arbejder med at fremme en god kvalitetskultur.

## Kapitel 1. Indledende om Roskilde Universitet

### 1.1 Fakta om Roskilde Universitet (RUC)

RUC blev oprettet i 1972 og er i dag Danmarks syvende største universitet. RUC bedriver forskning af international kvalitet og tilbyder uddannelser fra bachelor til ph.d.-niveau inden for det humanistiske, det naturvidenskabelige, det humanistisk-teknologiske og det samfundsvidenskabelige hovedområde. RUC tilbyder desuden videreuddannelse samt kortere kursusforløb. Sammenlagt har RUC ca. 9000 studerende og 880 ansatte.

RUC's uddannelser er kendetegnet ved problemorienteret projektarbejde, der foregår i grupper og udgør ca. halvdelen af den enkelte uddannelse. RUC udbyder 7 bacheloruddannelser: den humanistiske bacheloruddannelse, International Bachelor in Humanities, den humanistisk-teknologiske bacheloruddannelse, den naturvidenskabelige bacheloruddannelse, International Bachelor in Natural Sciences, den samfundsvidenskabelige bacheloruddannelse og International Bachelor in Social Sciences.

Uddannelserne på RUC er desuden kendetegnet ved deres tværfaglighed. RUC udbyder i alt 35 bachelorfag, som kan sammensættes på forskellige måder og 5 fagintegrerede bachelorfag. Bacheloruddannelserne indledes med 1½ års tværfaglige studier på en grunddel, også benævnt basisdelen. Herefter specialiserer den studerende sig inden for et eller to bachelorfag. Kandidatuddannelserne består typisk af to kandidatfag, men enkelte uddannelser udbydes som samlede tværfaglige forløb. RUC udbyder i alt 40 kandidatfag, som kan kombineres i et antal faste kombinationer samt 13 fagintegrerede kandidatuddannelser – i alt 166 forskellige kandidatuddannelser. Desuden udbyder RUC 7 masteruddannelser og en diplomuddannelse.

RUC har fire institutter, der hver ledes af en institutleder, der varetager instituttets daglige ledelse, herunder planlægning og fordeling af arbejdsopgaver. Institutlederen har desuden ansvaret for at sikre kvalitet og sammenhæng i instituttets forskning og undervisning.

Hvert institut er ansvarlig for 1-2 bacheloruddannelser, en række kombinationskandidatfag og kandidatuddannelser. Derudover udbyder to af institutterne masteruddannelser og et enkelt en diplomuddannelse (bilag 1).

RUC har én samlet campus, beliggende i Trekroner bydel, der grænser op til Roskilde by. Universitetet driver derudover kursuscenteret Sømestationen i Dragerup Skov ved Isefjorden, som rummer undervisningslokaler og laboratorier, der benyttes til feltkurser, seminarer og lignende arrangementer i forbindelse med både forskning og uddannelse på universitetet.

### 1.2 RUC's strategiske grundlag og uddannelsesmodel

RUC har siden oprettelsen i 1972 dannet rammen for nyskabende forskning og uddannelse. Universitetets ambition er, at både forskning og uddannelse skal være relevant i forhold til at løse virkelighedens problemer og bidrage til at flytte samfundet fremad. Denne ambition danner det strategiske grundlag for universitetet, formuleret i henholdsvis RUC's profil, Strategi Ny RUC og grundlagsdokumenter for *pædagogisk profil, forskningsbaseret uddannelse og tværfaglighed* (bilag 2,3,4,5,6). Universitetet er baseret på en grundholdning om, at virkelighedens problemer sjældent respekterer traditionelle faggrænser. Løsningerne kræver ofte en tværfaglig tilgang, der inden for både forskning og uddannelse trækker på forskellige videnskabelige discipliner, traditioner og metoder. RUC er derfor organiseret anderledes end mange andre universiteter hvad angår tilgangen til både forskning og uddannelse. Universitetet spænder i såvel forskning som uddannelse over de humanistiske, humanistisk-teknologiske, naturvidenskabelige, og samfundsvidenskabelige hovedområder, og universitetets institutter og uddannelser er tværfagligt organiserede. Universitetets

problemorienterede, faglige og tværfaglige tilgang kommer på uddannelsesområdet til udtryk i en uddannelsesmodel, der er fælles for alle universitetets uddannelser.

Uddannelsesmodellen præsenteres her i forhold til tre hovedelementer:

- *Den pædagogiske model*
- *Uddannelsesstrukturen*
- *De fysiske rammer*

Indledningsvis beskrives, hvad begreberne: fag, fagmiljø, uddannelsesdel og fagmodul dækker over på Roskilde Universitet, og hvordan de spiller sammen i praksis.

Begrebet **Fag** dækker traditionelle videnskabsfag som fysik eller dansk og tværfaglige fag som kultur- og sprogmødestudier eller internationale udviklingsstudier.

Begreberne 'fag 1' og 'fag 2' henviser til de to fag som indgår i en kombinationskandidatuddannelse. Fag 1 er det titelbærende fag i uddannelsen, også hvis de to fag i uddannelsen leder frem til to forskellige titler.

Dvs. at hvis man læser socialvidenskab som fag 1 og dansk som fag 2, opnår man titlen Cand.Soc.

Ansvaret for den samlede uddannelse ligger hos det studienævn, hvor fag 1 hører til.

**Fagmiljø:** Alle forskere er organiseret i forskningsgrupper<sup>1</sup>. Et eksempel: Dansk er et videnskabsfag. Forskerne i fagmiljøet bag 'danskfaget' er medlemmer af en række forskningsgrupper, fx Sprog og læring, Æstetik og Kultur, Language, Culture and Cognition, samt Kultur og Medier. Alle disse forskningsgrupper tæller medlemmer fra andre fagmiljøer.

**Uddannelsesdel og fagmodul:** Alle uddannelser udbydes på et tværfagligt grundlag, og de udbydes som en kombination af to fag. Tværfaglige fag kan i visse tilfælde udbydes samlet som én uddannelse og indgår i så fald i gruppen af fagintegrerede kandidatuddannelser.

I strukturel forstand, dvs. i studieordningssammenhæng og i forbindelse med allokering, anvendes termen fagmodul om den konkrete uddannelsesdel, som det enkelte fag udgør i uddannelsen. I studieordningssammenhæng består en bacheloruddannelse ud over basisdelen, således af et eller to fagmoduler samt et bachelorprojekt. Kombinationskandidatuddannelser består af to fagmoduler og et speciale, mens de fagintegrerede kandidatuddannelser har en fagmæssigt friere opbygning.

Et eksempel: Faget Dansk udbydes som uddannelsesdel i to fagmoduler på henholdsvis bachelorniveau og kandidatniveau. Herudover underviser forskerne på basisdelen af den humanistiske bacheloruddannelse. Endelig kan den enkelte forsker – afhængig af sin forskningsfaglighed – indgå i andre fagmoduler på andre uddannelser.

### ***RUC's pædagogiske model***

Uddannelser på Roskilde Universitet er organiseret med henblik på, at de studerende opbygger relevante kompetencer inden for analyse, kritisk tænkning og samarbejde. Dette sker gennem problemorientering, deltagerstyret projektarbejde i grupper og forskellige former for kursusaktiviteter.

---

<sup>1</sup> Af historiske årsager benævnes forskningsgrupper på nogle institutter 'faggrupper'. I nærværende rapport bruges udelukkende termen forskningsgruppe

RUC's pædagogiske model kan opsummeres som problemorienteret projektlæring (forkortet som PPL, og på engelsk 'Problem-oriented Project Learning'). Det særlige ved problemorienteret projektlæring er, at projektarbejde er deltagerstyret, hvilket i praksis betyder, at de studerende selvstændigt identificerer et problemfelt og udarbejder en problemformulering, som de derefter styrer projektarbejdet ud fra. Denne forståelse af problemorienteret projektlæring er dels baseret på den nævnte grundopfattelse, at virkelighedens problemer ofte kræver en tværfaglig tilgang, dels på ambitionen om, at de studerende skal erhverve sig kompetencer, så de kan fungere som problemløsere og projektledere uden for universitetet. Det problemorienterede projektarbejde suppleres og komplementeres af kursus- og seminarundervisning på større eller mindre hold, som giver de studerende den nødvendige faglige og teoretiske ballast til at indgå kvalificeret i projektarbejdet – og i et fremtidigt job.

Problemorienteringen kommer klarest til udtryk i projektarbejdet i grupper, der er baseret på teorier om, at læring bedst opnås, når studerende arbejder aktivt med deres stof, herunder forklarer og diskuterer det med hinanden, men studenterinvolvering præger også kursusundervisningen. Derudover er projektarbejdet i grupper begrundet i universitetets formål om at uddanne kandidater, der kan indgå i samarbejder om at løse virkelighedens problemer - hvilket kræver kompetencer til at samarbejde, styre projekter og forstå hinanden på tværs af faglige baggrunde.

Projektarbejdsformen indebærer en særlig metodisk tilgang til forskningsbaseret af uddannelserne. Først og fremmest finder projektarbejdet sted under vejledning, hvorfor de studerende har en nær og direkte adgang til vejlederen, som de løbende drøfter projektet med og får feedback fra – om både det faglige indhold og projektarbejdets forløb. Dette skal sikre, at der inddrages relevante analyseværktøjer, metoder og teoriforståelse. Vejlederne er ofte aktive forskere, der selv arbejder med emner relateret til et givent projektarbejde, hvorved de studerende får adgang til den aktuelle forskning. Men det centrale er, at tilgangen til projektarbejdet i flere henseender er at sammenligne med forskningsprojekter, hvorfor projektarbejdsformen også bibringer de studerende kompetencer til at tilrettelægge og gennemføre videnskabeligt baseret arbejde.

### ***RUC's uddannelsesstruktur***

Det er et fælles strukturelt træk ved RUC's uddannelser, at halvdelen af de studerendes studie udgøres af projektarbejde i grupper, inklusiv det afsluttende bachelorprojekt på bacheloruddannelserne og det afsluttende speciale på kandidatuddannelserne.

Bacheloruddannelserne tager alle udgangspunkt i en grunddel, der giver de studerende en bred indgang til enten det humanistiske, det humanistisk-teknologiske, det samfundsvidenskabelige eller det naturvidenskabelige hovedområde. Her introduceres de studerende til relevante teorier og metoder og fortsætter herefter til en specialiseringsdel, hvor de koncentrerer sig om bestemte fagområder inden for den bredere tværfaglige bacheloruddannelses rammer og med mulighed for at vælge et fagmodul uden for hovedområdet. Endelig afslutter de uddannelsen med et bachelorprojekt.

### RUC's Bacheloruddannelser

<b>3. år</b>	6. semester	Bachelorprojekt
	5. semester	Specialisering (et eller to fagmoduler)
<b>2. år</b>	4. semester	
	3. semester	Grunddel
<b>1. år</b>	2. semester	
	1. semester	

Kandidatuddannelserne anvender bestemte fags eller fagområders teorier og metoder samtidig med, at de er problemorienterede og tværfaglige. Tværfagligheden er dog her organiseret anderledes, enten i form af kombinationskandidatuddannelser, sammensat af to separate fag, eller som fagintegrerede kandidatuddannelser fokuseret inden for særlige fagområder og problemfelter.

### RUC's Kombinationskandidatuddannelser

<b>2. år</b>	4. semester	Speciale
	3. semester	Fag 1 / fag 2
<b>1. år</b>	2. semester	Fag 2
	1. semester	Fag 1

#### De fysiske rammer

Lige som det gælder for uddannelsesstrukturen, er universitetets faciliteter og fysiske rammer indrettet så de understøtter den pædagogiske model. Alle uddannelser er placeret på en fælles campus og i tæt kontakt med de relevante fagmiljøer. Ved studiestart på en bacheloruddannelse tilknyttes de studerende et specifikt 'hus' på campus, som er de studerendes faste base og som udgør rammen for det problemorienterede projektarbejde i semestrene på bacheloruddannelsernes grunddel. Her er også adgang til køkkenfaciliteter og lounges, og her finder en del undervisningsaktiviteter sted. Fordelt over campus findes auditorier af forskellig størrelse, hvor undervisning i større hold foregår. Bacheloruddannelsens grunddel sikrer dermed både et trygt studie- og læringsmiljø for de studerende og kontakt mellem bacheloruddannelserne og fagmiljøerne.

På specialiseringsdelen af bacheloruddannelserne og på kandidatuddannelserne skifter de studerende fysisk base fra husene til lokalerne i resten af instituttet, hvor undervisning og vejledning i forbindelse med deres specialisering også så vidt muligt placeres i tilknytning til de relevante fagmiljøer. På den måde får de studerende nær kontakt til de faglige miljøer, som er relevante for deres valgte faglige specialisering.

Universitetet har desuden en række andre faciliteter, der understøtter uddannelsesmodellen og interaktionen med forskningen såsom laboratorier, værksteder og PC-laboratorier. På de naturvidenskabelige og tekniske uddannelser får de studerende adgang til at udføre den praktiske del af projektet i laboratorier, som

er knyttet til forskningsmiljøerne, og til at arbejde side om side med forskere. Desuden har universitetet et antal kursuslaboratorier, der benyttes i forbindelse med laboratoriekurser. På universitetets værksteder kan de studerende bl.a. få hjælp til at udvikle og bygge prototyper og udstyr til brug i deres projektarbejde. Universitetet har et Fablab og et BioFablab.

RUC har ét samlet universitetsbibliotek, der drives i en samarbejdsaftale med Det Kongelige Bibliotek og giver de studerende adgang til et bredt udvalg af fysiske og elektroniske ressourcer inden for de fagfelter, der forskes og undervises i på universitetet. Biblioteket tilbyder vejledning i litteratursøgning til projektgrupper, og stiller desuden et studie- og læringsmiljø til rådighed for de studerende, som især er designet til at imødekomme projektarbejdet, men som også rummer andre typer arbejdspladser.

### 1.3 RUC's kvalitetssikringspolitik

RUC's uddannelser er kendetegnede ved deres læringstilgang som er projektarbejdet, og de studerendes samarbejde med hinanden og med deres undervisere er i centrum. Derfor er RUC's kvalitetssikringssystem i sit udgangspunkt fokuseret på at sikre og udvikle den kvalitet, der opstår i mødet mellem velkvalificerede undervisere og engagerede studerende (bilag 7).

De 6 hovedprincipper for RUC's kvalitetsarbejde er:

**1. Faglighed:** Kvalitetssikring og -udvikling sker med udgangspunkt i en høj grad af forskningsbaseret af universitetets uddannelser og en løbende og systematisk kompetenceudvikling af det videnskabelige personale faglige og pædagogiske kompetencer. Inden for sådanne rammer har de studerende de bedste forudsætninger for at gennemføre deres uddannelse. Det er en målsætning for RUC kontinuerligt at arbejde med uddannelsernes forskningsbaseret af og med kompetenceudvikling. Målsætningen understøttes på den ene side ved at afsætte midler til faglig og pædagogisk udvikling af forskellig karakter, og på den anden gennem bl.a. evaluering af og afsætning af ressourcer til forskningsmiljøerne i form af annum, konferencedeltagelse etc.

**2. Læringsorienteret evaluering:** Evaluering af uddannelsesaktiviteter og undervisning bygger på et dialogisk evalueringssyn. Evalueringsformen styrker dermed de studerendes læringsudbytte og giver dem kompetencer, som er værdifulde undervejs i studiet og i deres fremtidige job. Det er en målsætning for RUC at udvikle uddannelsernes kvalitet gennem denne specifikke tilgang til evaluering. Målsætningen understøttes bl.a. ved at italesætte evalueringens værdi og udviklingspotentiale for de studerende og ved altid at følge op på de afholdte evalueringer.

**3. Systematik og opfyldelse af standarder:** Alle uddannelser monitoreres årligt ud fra de nationalt fastsatte standarder for optag, frafald, gennemførelse og ledighed, mens det ift. forskningsbaseret af er besluttet at bruge det nationale gennemsnit for hovedområderne som standard. De enkelte uddannelser følges op af adækvate og velbegrundede indsatser. Det er en målsætning for RUC at basere beslutninger om styrkelse af uddannelsernes kvalitet på grundlag af både bred og dyb viden om uddannelserne, herunder standarder og nøgletal. Målsætningen understøttes ved at afsætte ressourcer til dette vigtige og nødvendige arbejde og ved grundigt at analysere de årlige resultater forud for beslutninger om nye tiltag.

**4. Ansvarsfordeling og samarbejde:** Ansvar for kvalitetssikringen af uddannelseskvaliteten er placeret på de forskellige ledelsesniveauer og det løbende arbejde med at sikre og udvikle uddannelsernes kvalitet sker i et samarbejde med administration og undervisere – men også med aktiv deltagelse af de studerende, hvis bidrag og engagement anerkendes og anvendes. Det er en målsætning for RUC at sikre og udvikle uddannelsernes kvalitet gennem dette tværgående samarbejde og at understøtte målsætningen ved eksempelvis

at have en bred repræsentation af alle medarbejdergrupper og niveauer i diverse udvalg samt ved at tilskynde studerende til at indgå i arbejdet.

**5. Nærhed:** Det daglige og praktiske arbejde med kvalitetssikring foregår så tæt på de faglige miljøer og uddannelsernes hverdag som muligt. De centralt fastlagte rammer, indsatser og strategier danner grundlag for et fælles kvalitetssikringssystem med mulighed for lokale tilpasninger. Det er en målsætning for RUC hele tiden at vurdere denne balance således, at styrkelsen af uddannelserne sker på basis af et bredt organisatorisk ejerskab. Målsætningen understøttes eksempelvis gennem universitetets evalueringspraksis, som på basis af en fælles ramme åbner for tilpasning til den enkelte uddannelse og den enkelte undervisers undervisning.

**6. Dialog og ledelsesinformation:** Udviklingen af universitetets uddannelser indebærer løbende koordinering og justering af indsatser. Disse justeringer foretages på baggrund af tilbagemeldinger fra diverse udvalg samt gennem arbejdet i afrapporteringssystemet. Det er RUC's målsætning fortsat at styrke koordinering, dialog og ledelsesinformation og at understøtte målsætningen gennem reel udnyttelse af viden fra relevante fora og fortsat udvikling af formater for ledelsesinformation.

#### 1.4 Sammenhængen mellem kvalitets- og strategiarbejde

Det strategiske ophæng for kvalitetsarbejdet er fastsat i RUC's profil, Strategi Ny RUC og grundlagsdokumenter for *pædagogisk profil, forskningsbaseret uddannelse og tværfaglighed* på RUC (bilag 2,3,4,5,6). I Strategi Ny RUC – som løber til og med 2020 – har universitetet arbejdet på at styrke forskningen, uddannelserne og sammenhængen mellem de to. Det er også et indsatsområde at sætte den studerende i centrum. Strategien er blevet operationaliseret på forskellig vis, både med afsæt i aktuelle udfordringer og problemstillinger, såvel interne som eksterne, som i form af målrettede og mærkbare organisatoriske ændringer. Eksempelvis med en reform af kandidatuddannelserne, der styrker kvaliteten og helheden i uddannelserne og en reform af uddannelsesadministrationen, der overordnet set har til hensigt at sætte den studerende i centrum (se også kapitel 6). Men naturligt også i form af det løbende arbejde på institutterne, hvor man løfter de opgaver, der retter sig direkte mod udvikling af forsknings- og uddannelseskvaliteten. Dette foregår i en proces, der omfatter drøftelser i universitetets centrale uddannelsesudvalg (UDDU) og i universitetsledelsen (UL), og vurderinger af det foregående års opfølgning på institutternes handleplaner. Hertil kommer beslutninger om, hvilke fokuspunkter eller konkrete tiltag, der herefter skal tages for at opfylde strategiens og rammekontraktens overordnede målsætninger (se afsnit 2.2.3).

RUC har i juni 2018 indgået en strategisk rammekontrakt (bilag 8) med Uddannelses- og forskningsministeriet. Her er RUC's uddannelsesmål centeret om kvalitetsudvikling og -sikring:

- RUC styrker forskningskvaliteten ved dels at evaluere, benchmarke og understøtte forskningsmiljøer, dels at udvikle det forskningsmæssige samarbejde med eksterne interessenter.
- RUC højner uddannelseskvaliteten ved at styrke det problemorienterede projektarbejde som forskningsbaseret og pædagogisk læringsmodel.
- RUC øger de studerendes læringsudbytte ved at øge studieintensiteten, og det skal ske ved at forbedre rammerne for studiemiljøet og måle tidsforbrug.
- RUC understøtter hurtigere overgang til arbejdsmarkedet ved blandt andet at understøtte projektorienterede praktikforløb og projektsamarbejde.

I alle tilfælde vil RUC vurdere målopfyldelsen via kvalitetssikringssystemet, f.eks. i de årlige studieleder- og institutrappporter.

## Kapitel 2. Ledelse og organisering af kvalitetsarbejdet

I dette kapitel præsenteres de overordnede rammer for, hvordan kvalitetsarbejdet ledes og organiseres og de udvalg, organer og mødefora, der bidrager til implementeringen af såvel strategi som kvalitetssikringspolitik og driften af arbejdet. Herefter viser årshjulet for kvalitetsarbejdet de kadencer efter hvilket kvalitetsarbejdet foregår, inden universitetets samlede kvalitetssikringssystem præsenteres; såvel dets primære elementer og dets tilpasning til uddannelserne som den ledelsesinformation, der løbende udarbejdes.

### 2.1 Ledelse, ansvar og formelle roller i forhold til organiseringen af kvalitetsarbejdet på RUC

Kvalitetsarbejdet er forankret i den gældende ledelsesstruktur fra bestyrelse gennem rektorat og rektor, universitetsledelse, institutledere, viceinstitutledere, studienævn og studieledere.

Hovedansvaret for kvalitetssikringen af universitetets uddannelser ligger hos rektor, institutledere, studieledere og studienævn. De kollegiale organer fungerer som en gennemgående vigtig kvalitetssikringsmekanisme, og tilsvarende fungerer RUC Administration og institutsekretariatene som understøttende, rådgivende og kvalitetssikrende enheder.

Ledelsesniveauernes, de kollegiale organers og administrationens opgaver i forbindelse med kvalitetsarbejdet samt deres beslutningskompetence fremgår af nedenstående.

**RUC's bestyrelse** beskæftiger sig med uddannelseskvalitet på et overordnet, strategisk niveau og fastlægger de overordnede linjer og principper for uddannelseskvalitet og kvalitetssikring. Bestyrelsen har et årligt tilbagevendende uddannelsesstrategisk temamøde og forelægges den årlige RUC Uddannelsesrapport. Der til drøfter bestyrelsen løbende arbejdet med at omsætte strategien til konkret handling samt det igangværende arbejde med kvalitet.

**Rektor** har det overordnede ansvar for at etablere de nødvendige rammer for, at institutionens kvalitetsarbejde foregår i overensstemmelse med RUC's profil og RUC's strategi og for, at kvalitetssikringssystemet udvikles, når ændrede interne og eksterne vilkår begrundet det. Dertil har rektor et særskilt ansvar for at sikre uddannelsernes kvalitet i overensstemmelse med RUC's profil og strategi.

**Prorektor for forskning** har det overordnede ansvar for at sikre, at institutionens forskning er på internationalt højt niveau og dermed sikre forudsætningen og grundlaget for, at universitetet kan udbyde forskningsbaserede uddannelser af høj kvalitet. Prorektor for forskning har dertil et særskilt ansvar for, at udvikling af forskningsorganisering, -profilering og -politik er i overensstemmelse med RUC's profil og Strategi Ny RUC og med kvalitetsarbejdet.

**Universitetsdirektøren** har ansvaret for og bemyndigelsen til at sikre, at det administrative system leverer tilstrækkelig administrativ service til kvalitetssikring og -udvikling af Roskilde Universitets uddannelser og tilstrækkelige monitoreringssystemer, der muliggør datagenerering af nøgletal for universitetets uddannelser.

**Universitetsledelsen**, bestående af rektor, prorektor, universitetsdirektør samt institutledere for de fire institutter, har det strategiske ansvar for udviklingen af kvalitetsarbejdet inden for de rammer, som kvalitetssikringspolitikken og universitetets strategi sætter. Rektor godkender institutternes uddannelsesrapporter. Rektor løfter de væsentligste temaer og udfordringer op på det overordnede ledelsesniveau og sikrer, at der sker inddragelse (typisk i Uddannelsesudvalg, Akademisk Råd, Hovedsamarbejdsudvalg) og træffes be-



slutning. Institutlederne har herefter et forpligtende ansvar for opfølgning. Universitetsledelsen har desuden ansvar for, på baggrund af statusindberetninger, analyser og eksternt stillede krav, at prioritere ressourcer til institutternes udvikling og drift og til RUC Administration. RUC's ledelse behandler kvalitetsarbejdet efter fast kadence (se årshjul i afsnit 2.1.3.).

**Institutlederne** har det overordnede ansvar for at etablere de nødvendige rammer for, at institutterne strategisk og i praksis udvikler sig i overensstemmelse med universitetets strategi. Institutlederen skal sikre, at instituttet leverer forskningsbaseret undervisning af høj kvalitet, og at undervisernes pædagogiske og faglige udvikling er i overensstemmelse med RUC's pædagogiske model. Det er derudover også institutledernes ansvar at sikre, at instituttets uddannelser kvalitetssikres i tråd med RUC's samlede kvalitetssikringssystem.

I dagligdagen delegerer institutlederne ansvaret for udvikling og sikring af uddannelsernes kvalitet til **viceinstitutterne**. Viceinstitutterne har på deres respektive institutter ansvaret for at understøtte, monitorere og følge op på uddannelsernes kvalitetsarbejde.

### 2.1.1 Råd, studienævn og udvalg

**Akademisk Råd** er rådgivende organ for rektor og valgt af og blandt universitetets studerende og videnskabelige personale. Det administrative personale er repræsenteret ved observatører i Akademisk Råd.

Akademisk Råd bidrager løbende til kvalitetsarbejdet ved at udtale sig til rektor om væsentlige akademiske forhold, herunder om sammenhængen mellem strategi, økonomi, uddannelse og forskning. Akademisk Råd foretager desuden indstillinger til rektor om sammensætningen af bedømmelsesudvalg, der skal bedømme ansøgere til videnskabelige stillinger og det tildeler ph.d.-grader, doktorgrader samt æresdoktorgrader.

**Uddannelsesudvalget (UDDU)** er et underudvalg for Akademisk Råd og rådgiver særligt om kvalitetssikring af uddannelserne, principielle forhold vedrørende undervisnings- og uddannelsesevalueringer og om centrale indikatorer for uddannelseskvalitet. En gang årligt forholder Uddannelsesudvalget sig til universitetets kvalitetssikringspolitik.

RUC's **Forskningsudvalg** rådgiver prorektor og Akademisk råd om forskningsspørgsmål.

Udvalget har til opgave at være forbindelsesled mellem forskningsmiljøerne og RUC som helhed. Det skal kanalisere viden og rådgive om forskningsrelaterede forhold samt skabe debat om forskningsrelaterede emner. Forskningsudvalget skal desuden diskutere forskningsrelaterede sager af overordnet og strategisk betydning for universitetets drift og udvikling.

På hvert institut er der nedsat et **institutråd**, der rådgiver institutlederen i spørgsmål vedrørende instituttets økonomi, organisering og udvikling samt et forskningsudvalg, der rådgiver om spørgsmål vedrørende forskning. Institutrådene består af og repræsenterer de studerende, det videnskabelige og det administrative personale. Alt efter institutternes størrelse og opbygning fordeles opgaver og ansvar mellem institutråd og et **uddannelsesudvalg**; sidstnævnte er de udvalg, som på alle institutter koordinerer med institutledelsen overordnede, uddannelsesrelaterede forhold. Uddannelsesudvalgene fungerer internt på institutterne bl.a. som et forum til at sikre nødvendig kommunikation og diskussion på tværs af instituttets uddannelser såvel som vertikalt mellem institutledelse og de enkelte uddannelsers fagmiljøer gennem deltagende studieledere og studienævnsmænd. Institutternes **sekretariatsledere** leder det lokale studienævnsunderstøttende kvalitetsarbejde.

Studienævnsstrukturen er fastsat af rektor (bilag 9). **Studienævnsmedlemmer** vælges af og blandt repræsentanter for de videnskabelige medarbejdere og de studerende, og studienævnet vælger af sin midte en

formand og en næstformand. Nævnene har inden for deres respektive uddannelser og fagområder ansvaret for en lang række kvalitetssikrende og -udviklende opgaver. Det er studienævnenes opgave at sikre den praktiske tilrettelæggelse, gennemførelse og udvikling af uddannelserne, herunder den løbende kvalitetssikring og – udvikling af uddannelsernes indhold og undervisningskvalitet. Studienævnet er forpligtet til at have en kvalitetssikringspraksis, der ligger inden for de rammer, der er udstukket fra universitetsledelsen og sikre, at politikken implementeres i overensstemmelse hermed. Dette gøres på baggrund af løbende, systematisk dialog med undervisere og studerende, studenterevalueringer og opfølgning. Studienævnens formanden er i nogle tilfælde også studieleder. Studienævnet har kompetence til at indstille kandidater til studielederfunktionen, som udpeges af institutlederen.

**Studieledere** (benævnt **uddannelsesleder** på Turistføreruddannelsen med diplom) har det faglige ansvar for en eller flere uddannelser og refererer til institutlederen. Studielederen har til opgave, sammen med studienævnet, at koordinere den praktiske tilrettelæggelse og gennemførelse af undervisningen samt ansvaret for, at uddannelserne og underviserne følger universitetets kvalitetssikringsprocedurer.

RUC's **undervisere** er centrale aktører i den praktiske udførelse af store dele af kvalitetsarbejdet. De har ansvar for, at undervisningsevaluering foregår løbende og efter gældende procedurer, for gennemførelse af undervisning på et relevant og fagligt kvalificeret videngrundlag og for tilrettelæggelse af undervisning og vejledning, der matcher gældende krav om niveau og indhold. Dertil er de ansvarlige for at anvende adækvate pædagogiske og didaktiske metoder.

**Forskningsgruppeledere** har til opgave at mobilisere, motivere og skabe attraktive faglige forskningsmiljøer, men har ikke et formelt ledelsesansvar.

#### ***De administrative lederes ansvar for kvalitetsarbejdet***

**Uddannelseschefen** har i samarbejde med **sekretariatslederne** på institutterne ansvaret for at understøtte institutternes arbejde med kvalitet i uddannelserne - eksempelvis i forhold til levering af nøgletal og rammer og retningslinjer for evalueringer.

Uddannelseschefen har med bidrag fra **kontorchefen for Kommunikation- og rektorsekretariatet** ansvaret for at skabe sammenhæng mellem universitetsledelsens centralt definerede krav og retningslinjer og det tværgående kvalitetsarbejde, som er forankret i institutionens kvalitetsenhed.

Det **administrative ledelsesforum (ALF)**, bestående af universitetsdirektør, kontorchefer for de administrative afdelinger i RUC Administration og sekretariatsledere fra institutsekretariatene på de fire institutter, har ansvaret for den administrative understøttelse af kvalitetsarbejdet på tværs af institutterne og RUC administrationen.

#### ***De studerendes indflydelse på og ansvar for kvalitetsarbejdet***

I tråd med RUC's uddannelsesmodel anses det for betydningsfuldt, at de **studerende** inddrages i arbejdet med at sikre og udvikle uddannelserne, og at de både udnytter deres rettigheder og tager ansvar for deres del af arbejdet. RUC har et levende studenterdemokrati, og de studerende giver engageret med- og modspil til universitetet, uanset om dette sker på møder, via høringer eller på deres egne debatarrangementer. Universitetet bidrager i den forbindelse til driften af de i Akademisk Råd indvalgte studenterpolitiske foreninger på RUC og til studenterpolitiske aktiviteter på tværs af studenterforeninger.

På det formelle plan har de studerende via deres deltagelse i bestyrelsen, Akademisk Råd, Uddannelsesudvalget og studienævnene indflydelse på væsentlige forhold vedr. universitetets strategi og udvikling, herun-

der kvalitetsdagsordenen, centralt og lokalt. Universitetets evalueringspraksis sikrer de studerende indflydelse på centrale kvalitetsområder som tilrettelæggelse af undervisning og vejledning, fagligt indhold og pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling. Dertil inviteres de studerende til at deltage i diverse udvalg og arbejdsgrupper, senest om internationalisering og studiemiljø. Det er ligeledes de studerende, der i vid udstrækning tilrettelægger og gennemfører de introducerende RUS-forløb – i samarbejde med studieledere, institutadministration og RUC Administration.

### 2.1.2 Mødeformer og mødefora

**RUC Uddannelse & Studerende**, ledet af uddannelseschefen, varetager alle studieadministrative opgaver fra optagelse, undervisnings- og eksamensplanlægning, studie- og karrierevejledning til bevisudstedelse og dimittend- og alumnekontakt og understøtter en række mødefora. Arbejdet med studieordninger sker i samarbejde mellem studienævnene, institutternes kvalitetsmedarbejdere og RUC Uddannelse & Studerende, der udarbejder processer og procedurer for årets studieordningsændringer, så de kan træde i kraft ved det nye studieårs begyndelse. Processen omfatter blandt andet høring mellem relevante studienævn og legalitetstjek af studieordningerne. Afdelingen huser således også kvalitetssikring og legalitetskontrol.

Arbejdet i de formelle organer suppleres væsentligt af 'bånd' og mødefora af studieadministrativ karakter, som i det daglige kvalitetsarbejde spiller en stor rolle for implementeringen og driften af kvalitetssikringssystemet. Disse omfatter især:

**Kvalitetsbåndet, studieordningsbåndet og employability-båndet** (bilag 10,11,12) er nedsat på tværs af institutter og RUC Uddannelse & Studerende til at understøtte og drive den løbende implementering af universitetets kvalitetssikringspolitik og øvrige kvalitetsrelaterede tiltag samt sikre videndeling mellem institutterne og fællesadministrationens forskellige enheder. Båndene arbejder også specifikt og mere kvalitativt med udmeldte årlige fokuspunkter, fx fremdriftsreformen, eksamensformer, projektorienterede praktikforløb eller andre områder, som kan frembyde udfordringer. Båndene består primært af uddannelsesadministrative medarbejdere og ledelsesrepræsentanter fra institutter og administration.

Herudover foregår en væsentlig del af det løbende kvalitetssikringsarbejde i en række mødefora, hvis funktion er at understøtte implementering af strategiske indsatser og fokusområder for uddannelsesområdet samt at fungere som mødesteder for videndeling, udvikling, idegenerering og erfaringsudveksling.

Et centralt samarbejdende mødeforum er **studieledermødet**, hvor alle studieledere på tværs af universitetet mødes med rektor, viceinstitutedere og uddannelseschef. De studerende er også repræsenteret (via Studenterrådet og Frit Forum). Studieledermødet er et godt eksempel på den korte afstand mellem ledelseslagene på RUC og på muligheden for at diskutere konkret uddannelsesudvikling og kvalitetsarbejde på tværs med rektor. Dagsordenen omfatter et uddannelses(kvalitets)tema, som bl.a. udspringer af universitetets fælles uddannelsesstrategi. anbefalinger fra drøftelserne på studieledermøderne tages med i det videre kvalitetsarbejde enten ved, at studielederne anvender de konkrete ideer eller god praksis på deres uddannelser eller ved, at ledelsen tager anbefalingerne med i den videre udvikling af de enkelte tiltag i forhold til strategiarbejdet. Studieledermødet fungerer således som et forum for sparring og erfaringsudveksling for studieledere og studienævn.

I eksempelboksen nedenfor angives eksempler på koordinering af temaer vedrørende uddannelsernes udvikling og kvalitet som finder sted i det løbende arbejde.

#### Eksempler på temaer om uddannelse og kvalitet som drøftes på tværs af organisationen

##### Uddannelsesudvalget under Akademisk Råd (UDDU)

Ud over obligatoriske punkter, herunder høring over alle ændringer af RUC's fællesregler og en årlig revision af kvalitets-sikringspolitikken, har Uddannelsesudvalget i 2017 bl.a. drøftet grundlagsdokumenterne (jf. afsnit 1.2), kvalitetssikring mellem fag 1 og fag 2, strategi og arbejdsgruppe for internationalisering, DVIP retningslinjer, udvikling af 3. semester på kombinationskandidatuddannelserne, forslag til alternativer til ekstern censur, udbud af kombinationskandidatuddannelser samt rammer og praksis for projektvejledning.

##### RUC's studieledermøde

Kvalitetssikring mellem fag 1 og fag 2, eksamensformer, status på institutionsakkrediteringen, status og kommunikationsindsats vedr. akkreditering, employability, projektarbejde på RUC: Fælles retningslinjer og decentral praksis.

##### Kvalitetsbånd

Proces og skabeloner for studielederrapporter og intern uddannelsesevaluering, anonymiseringskrav ved offentliggørelse af undervisningsevalueringer, opfølgning på studienævnenes evaluering af projektvejledning, studielederportal, udarbejdelse af format for dimittendundersøgelser på RUC, retningslinjer for journalisering, kvalitetsportal.

**Universitetsledelsen (UL)** mødes i tillæg til de ugentlige møder også til tematiske seminarer om uddannelses- og kvalitetsmæssige temaer. Viceinstitutterne og øvrige relevante interessenter deltager også. Temaet for universitetsledelsesseminaret i 2017 var tilpasning af udbuddet af kandidatuddannelser. Temaet for det første seminar i 2018 var profilering og progression i bacheloruddannelserne, og det næste seminar vil have internationalisering som tema. Seminarerne bidrager til videndeling og koordination på tværs af institutter og RUC Uddannelse & Studerende og kan udmunde i indstillinger til konkrete beslutninger til rektor.

Endelig mødes de forskellige ledelsesgrupper på tværs af universitetet i mere eller mindre formaliserede møderækker, hvor opgaver vedrørende uddannelsernes kvalitet drøftes:

- Rektoratets besøg hos institutledelserne
- Rektor, viceinstitutterne og uddannelseschef
- Rektor, universitetsdirektør og uddannelseschef
- Rektor og uddannelseschef
- Viceinstitutterne og RUC Uddannelse & Studerende
- Viceinstitutterne (VIL-møder)
- Universitetsdirektør, kontorchefer og sekretariatsledere (Administrativt Ledelsesforum (ALF))

### 2.1.3 Årshjul for universitetsledelsens kvalitetsarbejde

Kvalitetsarbejdet er bygget op omkring faste kadencer, således at institutter og uddannelser i videst mulig udstrækning kan planlægge arbejdet og indpasse det i øvrige aktiviteter. Modellen herunder viser årshjulet

for universitetsledelsens kvalitetsarbejde og øvrige strategiarbejde. Årshjulet er generisk og tilpasses internt som eksternt definerede vilkår (fx budgetforudsætninger, implementering af nye bekendtgørelser og politiske reformer og rammekontrakt med Uddannelses- og Forskningsministeriet).

## Universitetsledelsens årshjul

### TIDSLINJE

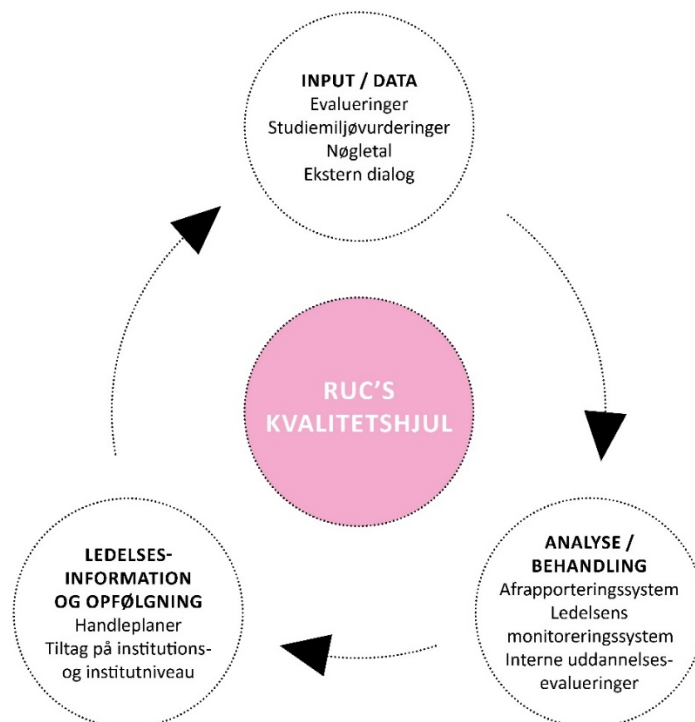
<u>JANUAR</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forberedelse af bestyrelsens strategiske temadrøftelse af uddannelse på det førstkommande bestyrelsesmøde</li> <li>• Monitorering af nøgletal - handleplaner for udtagne uddannelser til godkendelse</li> </ul>
<u>FEBRUAR</u>	
<u>MARTS</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Årsrapport (ledelsesberetning og afrapportering på mål i den strategiske rammekontrakt)</li> <li>• Strategiske indsatsområder (fokuspunkter) til RUC's Uddannelsesrapport</li> </ul>
<u>APRIL</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutternes uddannelsesrapporter</li> </ul>
<u>MAJ</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RUC's Uddannelsesrapport</li> </ul>
<u>JUNI</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økonomiprognose 1 og 1. forecast</li> <li>• Kvalitetssikringspolitik</li> </ul>
<u>JULI</u>	SOMMERFERIE
<u>AUGUST</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forberedelse af bestyrelsens strategiske temadrøftelse af forskning på det førstkommande bestyrelsesmøde (forskningsredegørelsen)</li> <li>• Forberedelse af bestyrelsens strategiske temadrøftelse af økonomi på det førstkommande bestyrelsesmøde</li> </ul>
<u>SEPTEMBER</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foreløbig ramme for VIP-allokering</li> </ul>
<u>OKTOBER</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Endelig VIP-allokering</li> <li>• Forberedelse til bestyrelsens strategiske temadrøftelse af organisation og campus</li> <li>• Status intern uddannelsesevaluering</li> </ul>
<u>NOVEMBER</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økonomiprognose 2 og 2. forecast</li> <li>• Vedtagelse af budget</li> <li>• Leveranceaftaler (potentielt opfølgning og udmøntning af SR)</li> <li>• Monitorering af nøgletal</li> </ul>
<u>DECEMBER</u>	

Grundelementerne i universitetsledelsens årshjul spiller sammen med studienævnenes tilsvarende årshjul – se eksempel fra Institut for Kultur og Humanistisk Videnskab (bilag 13)

## 2.2 RUC's kvalitetssikringssystem

RUC's kvalitetssikringssystem omfatter alle universitetets bachelor-, kandidat- og videreuddannelser. Det forholder sig grundlæggende til Akkrediteringsvejledningens kriterier. Kvalitetssikringssystemet er bygget op omkring et klassisk kvalitetshjul: (1) en række input indsamles (2) de analyseres og behandles; og (3) de giver anledning til opfølgende ledelsesinformation og handlinger. Disse tre primære elementer føder ind i hinanden i iterative processer, der har forskellig form og formål (se nedenstående figur). Processerne foregår løbende og systematisk og relaterer sig til standarder, som universitetet har besluttet at måle forskellige aspekter af uddannelseskvalitet op imod.

I nærværende afsnit præsenteres indledningsvis hvordan kvalitetssikringssystemet er tilpasset universitetets uddannelser, og dernæst gennemgås kort de grundlæggende input (i form af viden og data), som universitetet løbende analyserer. I kap. 3, 4 og 5 bliver disse kilder til viden og data grundigere beskrevet. Dernæst beskrives, hvorledes input analyseres og behandles, og hvorledes afrapporteringen foregår i forskellige formater og indgår som en del af den løbende ledelsesinformation – på baggrund af hvilken der sker opfølgning. Kapitlet afsluttes med en gennemgang af, hvordan universitetet arbejder med at fremme en god kvalitetskultur.



### 2.2.1 Kvalitetssikringssystemets tilpasning til RUC's uddannelser

Det har været og er en vigtig forudsætning for opbygningen af universitetets kvalitetssikringssystem, at det rummer alle universitets uddannelser, og at det understøtter de enkelte uddannelsers arbejde, men også kan tage hensyn til deres volumen, deres faglige traditioner og forskellige vilkår og potentialer. Retningslin-

jer, procedurer og processer er igennem årene blevet udviklet og tilpasset universitetets egenart og forskellige typer af uddannelser. Dette betyder eksempelvis, at universitetet kvalitetssikrer uddannelsestilrettelæggelse med en række procedurer, som tilgodeser universitetets opbygning og særlige uddannelsesstruktur. Det betyder endvidere, at skabeloner til f.eks. studielederrapporter og interne uddannelsesevalueringer med eksterne eksperter er tilpasset til de enkelte typer af uddannelser, således at der f.eks. ikke opereres med ledighedsnøgletal i afrapporteringssystemet for videreuddannelserne.

Systemets tilpasning til uddannelserne afspejles dertil i forholdet mellem centralt fastsatte og fælles retningslinjer, strategier mv. og institut/uddannelsesspecifikke politikker og praksisser, som tager højde for interne forhold. Et eksempel på en centralt fastsat retningslinje er Roskilde Universitets publiceringsstrategi; principper for allokering eksemplificerer en institutintern politik. I mange tilfælde kombineres de to hensyn; eksempelvis har universitetet udformet fælles retningslinjer for undervisningsevaluering og ud fra disse udformer uddannelserne egne evalueringspraksisser. Det resulterer i praksisser, som tilgodeser ganske forskellige grupper af studerende (der spænder bredt fra de fortrinsvis unge studerende på bacheloruddannelserne til masteruddannelsernes voksne studerende med såvel uddannelses- som erhvervs erfaring) og giver uddannelserne specifik og brugbar viden. Universitetet vurderer løbende denne balance mellem de centralt og decentralt fastsatte retningslinjer, som det også fremgår af kap. 2.3.

## 2.2.2 Input til kvalitetssikringssystemet

På universitetet indsamles der løbende og systematisk input af både kvantitativ og kvalitativ art. Input omfatter viden fra evalueringer, data i form af nøgletal og andre typer af input. De præsenteres her ganske kort for efterfølgende i kap. 3,4 og 5 at blive mere uddybende beskrevet.

### Evalueringer

RUC gennemfører tre former for evaluering:

1. For det første evalueres **alle uddannelser og alle undervisningsaktiviteter** systematisk, og procedurerne herfor angiver, hvordan resultaterne skal følges op med tilpasninger og handlinger af forskellig karakter. Evalueringerne gennemføres for at sikre en løbende dialog om undervisning og læring mellem underviser og studerende og på dette grundlag sikre kontinuerlig udvikling af og opfølgning på kvaliteten af undervisningen og af den samlede uddannelse.
2. **Uddannelsesgennemgangene** har som formål at give studienævn og de faglige miljøer mulighed for at kvalitetssikre den faglige helhed og sammenhæng i kombinationskandidatuddannelserne. Gennemgangen indebærer samarbejder om at udvikle formål, relevans, sammenhæng og helhed i de *specifikke* uddannelser. Gennemgangene foretages med baggrund i studieordninger og uddannelses- og undervisningsevalueringer og foretages minimum hvert 3. år.
3. Den tredje form for evaluering udgøres af **de interne uddannelsesevalueringer med eksterne eksperter**, som foretages med henblik på at vurdere både relevans, niveau og indhold samt videngrundlag. Kerneelementet i evalueringen er et peer review, som finder sted på baggrund af en uddannelsesevalueringssrapport. Interne uddannelsesevalueringer foretages hvert 6. år.

Hertil kommer **erfaringsopsamling efter udlandsophold**. Studerende som har afsluttet et udlandsophold, udarbejder en erfaringsrapport og giver en vurdering af det universitet, de har haft ophold på. Begge typer af information anvendes af den internationale enhed.

### **Studiemiljøvurderinger**

Der gennemføres hvert 3. år en studiemiljøvurdering, der kortlægger studiemiljøet på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt alle studerende. Der spørges blandt andet til forhold omkring inddragelse i undervisningen, faglig og social trivsel, åbenhed og udvikling af gode studieteknikker. Efterfølgende udarbejder uddannelserne og studienævn handlingsplaner for opfølgning.

### **Nøgletal og standarder**

RUC producerer og indsamler løbende nøgletal for optag, bestand, 1. års frafald, gennemførelsestid, STÅ, dimittender, ledighed, forskningsbasering samt internationalisering. Produktion og indsamling af nøgletal for disse parametre sker med udgangspunkt i Danske Universiteters fælles definitioner, Akkrediteringsinstitutionens vejledninger samt Uddannelses- og Forskningsministeriets opgørelsesmetoder. Tallene trækkes i STADS og opgøres af RUC Uddannelse & Studerende samt i RUC Finans, IT & Teknik. Nøgletal for forskningsbasering produceres på institutterne med udgangspunkt i institutternes årlige opgørelser over forbrugte ressourcer til undervisning. Der er fastsat definitioner og standarder for nøgletallene (bilag 14); i de årlige studieleder-, institut- og uddannelsesrapporter redegøres der for, hvordan uddannelsen, instituttet og universitetet har levet op til standarderne og eventuelt iværksat initiativer til at forbedre kvaliteten på områder, hvor nøgletallene har vist behov herfor.

De centrale nøgletal gøres som hovedregel op for hver enkelt uddannelse, dvs. for bacheloruddannelser, kandidatuddannelser og masteruddannelser. Forskningsbaseringen opgøres separat for de forskellige kombinationsfag.

### **Ekstern dialog**

#### *Aftagerpaneler*

Hvert af RUC's fire institutter har et fast aftagerpanel, som mødes 2-4 gange årligt og drøfter beskæftigelsessituation, samarbejdsmuligheder mm. Panelerne inddrages også i overvejelser om prøveformer, udvikling af nye uddannelser og de høres ved uddannelsesakkrediteringer. Mange fagmiljøer har desuden tæt kontakt til virksomheder og organisationer og bruger løbende input herfra i udviklingen af uddannelserne.

#### *Dimittendundersøgelser og kandidatundersøgelser*

RUC gennemfører ca. hvert 5. år en survey-baseret undersøgelse med henblik på at kvalificere den løbende uddannelsesudvikling. Resultaterne bruges også i Studie- og karrierevejledningen til at udvikle enhedens vejledningsaktiviteter.

*Censorer* se afsnit 4.3.4.

### **2.2.3 Analyse og afrapportering som del af ledelsesinformation**

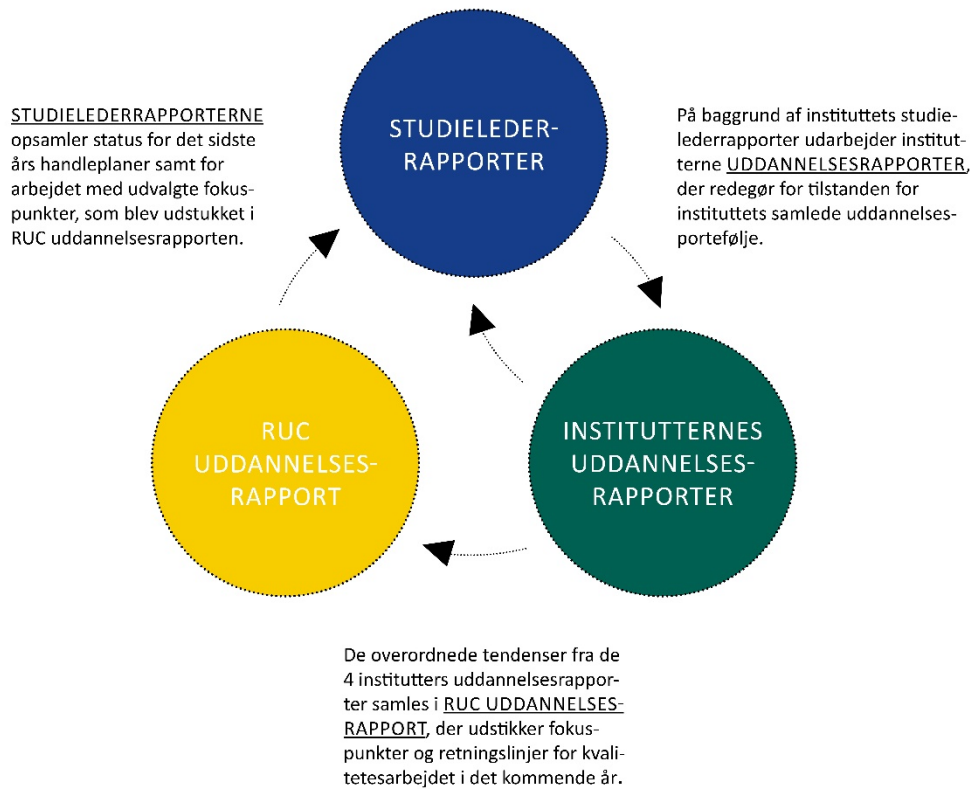
Universitetets løbende kvalitetssikrings- og udviklingsarbejde beskrives og analyseres hvert år i to forskellige formater: i Afrapporteringssystemet og i Monitoreringssystemet (bilag 15,16).

Rapporterne sikrer systematisk og jævnlig analyse og behandling af al indsamlet viden og systematisk opfølgning på iværksatte indsatser. Universitet sikrer samtidig, at data bearbejdes med forskellige blik.

Afrapporteringssystemet og Monitoreringssystemet har en årlig kadence.



## AFRAPPORTERINGSSYSTEM



Universitetets løbende kvalitetssikrings- og udviklingsarbejde beskrives hvert år i tre sæt rapporter (bilag 17,18,19). På uddannelsesniveau drejer det sig om studielederrapporterne; på institutniveau om institutternes uddannelsesrapporter; og på aggregeret niveau om rektors rapport om uddannelse kaldet RUC's uddannelsesrapport. Samlet udgør disse rapporter RUC's afrapporteringssystem. Rapporternes indbyrdes sammenhæng er vist i figuren ovenfor.

### 1. Uddannelsesniveaut: Studielederrapporten

Studielederne udarbejder årligt en statusrapport over det foregående studieårs arbejde på deres respektive uddannelser. Rapporten redegør for uddannelsens status, beskriver kvalitetsarbejdet på uddannelsen og præsenterer en handleplan for det kommende studieårs arbejde. Uddannelserne vurderes ud fra en række parametre der fremgår af en skabelon, der hvert år udsendes til studielederne. Faste punkter i skabelonen er opfølgning på handleplanen fra det foregående år, nøgletal, tilbagemeldinger fra eksterne interessenter (aftagerpaneler, censorer, dimittender og evt. andre samarbejdspartnere), viden og data fra studenterevalueringer af kurser, projektførløb, semestre og hele uddannelser), arbejdet med studiemiljø og employability. I skabelonen indsættes derudover en række fokuspunkter, som varierer fra år til år og afspejler strategiske indsatsområder. Indsatsområderne er besluttet af rektor/universitetsledelsen, som oftest efter anbefaling fra universitetets uddannelsesudvalg og/eller med baggrund i input fra de forskellige samarbejdsfora

og opsamling fra institutternes uddannelsesrapporter. Indsatsområderne kan også være direkte foranlediget af eksternt definerede krav.

Studielederrapporterne drøftes i studienævnene, der godkender handleplanen. Studielederrapporten tilgår herefter institutledelsen. De endelige rapporter offentliggøres på kvalitetsportalen, studienævnenes intranetsider og studielederportalen. Studieleder og studienævn er herefter ansvarlige for at implementere handlinger, indsatser og opfølgninger på baggrund af rapportens konklusioner. Studieleder og studienævn skal derudover sikre, at problemstillinger, der bør behandles som tværgående indsatser for instituttets uddannelser, tilgår institutledelsen.

## **2. Institutternes uddannelsesrapporter**

På baggrund af studielederrapporterne og institutternes samlede arbejde med udvikling og kvalitetssikring af uddannelserne udarbejder institutledelserne en uddannelsesrapport, der gør status for instituttets samlede uddannelsesportefølje. Institutets uddannelsesrapport udarbejdes, ligesom studielederrapporterne, på baggrund af en fast skabelon, der indeholder de samme overordnede elementer som studielederrapporterne: opfølgning på sidste års handleplan, ny viden som hidrører fra eksterne samarbejdspartnere og interne undersøgelser mv., nøgletal, fokuspunkter og redegørelse for næste års handleplan.

Institutets uddannelsesrapport drøftes i instituttets uddannelsesudvalg og evt. studienævn, og den endelige handleplan fastlægges. Institutets uddannelsesrapport tilgår herefter sammen med instituttets studielederrapporter rektor, der godkender førstnævnte. Institutternes uddannelsesrapporter drøftes af universitetets ledelse, godkendes af rektor og offentliggøres på kvalitetsportalen, institutternes intranetsider og studielederportalen. Institutledelsen er ansvarlig for at følge op på handleplanens fokuspunkter. Disse omsættes dels som indsatsområder for instituttets uddannelser og studienævn, dels som grundlag for møder med aftagerpanel, som afsæt for tilrettelæggelse af uddannelsesseminarer og personalemøder og lignende. Institutledelsen har desuden ansvar for at sikre at problemstillinger, som vedrører uddannelsesstrategiske spørgsmål, formidles til universitetets ledelse.

## **3. RUC's uddannelsesrapport**

RUC's uddannelsesrapport redegør for det foregående års kvalitetsarbejde på både overordnet institutionsniveau og på institutniveau. Desuden præsenterer uddannelsesrapporten de uddannelsesrelaterede strategiske indsatser, som universitetet vil arbejde med det kommende år – igen på såvel overordnet som institutspecifikt niveau. Det kommende års studielederrapporter vil således kunne tilføjes nye fokuspunkter, der relaterer sig til den overordnede strategi.

Et udkast til rapporten drøftes sammen med institutternes uddannelsesrapporter i universitets ledelse. Den endelige rapport drøftes i universitetets uddannelsesudvalg (UDDU), Akademisk Råd og bestyrelsen og offentliggøres på kvalitetsportalen.

### **Monitoreringsoversigt som en del af ledelsesinformation**

Monitoreringssystemet sikrer systematisk overvågning af centrale nøgletal på uddannelserne samt at universitetsledelsen får forelagt og tager stilling til udviklingen af disse.

En gang årligt udarbejder RUC Uddannelse & Studerende en oversigt til monitorering af nøgletallene, hvor overskridelser af fastsatte standarder er tydeligt markeret. Dette materiale fremsendes til universitetsledelsen. Overskrider en uddannelse to eller flere af de fastsatte standarder, beder RUC Uddannelse & Studerende studieleder og institutleder om en redegørelse for, hvordan overskridelserne adresseres og følges op.

Redegørelsen med handlepunkter tilgår universitets ledelse som godkender den. RUC Uddannelse & Studerende tilføjer endvidere et punkt i skabelonen til uddannelsens studielederrapport således, at det sikres, at der sker opfølgning på systematisk vis.

Universitetsledelsen vurderer, om den samlede monitorering giver anledning til særlige indsatser. En eventuel tværgående indsats vil indgå som et tematisk fokuspunkt i det følgende års studielederrapporter.

### **Sammenhæng mellem overordnet strategi og institutternes målsætninger og indsatser**

Forankringen af kvalitetsarbejdet i RUC's samlede strategi sikres af rektor, som i samarbejde med det øvrige rektorat og universitetsledelsen initierer bredere drøftelser på universitetet og træffer beslutning om konkrete tiltag. Rektoratet har her en særlig rolle med at sikre, at kvalitetsarbejdet på uddannelsesområdet kobles til overordnede strategiske mål og prioriteringer og til RUC's samlede profil.

Fremdriften i strategiimplementeringen er tema på 2 årlige rektoratsseminarer i henholdsvis september og januar. September-mødet har typisk fokus på profil, mål og indsatser for det kommende år, mens januar-mødet fokuserer på status og behov for opfølgning. Rektor har i forlængelse heraf faste 1:1 samtaler med de fire institutledere, hvor der følges op på strategi og kvalitetsarbejde i relation til institutternes særlige opgaver og udfordringer. I samtalerne vurderes behovene for fælles indsatser.

Den samlede universitetsledelse følger op på strategien på de ordinære UL-møder. Universitetsledelsens drøftelser har i indeværende strategiperiode især haft fokus på udvikling og sikring af projektarbejdsformen, på uddannelsesstrukturen, på uddannelsernes forskningsbaseret og på implementeringen af den administrative reform på uddannelsesområdet. Rektor initierer herudover tematiske drøftelser med afsæt i universitetets strategi i det centrale uddannelsesudvalg (UDDU) og på åbne debatmøder på universitetet.

## **2.3 Arbejdet med at fremme en god kvalitetskultur på RUC**

Som det fremgår af universitetets hovedprincipper for kvalitetssikring, ledsages al kvalitetsarbejde af en bestræbelse på at fremme en god kvalitetskultur; således er det eksempelvis et princip, at systematik og målbare standarder lægges til grund for monitoreringen af nøgletalsopgørelserne, og at der på alle ledelsesniveauer er en tydelig ansvarsfordeling for de enkelte opgaver. Samtidig betoner principperne, at kvalitetsarbejdet skal foregå så tæt som muligt på de faglige miljøer, og at ledelsesinformation og dialog står centralt i arbejdet med løbende at tilpasse og justere strategier og mål.

Imødekommen af de krav, som et ensartet og velfungerende kvalitetssikringssystem stiller, medfører at mange medarbejdere på RUC løbende deltager i drøftelser af procedurer, målsætninger, forventninger og erfaringer med kvalitetsarbejdet. Denne diskussion og erfaringsudveksling er en vigtig del af kulturen på universitetet, og den er i langt de fleste tilfælde både relevant og frugtbar. RUC har i kraft af sin fælles pædagogiske profil og uddannelsesstruktur brug for en høj grad af dialog om uddannelser og forskning, og for at diskutere selve universitetets strategi i såvel centrale som decentrale kollegiale råd og fora. Samtidig udfordres en ofte lokalt fortolket 'RUC-kultur' af bl.a. indførelsen af centralt definerede standarder og en forvaltningspraksis, der medfører stigende formalisering og skriftlighed.

Den gradvise implementering af et fælles kvalitetssikringssystem har sammen med andre organisatoriske tiltag og gennemgribende reformer bidraget til og vil fortsat bidrage til debat på universitetet. For at bygge videre på en god kvalitetskultur, er det derfor stadig vigtigt, at undervisere og ledere jævnligt vurderer balancen mellem top-down og bottom-up-initiativer og mellem kvalitetssikring og kvalitetsudvikling.

Arbejdet med at fremme en god kvalitetskultur følger overordnet flere spor:

- **Tværgående fora med repræsentanter for alle institutter og niveauer:**

Disse råd, fora og udvalg bidrager til udviklingen af uddannelsernes kvalitet og har rådgivende og/eller koordinerende funktion. Disse tværgående fora binder på kryds og tværs universitetets ansatte sammen og har en vigtig funktion som bærere af erfaringer med og holdninger til nye kvalitetssikrings- og udviklingspraksisser.

- **Tydelig ansvarsfordeling**

Alle opgaver er placeret med tydelig ansvarsfordeling således, at der ikke er tvivl om, hvem en given opgave varetages af. Organiseringen af RUC er dertil struktureret med få ledelseslag, hvilket letter ansvarsfordelingen.

- **Nærhed til kvalitetsarbejdet**

En væsentlig del af kvalitetsarbejdet foregår med institutternes studienævn som aktiv drivkraft. Studienævnenes tilknyttede kvalitetsmedarbejdere arbejder tæt sammen med universitetets kvalitetsenhed. Herved skabes en balance mellem på den ene side central monitorering, udvikling af tværgående initiativer og videnopsamling og på den anden side lokal tilpasning til de specifikke kontekster inden for hvilke, studienævnene arbejder.

- **Inddragelse af de studerende**

De studerende repræsenteres i en lang række råd og udvalg (bilag 20). Men de studerendes stemme er på RUC langt tydeligere end de formelle minimumskrav tilsiger; eksempelvis betyder deres deltagelse i de kollegiale organer en direkte og løbende dialog med rektor. Også i studienævnene er de studerende centrale medspillere, og i de enkelte huse understøttes de studerendes forskellige udvalg af 'hus- eller holdkoordinatoren'. Det er vigtigt for RUC, at de studerendes stemme er tydelig og kontinuerlig.

I det afsluttende kapitel (Ledelsens refleksion) følges der op på og gøres status på kvalitetssikringsarbejdet og -kulturen på RUC

## DEL 2

I anden del af rapporten redegøres for, hvordan RUC løbende og systematisk kvalitetssikrer uddannelsernes henholdsvis videngrundlag, indhold og niveau samt relevans. Dette foregår via en række forskellige aktiviteter, retningslinjer og undersøgelser samt andre udviklingstiltag og datakilder. For et antal af disse forskelligartede aktiviteter, retningslinjer mv. gælder det, at de har et specifikt fokus på kvalitetssikringen af *enten* videngrundlag, indhold og niveau eller relevans, mens andre bidrager til at kvalitetssikre *dele* af to eller tre substanskriterier, men dog primært peger ind i ét af dem. Eksempelvis anvender uddannelserne viden fra aftagerpaneler til at justere uddannelsernes indhold for dermed også at styrke deres relevans for arbejdsmarkedet. Med henblik på at skabe overblik og lette læsningen følger redegørelsen i kap. 3, 4 og 5 principet om, at aktiviteten, datakilden mv. er placeret, hvor den vægter mest.

Kriterium 3: Videngrundlag	Kriterium 4: Indhold og niveau	Kriterium 5: Relevans
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faste allokeringsprocesser</li> <li>• Publiceringsstrategi</li> <li>• Nøgletal for forskningsdækning</li> <li>• Kvalitativ monitorering af forskningen</li> <li>• Principper for rekruttering af forskere og deltids-VIP</li> <li>• Faglig kompetenceudvikling</li> <li>• Projektlæring</li> <li>• Afrapportering om uddannelsernes arbejde med videngrundlag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uddannelsesplanlægning</li> <li>• Kvalitetssikring af niveau og indhold via studieordningsarbejde</li> <li>• Sikring af sammenhæng og niveau via studieordningen</li> <li>• Sikring af niveau via studieordningens fastlæggelse af prøveformer og bedømmelse</li> <li>• Sikring af niveau via studieordningens fastsættelse af adgangskrav</li> <li>• Sikring af niveau via samarbejde med censorer og censorkorps</li> <li>• Sikring af undervisningens indhold</li> <li>• Interne uddannelsesgennemgange (helhed i kombinationskandidatuddannelserne)</li> <li>• Nøgletal for gennemførelse og frafald</li> <li>• Politik for undervisningsevaluering</li> <li>• Pædagogisk kompetenceudvikling</li> <li>• Faciliteter og studiemiljø</li> <li>• Sikring af dele af uddannelsen gennemført uden for RUC</li> <li>• Studie- og karrierevejledning</li> <li>• Afrapportering om uddannelsernes arbejde med indhold og niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nøgletal for ledighed</li> <li>• Øvrige målinger og undersøgelser af beskæftigelsessituationen</li> <li>• Aftagerpaneler og anden dialog med aftagere</li> <li>• Udvikling af uddannelsernes relevans gennem employability-indsatser</li> <li>• Projektorienteret praktikforløb</li> <li>• Projektsamarbejde</li> <li>• Kandidatundersøgelse</li> <li>• Alumneforeninger</li> <li>• Afrapportering om uddannelsernes arbejde med relevans</li> </ul>

Endelig bidrager de interne uddannelsesevalueringer (IUE) til sikringen af *både* videngrundlag, indhold og niveau samt relevans. Denne særlige aktivitet gennemgås derfor separat inden gennemgangen i kapitel 3, 4 og 5.

### **Interne uddannelsesevalueringer med eksterne eksperter**

De interne uddannelsesevalueringer med eksterne eksperter foretages efter en fast procedure (bilag 21) og gennemføres for alle uddannelser hvert 6. år efter en turnusplan fastlagt af rektor. Evalueringerne bibringer viden om alle aspekter af uddannelsen og udgør en aktivitet, der i høj grad både er kvalitetssikrende og – udviklende. Der afsættes betydelige ressourcer til de interne uddannelsesgennemgange med eksterne eksperter, idet både uddannelsen selv, RUC's kvalitetsenhed og den samlede universitetsledelse er involveret i planlægning, gennemførelse og opfølgning.

En intern uddannelsesevaluering er tilrettelagt som en proces, hvis kerneelement er et peer review, der finder sted på baggrund af en evalueringsrapport. Evalueringsrapporten udarbejdes ud fra en skabelon, beskriver uddannelsens struktur og analyserer dens konstituerende elementer i forhold til kompetenceprofilen. Endvidere omfatter den en analyse af nøgletal for optag, frafald, gennemførelse, forskningsbaserings og ledighed og en beskrivelse af evalueringspraksis og dialog med eksterne interessenter. Studielederen har ansvaret for udarbejdelsen af rapporten, som i praksis bliver til i samarbejde med fagmiljøet, institutsekretariatet, studienævn og kvalitetsenhed.

Evalueringsrapporten fremlægges ved et seminar med deltagelse af et ekspertpanel, studenterrepræsentanter, medarbejdere fra kvalitetsenheden samt relevante medarbejdere fra det involverede institut (studieleder, uddannelseskoordinator, institutleder, viceinstitutleder m.fl.). Medlemmerne af ekspertpanelet vil have afgivet skriftlige bemærkninger til evalueringsrapporten forud for seminaret, og såvel rapport som bemærkninger diskuteres ved seminaret. På baggrund af seminaret udformer studielederen en udviklingsrettet handlingsplan for uddannelsen, som efterfølgende drøftes og godkendes i studienævnet. Handlingsplanens punkter overføres endvidere til det efterfølgende års studielederrapport. En IUE er mere omfattende end den årlige studielederrapport og i år, hvor en IUE bliver gennemført, erstatter den studielederrapporten.

Universitetet har faste retningslinjer for sammensætningen af ekspertpaneler (bilag 22) og inden panelet nedsættes, godkender rektor studielederens forslag til sammensætning.

## Kapitel 3. Kvalitetssikring af uddannelsernes videngrundlag

Kvalitetssikring og –udvikling af uddannelsernes videngrundlag omhandler primært:

- En organisering af forskningen, der understøtter koblingen til uddannelserne; grundlaget for de tværfaglige, forskningsbaserede uddannelser, der er universitetets særkende.
- Faste allokeringerprocesser
- Publiceringsstrategi og løbende monitorering af forskningsbaseringen

### 3.1 RUC som forskningsinstitution: principper og organisering

Forskning på RUC bygger på tre forskningsorienteringer: grundlagsskabende forskning, udfordringsdrevet forskning og inddragende forskning (citizen science), og tager udgangspunkt i et ideal om dobbelt gennemslag, dvs. forskning med både akademisk og samfundsmæssig impact.

Universitetets forskningsmiljøer er organiseret i tværfaglige forskningsgrupper, som dækker forskningsfelter inden for humaniora, teknologi, natur- og samfundsvidenskab samt sundhedsvidenskab. Hver forskningsgruppe ledes og repræsenteres af en forskningsgruppeleder. RUC har en række forskningscentre, som har til opgave at profilere universitetets forskning inden for særlige forskningsfelter. De er fordelt på de 4 institutter og på et tværgående forskningscenter, CIRCLES, der er forankret i rektoratet ligesom det nye, tværgående forskningscenter i problemorienteret projektlæring (RUC-PPL). Hvert af de 4 institutter har derudover huset et strategisk satsningsområde (Designing Human Technologies (IMT); Environmental Risk (INM); Global Dynamics (ISE); Power, Media and Communication (IKH)), som blev etableret som opfølgning på en international evaluering, og som indtil 2016 blev finansieret af strategimidler.

RUC's internationale forskningsevaluering, som universitetet fik foretaget i 2011-12, var en del af Strategi 2015, og havde til formål at kortlægge institutternes forskningsaktiviteter samt identificere særlige styrke- og satsningsområder. De 4 strategiske satsningsområder blev ved afslutningen af strategiperioden evalueret af et internationalt panel i 2016.

Tilbage i 2013-14 gennemførtes desuden en international evaluering af ph.d.-området, som bl.a. førte til et styrket fokus på ph.d.-vejledningens kvalitet, kvaliteten af ph.d.-bedømmelser, karrierevejledning samt fælles administrative rutiner og værktøjer på ph.d.-området. Evaluering af forskellige aspekter af forskningen har således været tilbagevendende praksis siden 2011.

I RUC's strategiske rammekontrakt 2018-2021 med Uddannelses- og Forskningsministeriet er det et strategisk mål at styrke forskningskvaliteten på RUC gennem evaluering af forskningsmiljøerne og i form af understøttelse af excellente forskningsmiljøer samt identificering og videreudvikling af de 'bredere forskningsmiljøer, som bærer universitetets største uddannelser og skaber værdi for det omgivende samfund' (bilag 8).

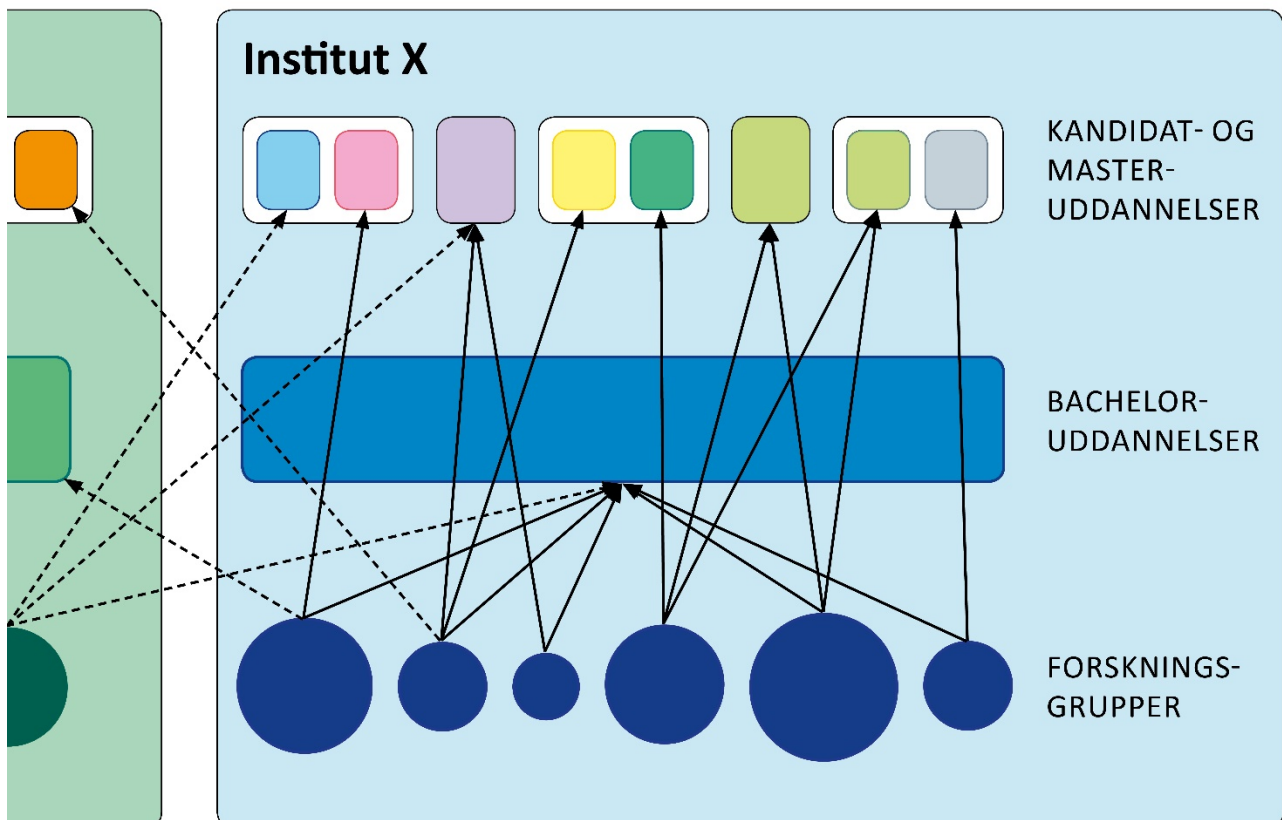
#### Organisering af forskningen

RUC udbyder forskningsbaserede, tværfaglige uddannelser på højeste internationale niveau inden for universitetets fagområder. Udgangspunktet for forskningsbaseret uddannelse er, at uddannelser udbydes i nær tilknytning til aktive forskningsmiljøer. Denne sammenhæng sikres bl.a. ved, at den enkelte forskningsmiljø (og den enkelte forsker) kan bidrage til flere uddannelser ligesom den enkelte uddannelse også trækker på adskillige forskningsmiljøer (se figur nedenfor). Forskningsressourcen låses således ikke til bestemte uddannelser, men er i nogen grad fleksibel og kan distribueres til forskellige uddannelser. Dette er i sidste instans befordrende for den forskningsbaserede uddannelsesinnovation.

De brede tværfaglige bacheloruddannelser, kandidatuddannelserne og masteruddannelserne forskningsbaseres således via denne struktur. Historisk har der på visse faglige områder været en snævrere kobling mellem forskningsmiljøer og uddannelser, men også her går tendensen i retning af en tværgående struktur.

Hvert institut har et forskningsudvalg bestående af repræsentanter fra forskningsmiljøerne og med institutlederen som formand. Forskningsudvalgene rådgiver institutlederen om forskningsstrategiske spørgsmål, men kan også, sammen med institutledelsen, initiere diskussioner. Repræsentanter for institutternes forskningsudvalg indgår - sammen med ph.d.-repræsentanter, en repræsentant for Akademisk Råd, en TAP-repræsentant samt en studenterrepræsentant - i RUC's Forskningsudvalg, som rådgiver prorektor og Akademisk Råd om forskningsspørgsmål.

Institutternes forskningsgrupper udgør som nævnt den grundlæggende organisatoriske ramme for forskningen. Forskningsgruppestrukturen, som blev etableret i forbindelse med en større institutreform i 2006 og er videreført ved institutreformen i 2016, udvikles løbende. Samtlige forskere på RUC er tilknyttet en forskningsgruppe inden for et tematisk afgrænset, men ofte tværfagligt, forskningsfællesskab. Forskningsgruppen tilbyder således forskerne en kollektiv forskningsmæssig forankring ved siden af forankringen i uddannelserne. En forskningsgruppe oprettes og understøttes af det enkelte institut, men kan have deltagere fra flere institutter og kan være af varierende størrelse (se figur nedenfor). Forskningsgrupperne mødes regelmæssigt om forskningsmæssige aktiviteter, der naturligt samtidig har karakter af videndeling såsom informationsudveksling, seminarer og workshops, paper-præsentationer, drøftelse af forskningsansøgninger mv.





### 3.2 Faste allokeringerprocesser

En vigtig kvalitets sikring af uddannelsernes forskningsbaserings sker gennem de faste allokeringerprocesser, som fordeler VIP-medarbejderes undervisningstid på de enkelte uddannelser, undervisningsaktiviteter og større opgaver (studieledelse, huskoordinatorfunktion mv.).

Allokeringerprocessen indledes i forbindelse med forberedelsen af det kommende års budget. Her beregnes uddannelsernes samlede allokeringer ud fra opgørelser af optjente STÅ og prognoser om forventet STÅ-produktion. RUC Finans, IT og Teknik (FIT) udmelder på den baggrund en samlet VIP-ramme til hvert institut og et forslag til fordeling af VIP-årsværk mellem bacheloruddannelsernes grundlagsdele og specialiseringsdele, kandidatuddannelserne samt masteruddannelserne. De enkelte institutters andele af den samlede allokering bygger på den af universitetsledelsen vedtagne balance mellem de hovedområdespecifikke bacheloruddannelser samt prognoser for forventet optag og STÅ.

På basis af den samlede allokering og aftalen om allokering til bacheloruddannelsernes basisdele fordeler institutlederne VIP-årsværk mellem deres instituts overordnede uddannelsesopgaver, hvorefter den konkrete VIP-allokeringsproces iværksættes med henblik på at fordele de enkelte VIP'ers arbejdstid for det kommende semester.

Ved allokering til bacheloruddannelsernes basisdele udarbejder bachelorstudielederne rekvisitioner til institutledelserne og deltager i allokeringer på institutterne. Rekvisitionerne beskriver det konkrete behov for undervisnings- og vejledningskompetencer fra forskellige fagområder og institutter i forhold til uddannelsens faglige indhold. Vejledere og kursusundervisere rekrutteres ud fra deres forskningsbaserede kompetencer i relation til undervisningsaktivitetens indhold.

Institutlederen har det endelige ansvar for instituttets allokering til bacheloruddannelsernes grunddele, og processerne omkring allokering til bacheloruddannelserne og til kandidatuddannelser er institutspecifikke. Forskelle mellem institutternes processer afspejler instituttørrelse, fagmiljøernes størrelse, instituttets faglige bredde, forskellige grader af specialisering, antallet af uddannelser samt omfanget af DVIP-dækning – se eksempel i afsnit 3.9 (og bilag 23).

De enkelte institutter overvåger på baggrund af prognosetal undervejs i allokeringerprocessen VIP/DVIP ratioen på deres uddannelser. Ved hvert semesters afslutning opgøres VIP/DVIP ratioen igen på baggrund af regnskabstal. Opgørelsen over den endelige VIP/DVIP ratio for de enkelte uddannelser bringes i den årlige studielederrapport samt i instituttets uddannelsesrapport. Både studieleder og institutleder er forpligtede til at gøre rede for opfølgning ved konstaterede problemer i forhold til forskningsbaseringsen.

### 3.3 RUC's publiceringsstrategi

Publicering ses som en væsentlig indikator for forskningsaktivitet og -kvalitet. Monitorering af forskernes individuelle publiceringsaktivitet tager afsæt i Den Bibliometriske Forskningsindikator (BFI) autoritetslister over fagfællebedømte publiceringskanaler. RUC vedtog i 2015 en publiceringsstrategi (bilag 24), som præciserer, at alle forskere i ordinære VIP-stillinger forventes at publicere regelmæssigt i fagfællebedømte publiceringskanaler.

Strategiens formål er at løfte universitetets samlede forskningspublicering. Strategien definerer en fælles minimumsnorm for forskningspublicering, nemlig at alle forskere i ordinære VIP-stillinger forventes at publicere 6 BFI-publikationer eller 3 BFI-point over en treårs periode. Omfattende redaktionelt arbejde tæller også, selvom det ikke omfattes af BFI-systemet. Strategien understreger desuden værdien af at publicere specialiserede lærebøger, hvilket betoner den direkte forbindelse mellem forskning og uddannelse.

Strategien har et udviklings sigte og lægger op til en dialog mellem institutleder og medarbejder om forskningspublicering og handlingsplan for øget publicering, hvis medarbejderen ikke lever op til normen. Der er ikke knyttet personalemæssige sanktioner til normen.

Som led i strategien er der etableret en fast årlig monitorerings- og opfølgingspraksis i forhold til forskningspublicering: I efteråret, når det forgangne års BFI-opgørelse er registreret og valideret, sender universitetsbiblioteket institutlederne lister, der samler hver enkelt medarbejders publikationer fra de seneste tre år. Listerne opgør både publikationsantal og optjente og fraktionerede BFI-point for den enkelte medarbejder. Listerne danner baggrund for MUS-samtalerne (se nærmere beskrivelse af disse i afsnit 4.6.). Såfremt publiceringen ligger under normen, drøftes publicering enten som del af selve MUS-samtalen eller i en efterfølgende publiceringssamtale. Her gør institutleder og medarbejder status over forskningspubliceringen (suppleret med yderligere information om publicering, redaktionsarbejde, mv.) og formulerer mål for en styrket publiceringsindsats. Endelig lægger medarbejder og institutleder en plan for, hvordan målene kan opnås, og hvordan instituttet kan bidrage til at gøre det muligt at løfte publiceringen.

Prorektor for forskning gennemfører, som led i proceduren, halvårslige opfølgingsamtaler med de fire institutledere, blandt andet på baggrund af individuelle publiceringsdata. Prorektor fremlægger desuden årligt en forskningsredegørelse for bestyrelsen. Redegørelsen beskriver publiceringsperformance, hjemtag af eksterne midler, impact, mv.

### 3.4 Nøgletal for forskningsbasering og kvalitativ monitorering

RUC monitorerer forskningsbaseringen af universitetets uddannelser, dels kvantitativt på baggrund af nøgletal, der sammenholdes med overordnede og fælles standarder, dels kvalitativt på baggrund af indsigt i forskernes forskningsproduktion (bilag 6).

**Den kvantitative monitorering** af forskningsbasering følger Akkrediteringsinstitutionens Vejledning til uddannelsesakkreditering af eksisterende uddannelser i forhold til følgende ratioer:

1. VIP/DVIP i årsværk
2. STÅ/VIP i årsværk

Disse ratioer opgøres for hvert studieår og indgår som en del af studielederrapporterne og i forbindelse med interne uddannelsesevalueringer med eksterne eksperter. Tallet for VIP/DVIP sammenholdes med en standard fra Akkrediteringsinstitutionen, der er defineret ift. landsgennemsnittet for hovedområdet for den pågældende uddannelse. STÅ/VIP illustrerer de studerendes adgang til forskere. Der er ikke defineret faste standarder for denne ratio, men universitetet benytter den til at monitorere udviklingen samt til at analysere interne forskelle mellem uddannelserne.

Studielederen analyserer tallene og udarbejder som en del af studielederrapporterne handleplaner, hvis der ikke leves op til de fælles standarder. Institutledelsen monitorerer ligeledes nøgletallene for forskningsbaseringen og formulerer handleplaner for området. Nøgletallene for forskningsbaseringen behandles løbende i forbindelse med behandlingen af instituttets uddannelsesrapport og udgør en del af grundlaget for fordeling af ressourcer mellem uddannelses- og forskningsmiljøerne. Studieledere, institutledelser og i sidste ende universitetsledelsen har dermed adgang til nøgletal for forskningsbaseringen af uddannelserne. Institutledelserne monitorerer desuden via deres allokeringsskemaer forskningsbaseringen for fagområders samlede allokering, der ofte sker til flere forskellige uddannelser og ofte både på bachelor-, kandidat- og masterniveau (se afsnit 3.2).

**Den kvalitative monitorering** angår hvorvidt uddannelserne gennemføres i tilknytning til et aktivt forskningsmiljø (bilag 6). Den kvalitative forskningsbaseret monitorering af rammerne af en kvantificerbar standard, men foretages af institutlederen og studielederen. Når institutlederen afholder MUS-samtaler, indgår vurderingen af forskningsaktiviteten som et af mødepunkterne. Uddannelsernes og fagernes tilknytning til et aktivt forskningsmiljø monitoreres endvidere i forbindelse med de interne uddannelsesevalueringer med eksterne eksperter. Som en del af disse evalueringer indgår en forskningsmatrix, der beskriver hvordan uddannelsens konstituerende studieelementer bemandes, og hvilket forskningsmiljø de allokerede VIP er tilknyttet.

### 3.5 Principper for rekruttering af forskere og af DVIP

Sikring af videngrundlaget foregår naturligt også via rekruttering af forskere, hvilket sker inden for rammen af RUC's samlede strategi, Strategi Ny RUC (bilag 3).

Rekrutteringsprincipperne tager højde for institutledelsens vurdering af såvel forskningsstrategiske som uddannelsesmæssige forhold.

Planer for rekruttering drøftes i institutråd og besluttet af institutleder, der herefter sender stillingsopslag til godkendelse hos universitetets ledelse. Opslag formuleres i dialog mellem institutleder, fagmiljø og evt. viceinstitutleder, studieleder(e) og forskningsgruppeleder med henblik på at afveje det konkrete uddannelsesbehov i forhold til den enkelte forskningsgruppes profil og udviklingsmuligheder.

Hvad angår rekruttering af DVIP, har universitetet faste retningslinjer for ledelse af denne medarbejdergruppe, og det gælder for såvel undervisningsassistenter som eksterne lektorer, at de ved ansættelse skal have kvalificeret og opdateret viden om det fagområde, de søger en stilling inden for.

Rekruttering af såvel fastansatte forskere som deltidsansatte undervisere eller forskere forudsætter, at der etableres et økonomisk råderum i det enkelte instituts økonomi.

### 3.6 Faglig kompetenceudvikling

Forskning er en aktivitet, som hele tiden udfordrer og udvikler forskerens faglige kompetencer og er således vedvarende faglig kompetenceudvikling på højeste niveau.

Universitetets institutter afsætter midler til forskningsgruppernes aktiviteter og til understøttelse af den faglige udvikling. Således afsættes midler til rejser til konferencer, netværksmøder, laboratorier, feltarbejde og lignende samt i særlige tilfælde også til international forskermobilitet og afholdelse af internationale konferencer inden for udvalgte forskningsfelter.

Universitetet fremmer endvidere forskningsunderstøttende kompetenceudvikling ved at udbyde kurser og workshops i regi af RUC's egen efteruddannelsesenhed EAE (Enheden for Akademisk Efteruddannelse). Ved EAE udbydes bl.a. kurser i at skrive forskningsartikler, og der tilbydes deltagelse i skriveretræter. Der udbydes ligeledes kurser i generiske og specifikke forskningsteknikker, såsom referencehåndtering, reviews, databehandlingssystemer og i ph.d.-vejledning - og fra 2018 endvidere i forskningsprojektledelse og i god forskningspraksis og etik. Gennem Personaleuddannelsesudvalget (PUU) er der desuden mulighed for at ansøge om finansiering af deltagelse i kompetenceudviklingskurser uden for RUC.

DVIP deltager i akademiske aktiviteter inden for eget forskningsområde, i lærermøder og lign., som understøtter kvalitetsudviklingen ved de undervisningsaktiviteter, hvor de varetager opgaver. DVIP har desuden adgang til at deltage i kurser mv. tilbudt af EAE (Enheden for Akademisk Efteruddannelse) og kan deltage i forskningsgruppernes arbejde.

Ved siden af EAE's formaliserede kursus- og workshopforløb tilbyder RUC's fælles forskningsservice og institutternes forskningskoordinatorer introduktion til fundraising, ansøgningsskrivning samt projektplanlægning og projektstyring.

Endelig kvalitetssikres uddannelsernes videngrundlag i betydelig grad via universitetets ph.d.- og adjunktforløb. Ph.d.-stipendiater tilsluttes en forskerskole, som blandt andet udbyder temaseminarer af teoretisk og metodisk karakter, og stipendiaterne er forpligtede til at tage del i udvikling af relevante fagmiljøer og uddannelser. Adjunkter har tilknyttet en adjunktvejleder, som understøtter den forskningsmæssige del af deres arbejde ved at hjælpe med at etablere forskningsnetværk mv. (i kap. 4 beskrives adjunktforløbets undervisningsudviklende dimension).

### 3.7 Projektlæring og deltagelse i fagligt miljø

RUC's pædagogiske model, som medfører, at de studerende bruger halvdelen af de samlede ECTS i forbindelse med det problemorienterede projektarbejde, sikrer, at de studerende får et direkte indblik i forskningens praksis og videngrundlag gennem 'hands-on' introduktion til arbejdsmetoder og teoridannelse. Projektarbejdsformen giver dermed ofte en tæt og unik adgang til forskerens værksted. I nogle tilfælde inddrages de studerende direkte i igangværende forskningsprojekter, i andre tilfælde introduceres de eksemplarisk til metoder og forskningstradition inden for det eller de fagområde(r), projektet omfatter. Studerende ved RUC's uddannelser har endvidere mulighed for at komme i kontakt med det relevante videngrundlag gennem ekstra-curriculære aktiviteter som seminarer og forskellige sociale/faglige events.

### 3.8 Afrapportering om uddannelsernes arbejde med videngrundlag

Afrapportering af uddannelsernes arbejde med videngrundlag finder sted gennem studielederrapporter og institutternes uddannelsesrapporter. Forskningsbaseringen sikres som beskrevet ved allokeringen til de forskellige uddannelsesaktiviteter (kurser og projektvejledning), og regnskabstal herfor opgøres halvårligt og indgår i de to rapporter (jf. afsnit 2.2.3).

### 3.9 Eksempel: styrkelse af bacheloruddannelsernes videngrundlag via udarbejdelse af rekrutteringsstrategi og allokeringspraksis ved IMT

Det er institutlederens opgave at sikre et højt videngrundlag for alle de uddannelser, som instituttet udbyder samt at bidrage til, at alle uddannelser, som instituttet allokerer til, kan leve op til RUC's overordnede standarder for forskningsbasering. Institutledelsen ved Institut for Mennesker og Teknologi er forpligtet til at iværksætte opfølgende handlinger med henblik på at forbedre forskningsbaseringen og dermed videngrundlaget af en given uddannelse, hvis nøgletal eller andre data genereret via kvalitetssikringssystemet indikerer behov herfor.

I 2016 – ved instituttets oprettelse - fik instituttets ledelse viden om, at enkelte uddannelser gennem 2-3 semestre havde oplevet problemer med at leve op til standarderne for forskningsbasering. Nøgletal vedrørende forskningsbasering i forbindelse med den interne uddannelsesevaluering af den Humanistiske Teknologiske bacheloruddannelse og den Humanistiske bacheloruddannelse viste således, at der var afvigelser fra standarden gennem flere semestre. Ligeledes viste nøgletal for forskningsbasering i instituttets uddannelsesrapport fra 2016, at der var u hensigtsmæssige indbyrdes forskelle i forskningsbaseringen mellem fagområderne i instituttet samt forskelle i, hvorvidt de tilknyttede uddannelser levede op til de udmeldte standarder. Især allokeringen af videnskabelige medarbejdere til bacheloraktiviteter viste sig at være et problem. Der var tendens til, at fagmiljøerne prioriterede at allokere fast videnskabeligt personale til aktiviteter på

kandidatuddannelserne på bekostning af allokeringen af fastvidenskabeligt personale til aktiviteter på bacheloruddannelserne. Institutledelsen fik indsigt i disse problemer på baggrund dels af nøgletal og dels via opfølgende dialog med bachelorstudielederne.

På denne baggrund besluttede institutlederen at iværksætte en indsats i form af udarbejdelse af en rekrutterings- og stillingsstrategi.

Institutlederen bad instituttets økonomiudvalg kortlægge behovet for nye stillinger i instituttets fagmiljøer samt at udforme principper for fordeling af nye stillinger mellem de faglige miljøer. Kortlægningen indebar etablering af overblik over opgaveportfolio for de enkelte fagmiljøer inklusiv forskningsbaseret af alle uddannelserne, forskningsaktiviteter og indtægtsdækket virksomhed i et samlet ressourceark. Udformning af principper for fordeling af stillinger tog afsæt i sammenhængen mellem fagmiljøernes bemanning af fast, videnskabeligt personale og miljøets samlede opgaveportefølje.

Institutlederen har på baggrund af kortlægningen og principperne udarbejdet en rekrutterings- og stillingsstrategi som indebærer, at der opslås nye stillinger inden for de fagområder, som oplever de største problemer med forskningsbaseret af uddannelsesaktiviteter. Antallet af nye stillinger afgøres af instituttets samlede økonomiske råderum. Den samlede kortlægning foretages en gang årligt.

Allokeringsprocessen blev således styrket på baggrund af monitorering af forskningsbaseret af uddannelsen af en fast systematik for arbejdet. Institutledelsen udarbejdede en procesplan for allokeringen til alle de uddannelser, som instituttet allokerer til, et årshjul for leverancer, møder og opsamlings i allokeringsprocessen samt vedtog et sæt klare principper for allokering til uddannelserne:

- Stærk faglig understøttelse og forskningsbaseret af alle uddannelser prioriteres.
- Medarbejdere bør højst være allokeret til to fag på én gang – dog med enkeltstående opgaver på yderligere uddannelser.
- Instituttet skal sikre en robust fordeling af fast videnskabeligt personale til alle uddannelser
- Allokeringen skal lægge vægt på kontinuitet i vejlednings- og kursusundervisningen på de enkelte uddannelser.

Det samlede ressourceark danner grundlag for allokeringen og monitorerer samtidigt den enkelte medarbejders arbejdsbelastning. Leveranceplanen indebærer, at fagmiljøerne får en oversigt over deres allokeringsforpligtelser til de enkelte uddannelser, og at studielederne får udmeldt en allokeringsramme. Den endelige, samlede allokering udmeldes til de enkelte medarbejdere og til studieledere på et fast tidspunkt to gange årligt.

Såvel rekruttering- og stillingsstrategien som den styrkede allokeringsproces har betydet, at uddannelserne, og især bacheloruddannelserne, oplever en øget allokering af fast videnskabeligt personale samt at de ansatte oplever en øget gennemsigtighed i allokering og generel arbejdsbelastning.

## Kapitel 4. Kvalitetssikring af uddannelsernes niveau og indhold

Kvalitetssikring af uddannelsernes niveau og indhold omhandler primært:

- Et løbende og omfattende studieordningsarbejde
- Evaluering af undervisningen
- Pædagogisk kompetenceudvikling

### 4.1 RUC's pædagogiske model; planlægningsmæssige konsekvenser

RUC's pædagogiske model er, som tidligere beskrevet, baseret på deltagerstyring, problemorientering, projektarbejde og tværfaglighed. Motivationen for dette er universitetets ambition om at uddanne kandidater med kompetencer til selvstændigt at identificere og løse virkelige problemer samt et læringsteoretisk belæg for, at de hertil krævede kompetencer bedst erhverves ved at arbejde problemorienteret og på tværs af etablerede faglige skel. Dette er tydeligst i netop projektarbejdet, der udgør halvdelen af alle aktiviteter på RUC. De studerende arbejder under vejledning i grupper, hvor de selv skal udvikle problemformuleringer og styre arbejdsprocessen.

Kvalitetssikringen af uddannelsernes niveau og indhold omfatter derfor også procedurer for undervisningsrettelæggelse, som på RUC er meget omfattende, fordi den pædagogiske model - og dermed uddannelsesmodellen med dens tværfaglige udgangspunkt og eksplicite modulopbygning - fordrer omhyggelig og koordineret rettelæggelse. Konsekvenserne er således håndgribelige: Både den pædagogiske model og uddannelsernes struktur, dvs. de brede indgange og senere specialiseringer gennem valg af fagmoduler, er styrende for studieordningerne, og der skal tages højde for disse principper i forhold til den praktiske gennemførelse af undervisningsaktiviteterne uden overlap imellem fag i kombination. Universitetet afsætter derfor betydelige ressourcer til undervisningsrettelæggelsen.

### 4.2 Uddannelsesplanlægning

Uddannelsesplanlægning og korrekt og rettidig formidling af de planlagte undervisningsaktiviteter er centralt for implementeringen af de læringsforløb, der er defineret i studieordningerne og som understøtter de studerendes mulighed for at studere på fuld tid. Opgaven varetages af RUC Uddannelse & Studerede, som samarbejder med studieledere, studienævn og viceinstitutedere på de fire institutter. Arbejdet foregår inden for fastlagte fælles rammer (herunder faste undervisningsslots, fælles platform for formidling af undervisningsaktiviteter ([study.ruc.dk](http://study.ruc.dk)) og fælles skabeloner til beskrivelse af undervisningsaktiviteterne) og omfatter også praktiske forhold omkring de studerendes projektarbejde såsom tid til ideudvikling, projektgruppedannelse og seminarer. Planlægningen af de forskellige undervisningsaktiviteter skal desuden tage højde for, at den studerende kan følge obligatorisk undervisning uden overlap, og at undervisningen finder sted i lokaler, der passer til undervisningsformen og holdstørrelsen. Planlægningen sker ud fra principper vedtaget af universitetsledelsen (bilag 25). Undervisningslokalernes kvalitet evalueres i øvrigt som minimum hvert tredje år af de studerende i den tilbagevendende studiemiljøvurdering.

### 4.3 Kvalitetssikring af niveau og indhold via studieordningsarbejde

RUC's uddannelsesmodel fordrer, at studieordningerne, ud over at sikre det faglige niveau ud fra kvalifikationsrammens bestemmelser, følger en række interne regler og retningslinjer. Disse er beskrevet i Fælles uddannelsesregler på Roskilde Universitet (bilag 26) og indeholder en række bestemmelser, der afspejler principperne for hhv. den pædagogiske model og uddannelsesstrukturen.

Ansvar for studieordningsændringer ligger hos studienævnene (for Turistføreruddannelsen med diplom ligger det i Fællesudvalget for det samfundsfaglige, økonomiske og merkantile fagområde), og ændringerne gennemføres under hensyntagen til såvel nationale lovregelsæt som Fælles uddannelsesregler på Roskilde Universitet.

Til at understøtte studieordningsarbejdet og koordinationen af fælles strukturer og processer er etableret et tværgående studieordningsbånd (se også afsnit 2.1.2), som involverer uddannelsesmedarbejdere fra institutterne og fra RUC Uddannelse & Studerende.

#### 4.3.1 Sikring af sammenhæng og niveau via studieordningen

Det er studienævnenes ansvar at sikre progression i studieordningernes læringsudbytte, altså at sikre det rette taksonomiske niveau for henholdsvis bachelor- og kandidatuddannelser, jf. kvalifikationsrammen. Hertil har studienævnet ansvar for at sikre, at uddannelsens udbudte aktiviteter lever op til studieordningens beskrivelser og bestemmelser. Sikringen indebærer dels en vurdering af, om aktiviteterne er på det rette faglige niveau, dels om aktiviteterne bidrager til uddannelsens formål og samlede kompetenceprofil. For en del uddannelsers vedkommende står de specifikke studieaktiviteter generisk beskrevet i studieordningerne, hvorfor studienævnene skal foretage en reel vurdering og godkendelse af aktiviteterne mht. såvel indhold som uddybende indholdsbestemmelser hvert semester. For andre uddannelser er selve aktivitetsudbuddet beskrevet i studieordningerne. I praksis vil studienævnets godkendelse af studieordningerne derfor samtidig medføre godkendelse af den udbudte aktivitet og kun nærmere omstændigheder, fx vedr. uddybende indholdsbeskrivelser, skal godkendes semestervis af studienævnene.

Sammenhængen mellem aktiviteters læringsudbytte og den samlede kompetenceprofil sikres desuden yderligere gennem udfyldelse af en kompetencematrix; dette sker som en del af de interne uddannelses-evalueringer med eksterne eksperter. Ved uoverensstemmelser eller huller i kompetencematrixen udarbejder studieleder en handleplan for opfølgning. Studienævnet er ansvarlig for vedtagelse af nødvendige ændringer i studieordningen.

#### 4.3.2 Sikring af niveau via studieordningens fastlæggelse af prøveformer og bedømmelse

Prøveformer og bedømmelseskriterier fremgår af studieordningerne. Læringsudbytte for de enkelte aktiviteter fungerer som bedømmelseskriterier ved alle former for bedømmelse, hvilket bidrager til at understrege universitetets læringsorienterede eksamen og bedømmelse. RUC følger eksamensbekendtgørelsen, og det er de enkelte studienævn, der endeligt fastlægger eksamens- og bedømmelsesformen for den enkelte undervisningsaktivitet (for Turistføreruddannelsen med diplom dog Fællesudvalget for de samfundsfaglige, økonomiske og merkantile fagområder). Til dette arbejde ydes der forskellige former for støtte. EAE (Enheden for Akademisk Efteruddannelse) har udarbejdet en håndbog og der afholdes tematiske workshops for studieledere og fagmiljøer.

Det er vedtaget, at andelen af undervisningsaktiviteter, der bedømmes ved ekstern censur, fra september 2018 som udgangspunkt ikke længere må overstige det nationalt fastlagte minimum på 1/3 af den samlede

uddannelse på såvel bachelor- som kandidatuddannelserne. For kombinationskandidatuddannelser placeres censuren således, at der sikres ekstern censur på både fag 1 og fag 2.

Som følge af den deltagerinddragende arbejdsform udbydes en del undervisningsaktiviteter hvis bedømmelsesform består i et krav om aktiv, tilfredsstillende og regelmæssig deltagelse. Denne prøveform benyttes især ved workshop- og seminarorienterede forløb, som indebærer, at studerende under forløbet arbejder aktivt med det faglige stof og deltager i øvelser.

#### 4.3.3 Sikring af niveau via studieordningens fastsættelse af adgangskrav

Optag i kvote 1 til RUC's syv bacheloruddannelser er bekendtgørelsesfastsat. Ved ansøgning om optag via kvote 2 er der krav om adgangsgivende eksamen samt en motiveret ansøgning. Derudover har bachelorstudienævnene i samarbejde med RUC Uddannelse & Studerende formuleret vurderingskriterier i forhold til hvilke, kvote 2-ansøgere vurderes. For internationale studerende er der desuden krav om dokumenterede sprogkundskaber, som for nyligt er blevet skærpet.

Adgangskravene til de enkelte kandidatuddannelser fastsættes i uddannelsens studieordning, der indeholder lister over de bacheloruddannelser, som er direkte adgangsgivende. Fastsættelse af adgangskrav følger en fælles procedure (bilag 27), der er gældende for alle universitetets uddannelser. Adgang til kombinationskandidatuddannelserne godkendes i fag 1-studienævnet efter høring hos fag 2-studienævnet.

#### 4.3.4 Sikring af niveau via samarbejde med censorer og censorkorps

Samarbejdet med censorinstitutionen bidrager til kvalitetssikring af uddannelsernes faglige niveau herunder at kunne forholde sig til, hvorvidt læringsudbytte og kompetencebeskrivelser for de enkelte uddannelsesudbud er på niveau med sammenlignelige uddannelser. Rektor afholder hvert andet år møde med censorformandskaberne og drøfter rammer for anvendelse af ekstern censur, eksamensstatistik og rammer for censorernes tilbagemeldinger til universitetet mm. På institutniveau afholdes tilsvarende møder med egne korps. Censorernes indberetninger og formændenes årsrapporter behandles i de relevante studienævn. Eventuelle input i censorrapporterne til ændringer i prøveformer vil indgå i det efterfølgende studieordningsarbejde, og studielederen har på baggrund af censorrapporterne ansvar for eventuel opfølgning af anden karakter.

#### Sommersupplering

Sommersupplering har som formål at kvalificere en ansøger inden for videnskabsteori og videnskabelig metode som betingelse for at opnå optagelse på en kandidatuddannelse. Stilles der krav om gennemførelse af sommersupplering, skal ansøger bestå kurset for at blive endeligt optaget på den ansøgte kandidatuddannelse. Kurset er 10 ECTS og består af en intensiv opstartsdel, en periode med selvstudium og arbejde med øvelser baseret på digital læringsplatform og en intensiv undervisnings- og workshopdel. Kurset afsluttes med en mundtlig eksamen i grupper på baggrund af et skriftligt produkt. Der er fokus på udvikling af deltagerens kompetencer til at udarbejde problemstillinger, undersøgelsesdesign og analyser på baggrund af videnskabsteoretiske og metodiske perspektiver og grundantagelser. Arbejdsformen tager afsæt i RUC's pædagogiske model og involverer gruppebaseret projektarbejde, præsentationer og feedback baseret på gensidig sparring og involvering af deltagere og undervisere.

#### 4.3.5 Sikring af undervisningens indhold

Den indholdsmæssige tilrettelæggelse af den planlagte undervisning involverer en lang række aktører, som afhænger af det enkelte instituts uddannelsesportefølje og faglige praksisser, drøfter og fastlægger indhold.



Således drøftes indholdet af undervisningen i studienævnene, på lærergruppemøder, på fagmiljømøder og i diverse fagudvalg (med deltagelse af de studerende), hvor de kursusansvarlige undervisere og projektvejledere deltager. Resultater af undervisningsevaluering indgår som input til arbejdet. Godkendelsen af undervisningen foretages af studienævnene. Tilrettelæggelsen omfatter også allokeringen af vejledere til projektvejledningen, hvilket sker på grundlag af de ressourcer, som er tildelt uddannelserne som del af allokeringsprocessen. Der er fokus på at sikre en balance mellem kontinuitet – således at der er gengangere i underviserkorpset – og undervisernes faglige bredde. Herved understøttes opbygningen af et godt studiemiljø. På visse uddannelser suppleres denne del af kvalitetssikringen med andre tiltag så som fællordninger for nyanførte undervisere. Tilrettelæggelsen omfatter desuden planlægning af gruppedannelsesprocessen.

#### 4.3.6 Interne uddannelsesgennemgange (helhed i kombinationskandidatuddannelser)

Som et særlig sikringselement – og som konsekvens af universitetets uddannelsesstruktur – gennemføres minimum hvert 3. år interne uddannelsesgennemgange med henblik på at vurdere og styrke sammenhæng og kvalitet i kombinationskandidatuddannelserne. Det vil sige, at der i denne gennemgang er særligt fokus på at sikre overensstemmelse mellem uddannelsens kompetenceprofil i forhold til formål og udbudte aktiviteter. Inden for rammerne af fælles retningslinjer (bilag 28 og 32) har studienævnene ansvar for at udforme en politik og praksis for, hvordan de sikrer samarbejdet mellem fag 1 og fag 2, og i den forbindelse indhenter de viden om de studerendes oplevelse af helhed i uddannelserne.

#### 4.4 Nøgletal for gennemførelse og frafald

RUC producerer og indsamler løbende nøgletal for bl.a. gennemførelse og 1. års frafald. Produktion og indsamling af nøgletal for disse parametre sker på baggrund af Danske Universiteters fælles definitioner, Akkrediteringsinstitutionens vejledninger samt Uddannelses- og Forskningsministeriets opgørelsesmetoder. Tallene trækkes i STADS og opgøres af RUC's kvalitetsenhed. Der er knyttet standarder til nøgletallene (bilag 14). Uddannelsernes performance på nøgletallene er jævnlige genstand for drøftelser i studienævnene, som også diskuterer årsager til eventuelle overskridelser af standarderne og hvilke opfølgende tiltag, der bør iværksættes. Studielederen kommenterer nøgletallene i årets studielederrapport og skal i det følgende års rapport redegøre for de igangsatte aktiviteter effekt. Hvis monitoreringen af nøgletallene giver anledning til tiltag også på institut- og RUC-niveau, iværksættes sådanne. Disse tiltag redegøres der for det følgende år i instituttets uddannelsesrapport og evt. i RUC's uddannelsesrapport.

#### 4.5 Fælles politik for undervisningsevaluering

RUC har en evalueringspolitik, som sikrer, at alle uddannelser og alle undervisningsaktiviteter systematisk evalueres, og at der følges op på resultaterne. Formålet med evalueringerne er både at sikre en løbende dialog om undervisning og læring mellem underviser og studerende og en kontinuerlig udvikling af og opfølgning på kvaliteten af undervisningen og af den samlede uddannelse.

Universitetets fælles evalueringspolitik fastslår, at evalueringer er læringsorienterede og er baseret på et dialogisk evalueringssyn. Evalueringer kan være både mundtlige og skriftlige. Mundtlig evaluering gennemføres løbende af alle studieelementer og hertil kommer, at alle aktiviteter ifølge evalueringspolitikken som minimum evalueres skriftligt hvert 6. semester. Nye aktiviteter skal altid evalueres skriftligt ved første gennemløb. Såvel kurser som vejledning skal evalueres systematisk (bilag 28).

Hvert studienævn har inden for rammerne af den fælles evalueringspolitik formuleret og vedtaget en egen politik (bilag 29,30,31) for evalueringer af alle undervisningsaktiviteter og alle uddannelser, som studienævnet har ansvar for. Politikken indeholder en beskrivelse af formål, en oversigt over kadencer og turnusplan for de skriftlige evalueringer, en beskrivelse af evalueringsmetoder samt anvisninger på opfølgingspraksis. Studienævnenes politik og praksis for evaluering er offentliggjort på det enkelte studienævns hjemmeside.

Mundtlige evalueringer har form af dialoger mellem undervisere og studerende; initiativpligten ligger hos underviser. Formålet med dialogen er, at undervisningen til stadighed udvikles i et fællesskab mellem underviser og studerende. Det gælder både den enkelte undervisers egen undervisning og mere bredt set undervisningen på uddannelsen. En dialogisk evalueringspraksis sikrer, at evaluering sker løbende hvert semester/ved alle studieelementer, også uden for den vedtagne turnus for skriftlig evaluering.

Skriftlige evalueringer af såvel undervisningsaktiviteter og uddannelser gennemføres løbende og systematisk af studienævnene og indeholder spørgsmål vedrørende opfyldelse af læringsudbytte, studieintensitet, de studerendes tilfredshed med sammenhængen mellem undervisningens formål, indhold, tilrettelæggelse og feedback. Resultaterne opsummeres skriftligt med forslag til forbedringer eller grundlæggende ændringer. Resultaterne behandles af det studienævn, der er ansvarlig for det faglige indhold. Forbedringer og tilpasninger implementeres af studieleder, det faglige miljø eller den enkelte underviser. Studienævnet afgør hvem, der har ansvaret for en given opfølgning alt efter hvilken type opfølgning, der er brug for og på hvilket niveau, den skal finde sted. Ved gentagne kritiske evalueringer af kvaliteten af vejledning eller undervisning har studienævnene pligt til at orientere institutleder. Det er i forlængelse af denne orientering institutleders ansvar at følge op med en plan for den enkelte undervisers videre undervisning og pædagogiske kompetenceudvikling.

Endelig gennemfører studienævnene evalueringer blandt studerende på en specifik uddannelse (inklusive en specifik kombinationskandidatuddannelse) lige inden de dimitterer. Disse evalueringer er et vigtigt input for studienævnene og bidrager til at sikre helhed og sammenhæng i uddannelserne.

#### 4.6 Pædagogisk kompetenceudvikling

RUC's pædagogiske model danner grundlag for, hvordan universitetet arbejder med udvikling af de ansattes pædagogiske kompetencer inden for såvel projektvejledning som i forhold til andre undervisningsformer. Indsatsen omkring udvikling af de ansattes pædagogiske kompetencer kommer til udtryk gennem principbeslutninger vedrørende formelle krav til kommende og nuværende ansatte samt gennem en række understøttende tilbud til universitetets ansatte.

Kvalitetssikringen af nyansatte VIP's pædagogiske kompetencer sker allerede ved rekruttering, hvor det er obligatorisk at inddrage undervisningserfaringer i den samlede bedømmelse af ansøgers kompetencer fra adjunktniveauet og opefter. Således stilles der krav om, at ansøger medsender en undervisningsportfolio til ansøgningen (bilag 33). Ansættelsesudvalg tæller altid en studieleder og i udgangspunktet en studerende.

RUC har udarbejdet fælles, overordnede standarder og praksisser vedrørende pædagogisk kvalificering af DVIP (se afsnit 3.5). Alle nyansatte VIP og DVIP skal gennemføre et kursus i RUC's pædagogiske tænkning samt i projektarbejde og projektvejledning (bilag 34).

### **Løbende kompetenceudvikling**

RUC har et MUS-koncept, som indebærer drøftelse af underviserens og instituttets ønsker og behov vedrørende kompetenceudvikling herunder pædagogisk kompetenceudvikling konkret (bilag 35). Konceptet anvendes som udgangspunkt for institutledernes udvikling af eget MUS-skema. Alle fastansatte VIP får hvert år tildelt i alt 28 timer til kompetenceudvikling, hvoraf 14 timer obligatorisk skal gå til den enkeltes pædagogiske kompetenceudvikling. Dette drøftes særskilt ved afholdelse af MUS og institutledelsen er forpligtet til at opsamle oplysninger om medarbejdernes anvendelse af og ønsker til de afsatte timer. I den årlige uddannelsesrapport fra institutterne opsamler institutledelsen det løbende arbejde med kompetenceudvikling ved instituttet og formulerer handleplaner med henblik på opfølgning og iværksættelse af særlige indsatser på området (bilag 18). MUS-samtaler afholdes også med DVIP efter et fælles koncept, der indebærer drøftelse af pædagogisk kompetenceudvikling.

### **Enheden for Akademisk Efteruddannelse**

Enheden for Akademisk Efteruddannelse (EAE) udbyder løbende kurser i pædagogisk kompetenceudvikling. EAE har også ansvar for RUC's universitetspædagogikum, Certificate of University Teaching and Learning (CUTL), som er obligatorisk for adjunkter og som i både indhold og tilrettelæggelse bygger på universitetets pædagogiske model. EAE udbyder også en fælles studielederuddannelse ca. hvert 2.-3. år, som fokuserer på udvikling af studieledernes ledelsesmæssige kompetencer til at varetage strategisk og pædagogisk udvikling (bilag 36). Desuden varetager EAE formidling af kursus til engelskcertificering, TOEPAS, som er obligatorisk for undervisere, der allokeres til engelsksproget undervisning.

### **Eksempler på kollektive kompetenceudviklingsarrangementer på institutniveau:**

På Institut for Mennesker og Teknologi har der været afholdt personaleseminar om inddragelse af studerende og omverden i undervisning. Et udvalg af undervisere fra instituttets uddannelser præsenterede kolleger for deres konkrete erfaringer med at tilrettelægge undervisning med stærk inddragelse af deltagere. Oplæggene dannede afsæt for de øvrige underviseres arbejde med at udvikle ideer til undervisningstilrettelæggelse med fokus på inddragelse af studerende.

På Institut for Naturvidenskab og Miljø afholdes der jævnligt strategiseminar for undervisere og andre interesserede på den Naturvidenskabelige Bacheloruddannelse. I foråret 2018 omhandlede seminaret udfordringer relateret til undervisning på kurser med mange studerende. Seminaret blev indledt med præsentationer af de studerendes perspektiv på og underviseres erfaringer med kursusundervisningen. Præsentationerne blev fulgt op med et antal dialog-cafeer om mulige tiltag til udvikling af kursusundervisningen.

## **4.7 Faciliteter og studiemiljø**

De fysiske rammer og faciliteter på RUC er beskrevet i afsnit 1.2. Hus- eller holdstrukturen på bachelorniveau er en væsentlig faktor til skabelse af et godt studiemiljø, da de studerende har en fast base og indgår i et overskueligt fællesskab. Det er klart indtrykket, at denne indretning understøtter de studerendes gennemførelse. Overordnet har udviklingen af et godt studiemiljø høj prioritet, og derfor har universitetet oprettet TAP-funktioner som studiemiljøkoordinator forankret hos enkeltpersoner eller i grupper, som har uddannelsesunderstøttelse som deres arbejdsområde. De sikrer iværksættelsen af initiativer og opfølgning på konkrete problemer internt og på tværs af universitetet. Universitet giver også mulighed for at ansætte studiemiljøtutorer blandt de studerende med den opgave at understøtte studenterinddragende aktiviteter

og tilbyde praktisk opbakning. På institutterne understøttes det samlede arbejde med studiemiljø på forskellig vis afhængig af de konkrete udfordringer.

Der gennemføres hvert 3. år en studiemiljøvurdering blandt samtlige studerende. Resultater af undersøgelsen tilgår de enkelte uddannelser og studienævn, som beslutter nødvendige opfølgningstiltag.

#### **Introduktionsforløb for bachelorstuderende og for internationale studerende**

Som andre universiteter tilbyder RUC sine kommende bachelorstuderende et introduktionsforløb kaldet rus-forløbet. Forløbet indeholder blandt andet gennemgang af universitetets uddannelsesmodel og introducerer til begreber knyttet til den pædagogiske model og uddannelsesstrukturen. Forløbet har tillige betydning for studiemiljøet. De internationale studerende tilbydes et introduktionsforløb, som introducerer til universitetet, til uddannelsesmodellen og til praktiske forhold (bilag 37).

#### **First-year experience og Reality Bites' mentorordning**

RUC har i de senere år satset på at forbedre de studerendes overgang til universitetsverdenen og deres oplevelse af det første studieår (*first-year experience*). Flere studieledere og uddannelsesmedarbejdere har således været på *first-year experience*-konferencer og i maj 2018 blev en seminardag om emnet afviklet, der samlede ca. 70 deltagere, alle med en aktie i studiestarten: Rus-formandskabet, rus-tutorer, 'menige' studerende, studieledere (herunder alle bachelorstudieledere), huskoordinatore, undervisere, studiemiljøkoordinatorer, rektor, uddannelseschef, souschef i RUC Uddannelse & Studerende og viceinstitutedere. Opfølgning sker i regi af RUC Administration, institutterne, rus-formandskab og bachelorstudieledelser.

Formålet med Mentorordningen er at give 1. semesterstuderende den bedste start på deres nye tilværelse som universitetsstuderende. Mentorordningen er skabt for at give nye studerende inspiration til at reflektere over deres studie, studietid og studieliv fra første dag. Visionen er, at erfarne studerende deler ud af deres viden og erfaring om dét at være studerende.

En mentor er en studerende, der gennem sin studietid har samlet erfaring på forskellige områder og stiller sin viden og erfaring til rådighed for den lille flok studerende, som hun er mentor for.

#### **4.8 Sikring af dele af uddannelsen der gennemføres uden for RUC**

RUC giver de studerende mulighed for i løbet af uddannelsen at indgå i forløb uden for universitet enten i et projektorienteret praktikforløb (se afsnit 5.5) og/eller via studieaktiviteter gennemført internationalt og nationalt, som meriteres ind i uddannelsen. Praktikkontrakter godkendes af studienævnene. Hvert institut har VIP-praktikkoordinatorer, der bistår studerende i at sikre faglig relevans i og omfang af praktikforløbet (bilag 38).

I forhold til merit følges en fælles procedure med tydelig angivelse af den studerendes ansvar, administrations opgave og studienævnets behandling (bilag 39).

Forhåndsgodkendelsesprocessen omfatter en administrativ screening, en faglig indstilling fra studielederen og en forhåndsgodkendelse fra studienævnet. Efter endt eksternt studieforløb godkendes de forhåndsgodkendte studieaktiviteter endeligt i overensstemmelse med krav om dokumentation af beståede eksaminer mm. Studerende, der har været på udveksling i udlandet, giver en vurdering af det partneruniversitet, som de har haft ophold på og udarbejder en erfaringsrapport, som lægges på intranettet til orientering og inspiration til andre studerende.

Hvad angår udvekslingsaftaler, har RUC indgået aftaler med en række universiteter i og uden for Europa. Vilkår for aftaler om udveksling er defineret i den enkelte udvekslingsaftale, der inden indgåelse kvalitetssikres af RUC Uddannelse & Studerende og derefter godkendes endeligt hos rektor. Aftaler med universiteter inden for Europa følger EU's retningslinjer defineret under Erasmusprogrammet, mens aftaler med oversøiske partnere følger RUC's eller partneruniversitetets skabelon for udvekslingsaftaler. RUC har udarbejdet kriterier for indgåelse og fornyelse af udvekslingsaftaler, som har til formål at sikre kvalitet og relevans af den enkelte aftale (bilag 40). For at sikre, at et udvekslingsophold har relevans og fagligt set bidrager til den enkelte studerendes uddannelse, tilbydes vejledning og information.

Hvert institut har internationale VIP-koordinatorer, som er udpeget for de fagområder, de er ansat ved, som undervisere og forskere. Internationale VIP-koordinatorer har til opgave at sikre, at fagets udvekslingsaftaler er fagligt relevante og at vejlede studerende om de aftaler, der er forankret under det pågældende fag. Godkendelse af udvekslingsophold sikres via studienævnets faglige vurdering.

#### 4.9 Studie- og karrierevejledning

RUC prioriterer professionel og tilgængelig vejledning. Studievejledningen bistår de studerende ved de forskellige valg, de løbende skal træffe. Det sker både ved kollektive arrangementer på de tidspunkter i uddannelserne, hvor de studerende skal vælge deres faglige specialering, og i form af individuelle vejledningstilbud via telefon, mail, personlige samtaler og digitale medier. Universitetets karrierevejledning forbereder de studerende på overgangen til beskæftigelse meget tidligt i studieforløbet via aktiviteter, der gradvist intensiveres og målrettes i takt med, at de studerende nærmer sig afslutning på deres uddannelse. Progressionen og sammenhængen til studievejledningsaktiviteterne kan illustreres således:



Studie- og karrierevejledningen arbejder systematisk med evaluering af universitetets indsatser via henvendelsesstatistik, tilfredsheds- og effektmålinger af vejledningstilbud samt via monitorering af ledighedstal. Denne viden bruges til at udvikle relevante aktiviteter og til at sætte rammen for efter- og videreuddannelse af enhedens medarbejdere. Som særlig strategisk indsats har RUC øget fokus på særlig vejledning samt på employability, og Studie- og karrierevejledningen er en del af denne indsats (se afsnit 5.4).

De studerendes trivsel er prioriteret på RUC. Også derfor samarbejder Studie- og karrierevejledningen med både Studenterpræsten og Studenterrådgivningen og har særligt fokus på dem, som har brug for hjælp undervejs, ikke mindst studerende med psykiske/sociale udfordringer. Med oprettelsen af Særlig Vejledning og udvikling af studerendes muligheder for SPS (specialpædagogisk støtte), herunder oprettelse af et korps af faglige støttelærere, er der et godt samarbejde med især Studenterrådgivningen.

Studie- og karrierevejledningens henvendelsesstatistik og SPS-ansøgninger indikerer, at gruppen af funktionsnedsatte og/eller sårbare studerende udgør en stadig stigende gruppe af den samlede studentermasse. Studie- og karrierevejledningen arbejder derfor med at indsamle mere viden om denne gruppe og at igangsætte indsatser tidligere end hidtil (forebyggende arbejde).

Studie- og Karrierevejledningen har et samarbejde med virksomheden Step Apps om at udvikle et redskab (facebook bot,) som skal hjælpe studerende med at blive mere komfortable i sociale relationer og som derigennem skal bidrage til øget trivsel og mental sundhed for studerende. En del af redskabet er skabt til at have fokus på grupperelaterede udfordringer. Det er planlagt, at redskabet skal udfoldes i forbindelse med 1. semester studie-start 2018. Dertil er det en del af det videre samarbejde, at RUC modtager anonymiseret brugerdata i forh. til den adfærd, som de studerende har i anvendelsen af redskabet, såsom hvilke sociale udfordringer de studerende oplever at have, med henblik på opfølgning.

#### 4.10 Afrapportering om uddannelsernes arbejde med indhold og niveau

Studielederen på de enkelte uddannelser skal i den årlige studielederrapport forholde sig til alle væsentlige forhold vedr. uddannelsens arbejde med indhold og niveau herunder evaluering, gennemførelse og frafald, studiemiljø, tilbagemelding fra eksterne (censorer) mv.

Derudover redegør studieleder for studieordningsændringer, når sådanne har fundet sted på baggrund af nøgletal eller tilbagemeldinger, der er behandlet i studielederrapporten. Studielederen rapporterer om afholdte aktiviteter, samler op på tidligere års aktiviteter samt formulerer handleplaner for det kommende år. RUC's fælles studieordningsproces understøtter endvidere uddannelsernes arbejde med indhold og niveau i tre forløb: instituttets kvalitetsmedarbejdere sikrer, at de formelle krav og de fælles fokuspunkter implementeres i studieordningerne. RUC Uddannelse & Studerende legalitetskontrollerer alle studieordninger og samler op på emner og temaer, der med fordel kan udvikles på tværs af RUC (og som indgår som nye fokuspunkter i det kommende års studieordningsproces). Endelig foretager rektor en stikprøvekontrol ifm. endelig underskrivelse af studieordninger. Også stikprøvekontrollen kan føre til fælles fokus på udvalgte temaer.

#### 4.11 Eksempel: styrkelse af sammenhæng i kurser via studenterevalueringer

Som Roskilde Universitets politik for evaluering foreskriver, har Studienævnet for Internationale Studier på Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv en praksis for evaluering af den undervisning, som udbydes under dette studienævn. Iflg. studienævnets politik udtages kurser på skift og efter forskellige kriterier til evaluering. Særligt kurset 'Foundation Course' på uddannelsen 'Global Studies' (GS) er blevet evalueret tæt, dels fordi kurset er centralt for uddannelsen og dels fordi tidligere evalueringer har givet anledning til ændringer (jf. nedenfor), hvis effekt studienævnet har ønsket at monitorere. Kurset vil også blive evalueret i efterårssemester 18' (E18).

Det nuværende 'Foundation Course' er et 10 ECTS-kursus, som har rødder i tre selvstændige 5 ECTS-kurser. Som alle andre uddannelser på Roskilde Universitet fik GS en ny studieordning i september 2015, da universitetet gennemførte en kandidatreform. En af rammerne for reformen var, at alle kursusaktiviteter skulle tage form af enten 5 eller 10 ECTS-kurser. Da GS bygger på tre kerneelementer – global politisk økonomi, international politik og global sociologi – besluttede studienævnet, at uddannelsens første semester skulle

bestå af et 5 ECTS-kursus til hver af disse elementer foruden et 15 ECTS projekt. September '15-studieordningen indeholdt derfor tre 5 ECTS-kurser, hver med en obligatorisk skriftlig opgave og en individuel mundtlig eksamen. For at give plads til projektarbejdet, blev alle kursusaktiviteter (undervisning, opgaver og eksamener) afviklet relativt tidligt på semesteret.

Studenterevalueringerne viste dog, at de studerende fandt kurserne usammenhængende og fandt arbejdsbyrden for stor særligt i relation til de tre opgaver og tre eksamener, der skulle afvikles midt på semesteret. Studienævnet tog konsekvensen af tilbagemeldingerne og besluttede, at de tre kurser skulle omdannes til ét 10 ECTS-kursus (hvilket i øvrigt ville give plads til et 5 ECTS-metodekursus, som også var et ønske). De nødvendige studieordensændringer blev besluttet og lærergruppen designede et nyt 10 ECTS-kursus, der kørte første gang i efteråret 2016.

Med så grundlæggende en ændring var det naturligt – og i øvrigt i overensstemmelse med evalueringspolitikken – at det nye kursus blev udtaget til evaluering i efteråret 16. Denne evalueringen viste, at de studerende stadig efterlyste mere sammenhæng i undervisningen (nu ikke mellem kurser, men internt på det nye kursus), og at kurset i deres optik forsøgte at dække for mange temaer på for få kursusgange. Studienævnet reagerede ved at bede lærergruppen udvide kurset med en introducerende kursusgang og sikre, at den sidste kursusgang afrundede forløbet. Studienævnet fastholdt i øvrigt sit fokus på kurset ved igen at udtage det til evaluering.

I kursusevalueringerne fra forårssemesteret 17 efterlyste de studerende stadig yderligere sammenhæng og flere undervisningsgange. Fra efteråret 17 blev der derfor indført endnu en ekstra kursusgang og lærergruppen tog initiativ til tre tværgående seminargange i løbet af semesteret, der diskuterer sammenhængen/forskellene mellem uddannelsens tre perspektiver. Den generelle studentertilfredshed var både i foråret 17 og efteråret 17 på et meget højt niveau (hhv. 96 og 97% af besvarelserne).

Ved den seneste evaluering (foråret 18) er studentertilfredsheden stadig høj (80%), hvilket dog er et fald fra de foregående semestre. Der bliver stadig efterlyst yderligere sammenhæng på kurset, men det er særligt arbejdsbyrden, der kommenteres. Studienævnet og lærergruppen har diskuteret tilbagemeldingerne, men ønsker ikke for nuværende at reducere omfanget af pensum eller kravet om en skriftlig opgave efterfulgt af en mundtlig eksamen. Vurderingen er, at kurset – og uddannelsen – bør være ambitiøs. Det betyder, at de tiltag, der arbejdes med i dag, fokuserer på (yderligere) forventningsafstemning både før og til semesterstart, således at arbejdsbyrden ikke kommer som en overraskelse for de studerende.

Institutedelsen er løbende blevet orienteret om evalueringerne og studienævnets behandling af samme, ligesom de forskellige tiltag er blevet diskuteret ved viceinstitutederens jævnlige møder med studielederne på instituttet.

## Kapitel 5. Kvalitetssikring af uddannelsernes relevans

Kvalitetssikring og -udvikling af uddannelsernes relevans omhandler primært:

- En løbende opmærksomhed på dimittendernes beskæftigelsessituation
- En løbende og omfattende kontakt til aftagere og interessenter
- En række employability-indsatser

### 5.1 RUC's uddannelsesmodel: relevans gennem kompetenceopbygning

RUC's uddannelsesmodel er både en læringsform og en arbejdsform, som RUC løbende udvikler og styrker på baggrund af den seneste pædagogiske forskning i RUC-PPL – forskningscenter for problemorienteret projektlæring. Uddannelsesmodellen bibringer de studerende akademiske kompetencer og forbereder dem på arbejdsformer, som er almindelige og værdsatte på store dele af arbejdsmarkedet. Særligt relevant i denne sammenhæng er den løbende træning i at arbejde tværfagligt, problem- og projektorienteret og i grupper. Kompetencer, som RUC har fokuseret på i over fyrré år, og som nu ofte beskrives som 'det 21. århundredes kompetencer' (se også afsnit 1.2). De overordnede principper for uddannelsesmodellen er således knyttet til og også begrundet i anvendelsesorientering og relevans

### 5.2 Relevanstjek gennem nøgletal for ledighed

Som beskrevet i afsnit 2.2.2. om nøgletal og RUC's monitoreringssystem, udarbejder universitetet nøgletal for ledighed på specialefaget (undtaget er videreuddannelserne). Tallene er trukket fra Danmarks Statistik. Produktion og indsamling af disse nøgletal følger dimittendårganges ledighed 4.-7.- kvartal efter dimission.

Studielederne skal i de årlige studielederrapporter redegøre for, hvad en eventuel overskridelse af standarderne for nøgletallene skyldes, og hvilke tiltag, der skal iværksættes for at rette op. I det følgende års studielederrapport skal der redegøres for, hvordan der er fulgt op på de igangsatte aktiviteter.

Studielederrapporterne indgår som beskrevet i afsnit 2.2.3. i det samlede afrapporteringssystem, og der vil – hvis monitoreringen giver anledning til det – blive igangsat tiltag også på institut- og universitetsniveau. Disse tiltag følges der op på året efter i instituttets uddannelsesrapport og RUC's uddannelsesrapport.

#### **Øvrige målinger og undersøgelser af beskæftigelsessituationen**

Ud over at generere nøgletal for beskæftigelse følger RUC dimittendernes beskæftigelse på flere niveauer og med forskellig kadence. Det sker primært via målinger og undersøgelser og ud fra et ønske om at følge dimittendernes vej ud på arbejdsmarkedet og få valide data, som kan understøtte beslutninger om eventuelle justeringer i uddannelserne. De seneste større undersøgelser omfatter:



ÅRSTAL	NIVEAU	TYPE UNDERSØGELSE	OPFØLGNING
2017	RUC	Damvad: Analyse af RUC-kandidater på arbejdsmarkedet.	Analysen har dannet grundlag for fastsættelse af baseline, mål og handlingsplan for employability-indsatsen i RUC's arbejde med UFM om rammekontrakten.
2015	RUC	Uddannelses- og Forskningsministeriet: Uddannelseszoom	Uddannelseszoom har vist sig ikke at være egnet til information på uddannelsesniveau, da flere af RUC's kombikandidatuddannelser kommer under diskretionsgrænsen og derfor ikke fremgår af resultaterne. Uddannelseszoomresultaterne er derfor primært brugt på overordnet niveau med henblik på at formulere strategiske indsatser for de samlede employability-aktiviteter. Den intensiverede indsats på employability-området (beskrevet i afsnit 5.xx) udspringer bl.a. af resultatet af Uddannelseszoom.
2014	RUC og uddannelserne	Registerbaseret analyse af arbejdsmarkedet for nyuddannede kandidater fra Roskilde Universitet.	Undersøgelsen er både blevet brugt af en række uddannelser og som videngrundlag til vejledning af studerende og igangsættelse af yderligere indsatser i Studie- og Karrierevejledningen, herunder særligt ift. employability-indsatser.

### 5.3 Aftagerpaneler og anden dialog med aftagere

RUC har centralt definerede principper for nedsættelsen af aftagerpaneler (bilag 41).

Der er nedsat ét fast aftagerpanel på hvert af de fire institutter. Panelerne tæller 12-20 repræsentanter fra offentlige og private virksomheder og organisationer samt institutledere, viceinstitutledere, studieledere, studienævnformænd og -næstformænd. Aftagerpanelerne mødes 2-4 gange årligt og drøfter beskæftigelsessituation og samarbejdsmuligheder samt yder sparring på konkrete indsatser på de enkelte uddannelser og i forhold til instituttets samlede profil. Dertil inddrages aftagerpanelet i overvejelser om undervisnings- og prøveformer samt høres ved uddannelsesakkrediteringer og oprettelse af nye uddannelser. På institutniveau finder der også aftagerdialog sted om konkrete problemstillinger fx udarbejdelse af nye studieordninger, udvikling af nye uddannelser, konkrete uddannelsesaktiviteter og intern uddannelsesevaluering.

Parallelt med de formaliserede samarbejder har alle uddannelserne løbende kontakt med praktikere og praksis. Mange fagmiljøer er i

#### To typer af samarbejder

Ved Arbejdslivsstudier har forskernes samarbejde med Arbejdsmiljø Net (AN), en national sammenslutning af arbejdsmiljøchefer, ført til en formel aftale om at støtte samarbejdet mellem studerende og arbejdspladser ved projektarbejde på kandidatniveau og specialer. Aftalen indebærer, at AN formelt har skrevet ind i deres vedtægter, at de aktivt understøtter studerendes adgang til samarbejde med de repræsenterede arbejdspladser. Konkret indhenter studieleder hvert semester ved opstart af projektdannelse forslag til beskrivelser af opgaver og udfordringer på arbejdspladserne og kontaktinformation på medarbejdere, som studerende kan kontakte med henblik på at etablere konkrete projektsamarbejder.

Ved Forvaltning/Politik og Administration har et feltarbejde ifm. et forskningsprojekt om kommunal administration ført til udvikling af et kursus, som altid gennemføres i tæt samarbejde med en eller flere kommuner. Kurset *Politik og administration i danske kommuner* inddrager aktivt de studerende i kommunernes projektemaer og etablerer samarbejder med kommunens institutioner. Desuden inddrages politikere og embedsmænd fra kommunen i kursusundervisningen.

tæt kontakt med institutioner og virksomheder. Sådanne løbende samarbejder fører også til formelle uddannelsessamarbejder og til konkrete tilpasninger af uddannelsernes udbud (se boks på den foregående side).

Dertil skal det nævnes, at universitetet nedsatte et Advisory Board i 2015, som har rådgivet og sparret med universitetsledelsen om institutionens samlede strategiske profilering og placering i uddannelseslandskabet.

## 5.4 Udvikling af uddannelsernes relevans gennem employability-indsatser

RUC har gennem længere tid iværksat en række både fælles og lokale indsatser for at skabe grundlag for bedre dimittendbeskæftigelse. Overordnet set handler indsatserne om dels at udvikle selve uddannelserne og de studerendes bevidsthed om egne kompetencer dels at skabe kontakt mellem dimittender og arbejdsmarked.

I 2017 etablerede RUC et employability-bånd på tværs af hele universitetet med henblik på at sikre en mere strategisk og koordineret indsats. RUC's Studie- og karriereafdeling fungerer som organisatorisk forankring af employability-båndets arbejde, både som leverandør af forskellige typer af undersøgelser og nøgletal, og som udførende part i forbindelse med en lang række aktiviteter som bl.a. messer, karrieremesser og særlige projekter rettet mod at etablere projektsamarbejder mellem virksomheder og studerende.

Alle indsatser har fokus på at sikre og udvikle bevidsthed om og samarbejde mellem studerende, aftagere og uddannelser:

- *Studerende:* synliggørelse af forskellige samarbejdsmuligheder og af, hvilken relevans den studerendes studieforløb og faglige profil har, afklaring af ønsker og motivationer, læringsrefleksion og kompetenceafklaring samt samtaler og udvikling af digitale selvhjælpsværktøjer
- *Aftagere/virksomheder/organisationer:* afdækning af relevante samarbejdspartnere, opsøgende arbejde, relationspleje, struktureret behovsafdækning, relevant matchmaking og hjælp til at modne og konkretisere projektideer og andre relevante samarbejdsmuligheder samt styrkelse af samarbejdet med jobcentre lokalt såvel som regionalt.
- *Uddannelser:* udvikling af studieordninger og undervisning, der inddrager relevante samarbejdspartnere på arbejdsmarkedet, udvikling af fælles indsatser med aftagere herunder eventuelt udvikling af/deltagelse i undervisningsforløb samt videreudvikling af projektorienterede praktikforløb, hvor faglig viden og arbejdsmarkedskompetencer går hånd i hånd.

## 5.5 Projektorienteret praktikforløb

Alle studerende har mulighed for at tage et projektorienteret praktikforløb som en del af deres kandidatuddannelse. Forløbet styrker den studerendes kontakt til arbejdsmarkedet, skaber bevidsthed om uddannelsens relevans og er anledning til den enkelte studerendes kompetenceafklaring. Universitetets Studie- og Karrierevejledning arbejder løbende på at udvide antallet af virksomheder, der modtager studerende i praktikforløb. Det projektorienterede praktikforløb er reguleret via en kvalitetssikrende fælles ansøgningsprocedure og afsluttes på de fleste uddannelser med et projekt eller en projektrapport og mundtlig eksamen (bilag 38).

## 5.6 Projektsamarbejde

Studerende har ud over det problemorienterede projektarbejde mulighed for at udarbejde et projekt i samarbejde med en ekstern virksomhed, organisation eller myndighed. Den eller de studerende vil altid have en intern vejleder på projektet, men bliver under samarbejde med eksterne samarbejdspartnere desuden tilknyttet en eller flere eksterne vejledere. Ansvar for at skabe betingelser for opfyldelse af studieordningens mål om læringsudbytte samt afholdelse af eksamen ligger entydigt hos universitetet. Eksternt projektsamarbejde finder i særlig grad sted på bachelor- og specialeprojektet, men kan også forekomme på 15 ECTS semesterprojekter. Projektsamarbejde med eksterne parter bidrager til at øge studerendes arbejdsmarkedsparethed og styrker kontakten til arbejdsmarkedet samtidig med, at det giver den eksterne part direkte indblik i RUC-kandidaternes kompetencer og færdigheder. Endelig skabes der hermed, især når det handler om samarbejde på de afsluttende projekter, mulighed for ansættelse ved afslutning af projektet.

## 5.7 RUC's kandidatundersøgelse

Universitetet gennemfører ca. hvert 5. år en omfattende survey-baseret undersøgelse med henblik på at undersøge relevansen af dimittendernes kompetencer og kvalificere den løbende udvikling af uddannelserne. Resultaterne fra undersøgelse drøftes bl.a. i Uddannelsesudvalg, Akademisk råd og universitetsledelsen samt i alle studienævn. Flere af resultaterne er efterfølgende blevet brugt af Studie- og Karrierevejledningen til at kvalificere eksisterende karrierevejledningsaktiviteter og udvikle nye. Den seneste undersøgelse i 2012 blev også brudt ned på fagniveau og er blevet anvendt af en række fagmiljøer ift. udvikling af uddannelserne.

## 5.8 Alumneforening

RUC REACT er RUC's alumneforening, som arbejder for at fastholde og udbygge et fagligt og socialt netværk blandt dimittender fra universitetet. Foreningens medlemmer bidrager f.eks. med oplæg om uddannelsernes relevans og i det hele taget med at lette overgangen fra universitet til arbejdsmarked via diverse arrangementer. Institutternes egne alumne-netværk, som har tradition for på tilsvarende vis at deltage i arrangementer, holde oplæg mv., indgår i dag typisk i RUC REACT, men flere fag har fortsat egne alumne-netværk.

## 5.9 Afrapportering om uddannelsernes arbejde med relevans

Studielederen på de enkelte uddannelser skal i den årlige studielederrapport forholde sig til alle væsentlige forhold vedr. uddannelsens arbejde med relevans, herunder dimittendledighed, aftagerproblemstillinger, særlige tiltag til styrkelse af arbejdsmarkedskontakt m.v. Studielederen rapporterer om afholdte aktiviteter, samler op på tidligere års aktiviteter samt formulerer handleplaner for det kommende år.

## 5.10 Eksempel: styrkelse af ny kandidatuddannelses relevans – Nordic Urban Planning Studies – via inddragelse af aftagere og eksterne samarbejdspartnere

Af RUC's procedure for oprettelse af nye uddannelser fremgår det blandt andet, at der skal udarbejdes en behovsanalyse, som kan dokumentere et relevant arbejdsmarked for uddannelsens kandidater. I 2015 iværksatte instituttets daværende ledelse, i samarbejde med fagmiljøet Rum, Sted, Mobilitet og By, det forberedende arbejde med henblik på at søge om prækvalificering af en ny, tværfaglig international kandidatuddannelse i Nordic Urban Planning Studies. Forberedelserne indebar en behovsanalyse foretaget blandt en række virksomheder og aftagere med et internationalt marked samt dialog med aftagere og samarbejdspartnere om den indholdsmæssige udvikling af uddannelsen.

Uddannelsen blev akkrediteret i efteråret 2017. Den udbydes som en joint degree-uddannelse i samarbejde med Norges Arktiske Universitet i Tromsø (UiT) og Malmö Högskola (Malmö Universitet). De første studerende optages på uddannelsen i september 2019.

Tilbagemeldinger fra aftagerne førte således på tre væsentlige områder til ændringer i forhold til det, som var udgangspunktet:

- Styrkelse af kandidaternes økonomiske, politiske og samfundsmæssige viden og forståelse
- Bekræftelse af behovet for tværfagligt projektarbejde
- Understregning af betydningen af tekniske færdigheder og modeller/centrale begreber

Samtlige aftagere betonedede først og fremmest vigtigheden af at styrke de studerendes virksomhedsøkonomiske forståelse, herunder de studerendes kendskab til forretningsmodeller, rentabilitet, andre markeder, økonomien i udviklingsprojekter etc. Dette område er i studieordningen blevet særligt styrket ved Universitetet i Malmø og RUC gennem forskningsunderstøttede undervisningsaktiviteter. Konkrete cases fra aftagere inddrages desuden i undervisningen med henblik på at præsentere virkelige cases om økonomisk rentabilitet i aktuelle projekter. Aftagerne påpegede tillige betydningen af at kende til forvaltningsstrukturer, beslutningsgange, til hvordan man kommer ind på andre markeder, hvordan man starter et nyt samarbejde op, hvordan man bruger ambassaderne, bynetværk og andre lokale samarbejdsformer. Disse tilbagemeldinger fra aftagerne indebar, at kursernes indhold og et projektarbejdes tematiske indhold blev tilpasset, så de lever op til aftagernes behov.

Det problemorienterede og praksisrettede projektarbejde er en del af RUC's dna, hvilket aftagerne anerkendte styrken i. De understregede yderligere væsentligheden af, at de studerende lærer at kunne bygge bro mellem de forskellige fagligheder, der deltager i byudviklingsprojekter og implementeringsfaser (ingeniør, arkitekt, kultursociolog mm). Det er derfor indarbejdet som et krav på det første semester, at studerende i deres projekt udarbejder en helhedsorienteret løsning på en aktuell planlægnings-/udviklingsproblemstilling under inddragelse af viden om samfund, økonomi, lovgivning, sociale forhold mm. De studerende danner selv projektgrupperne ud fra emneinteresse. Som en del af projektarbejdet vil de studerende i samarbejde med aftagerne definere problemstillinger, der kræver indsigt i og forståelse for forskellige fagligheder.

Aftagerne omfattede:

- Rambøll
- Siemens
- NIRAS
- COWI Realise ApS
- BIG
- Dansk Industri
- TÆNKETANKEN DEA
- Dansk Byplanlaboratorium
- BLOXHUB

Aftagerne, der kommer fra rådgivende ingeniørfirmaer og arkitektfirmaer, pegede samstemmigt på behovet for udvikling af kompetencer inden for tekniske redskaber. De pegede på, at uddannelsen skal udanne brobyggere, der har en forståelse for, hvilke tekniske redskaber der anvendes i branchen, og som lærer at anvende redskaberne strategisk, eksempelvis til at illustrere hvordan tekniske løsninger kan optimere trafikstyring. På baggrund af disse tilbagemeldinger gøres digitale værktøjer til temaet for det redskabskursus, som er planlagt på 2. semester. Kurset er efter dialog med aftagere blevet bredere anlagt, og det introducerer de studerende til de programmer, som bruges i kortlægning af byen, i særlig grad GIS, AutoCAD og visualiseringsteknikker.

## Kapitel 6. Ledelsens refleksion over RUC's kvalitetssikringssystem

### 6.1 Fra stærk fælles RUC-kultur til stærk fælles kvalitetssikringskultur

RUC er et ungt universitet med en stærk fælles satsning på forskningsbaserede uddannelser og bygget op om en uddannelsesmodel, der er inspireret af 1960'ernes reformbevægelse. Tilgangen til uddannelse har siden grundlæggelsen været distinkt i forhold til de klassiske universiteter, hvor forelæsningen var den bærende arbejdsform. Hertil kommer en tydelig kritisk-analytisk tilgang til såvel forskning som uddannelse og et eksplicit ønske om at bidrage til flytte samfundet fremad. Dette har skabt en stærkt engageret kultur, hvor kvalitet i uddannelserne er et emne, der diskuteres intenst i hverdagen. Kulturen er nært forbundet med den pædagogiske models vægt på deltagerstyring, problemorientering, kritisk analyse, samarbejde i grupper og tværfaglighed. Den fælles 'RUC-kultur' vægter således dialog, debat, nærhed og inddragelse – på tværs af ledelse, undervisere, studerende og administrative medarbejdere.

Det er universitetsledelsens opgave og ambition fortsat at udvikle og forme kvalitetssikringssystemet i overensstemmelse med de værdier, der kendetegner den fælles kultur, men også at flytte universitetet videre. For lige som der er styrker ved en decentral, engageret og dialogisk kultur, ville der også være svagheder forbundet med at basere kvalitetssikringen alene på disse principper. Derfor baserer universitetets kvalitetssikringssystem sig på såvel tværgående og fælles retningslinjer som lokalt definerede politikker og praksisser, der defineres ud fra det fælles system. Visionen er at understøtte og yderligere opbygge det fælles, men ikke at fratage det ejerskab som nødvendigvis er lokalt.

I gennem de seneste 4 år har RUC gennemført en række strategiske, organisatoriske og strukturelle tiltag med henblik på at styrke uddannelsernes kvalitet i såvel faglig, pædagogisk som administrativ henseende, og disse tiltag har i høj grad påvirket mulighederne for at opbygge et samlet kvalitetssikringssystem – men også påvirket kulturen og krævet tilpasning i det daglige kvalitetsarbejde. Blandt de væsentligste reformer fra de seneste 4 år kan nævnes:

- Kandidatreformen fra 2015 havde til formål at placere ansvaret for kvaliteten og udviklingen af den samlede uddannelse entydigt hos universitetet – og ikke hos den enkelte studerende – og at skabe et kvalitetsløft gennem et snævrere og mere profileret uddannelsesudbud, hvor den studerende nu følger én samlet studieordning. Reformen medførte, at antallet af individuelle kombinationsmuligheder blev reduceret til 210 faste uddannelser, og dette antal er fra september 2018 yderligere sat ned til 166.
- Studienævnsstrukturen blev revideret i forbindelse med kandidatreformen for at understøtte, at ansvaret for den samlede uddannelse kom til at ligge i ét studienævn. Antallet af studienævn blev reduceret, og der blev skabt mere tydelige referenceforhold mellem institutledere og studieledere og dermed tydeligere uddannelsesledelse.
- Institutreformen fra 2016 betød sammenlægning af 6 institutter til 4 og samtidig en styrkelse af bacheloruddannelserne, idet ansvaret for hver af disse uddannelser blev mere tydeligt placeret på hvert sit institut. Samtidig oprettedes viceinstitutederfunktionen med ansvar for kvalitet i uddannelserne, hvilket har været et helt centralt træk i forhold til at skabe fokus, energi og tværgående sammenhæng på dette område.
- Centraliseringen af uddannelsesadministrationen blev også gennemført i 2016 som et led i den økonomiske genopretningsplan og med fokus på Strategi Ny RUC's målsætning om den studerende i centrum. Reorganiseringen af uddannelsesadministration indebar et opgør med den hidtidige decentrale uddannelsesadministration med det formål at servicere uddannelserne og ikke mindst de

studerende mere ensartet og professionelt og at samle medarbejderne i specialiserede teams. Dette medførte også etablering af en Student Hub, som én fælles indgang for alle studerende til uddannelsesadministrationen.

Centraliseringen af universitetets uddannelsesadministration, og herunder reduktionen af universitetets samlede administration, var en del af det samlede effektiviseringspotentiale, men også et strategisk skridt i retning af at forbedre forudsætningerne for fælles og standardiserede kvalitets-sikringspraksisser og for samtidigt at placere et klart ansvar for disse funktioner.

- Udviklingen af den pædagogiske model er måske et af de mest gennemgribende og nødvendige tiltag i udviklingen af RUC. I Strategi Ny RUC er der lagt særlig vægt på at udvikle projektmodellen, og i RUC's rammekontrakt med ministeriet 2018-21 er det et strategisk mål at styrke projektarbejdet som en forskningsbaseret og pædagogisk læringsmodel.

I kraft af disse omfattende reformer er RUC's kvalitetssikringssystem også blevet betydeligt udviklet med henblik på både at understøtte uddannelserne i den nye struktur og på at opfylde kravene i akkrediteringsbekendtgørelsen.

lagttager man retrospektivt RUC's kvalitetssikringssystem, er det tydeligt, at det følger en bevægelse fra decentral til central. Den første samlede politik for uddannelseskvalitet blev vedtaget i 2011 og indeholdt en række hovedprincipper, som har været gældende siden, og som har udstukket og fortsat udstikker vision, mål, retning og ansvar for arbejdet. Politikken bliver årligt justeret og drøftet i Uddannelsesudvalget og har ændret karakter i takt med, at RUC har taget større strategiske beslutninger; eksempelvis vedtagelsen af Strategi Ny RUC, af RUC's grundfortælling og de tre grundlagsdokumenter. Fra dette tidspunkt har RUC med andre ord gradvist arbejdet sig frem til i dag at have et fælles og velbeskrevet kvalitetssikringssystem med lokalt ejerskab og mulighed for variation, hvor det er hensigtsmæssigt i forhold til at sikre opfølgning. Et eksempel på denne bevægelse er dimittendundersøgelser og studiemiljøundersøgelser, som er blevet gennemført i varierende form helt tilbage fra 2002. Begge har i dag en fast kadence og opfølgingsprocedure.

Imødekommen af kravene til institutionsakkreditering har naturligt præget arbejdet i de seneste år. Der er blevet lagt et stort stykke arbejde i, fra 2016, at gennemføre interne uddannelsesevalueringer med eksterne eksperter, lige som flere modeller og retningslinjer er blevet revideret med henblik på meningsfuldt og enkelt at operationalisere krav til eksempelvis uddannelsernes videngrundlag og til sikring af helheden i uddannelserne – hvilket er særligt udfordrende hvad angår kombinationskandidatuddannelserne, hvis helhed skabes på tværs af fagenes institutophæng og forskergrupper.

Desuden er kvalitetsarbejdets forankring blevet styrket med indførelse af procesbeskrivelser for kvalitetssikringssystemets elementer og ved en fokuseret administrativ understøttelse af kvalitetsarbejdet på institutterne som følge af den administrative omorganisering, der blev vedtaget i 2015 og implementeret i 2016. Også de studerendes kursuskatalog er blevet mærkbart bedre formidlet ved samme anledning, lige som processen for udvikling og godkendelse af studieordningerne har oplevet et væsentligt kvalitetsløft.

RUC's kvalitetsportal, der har eksisteret siden 2013, og som indeholder al væsentlig information om arbejdet med kvalitet, er i det seneste år gennem en omfattende dialog og bearbejdning blevet gjort mere brugervenlig, og vi arbejder på at få alle medarbejdere til at orientere sig i den og alle relevante aktører til at bruge den i hverdagen.

Blandt de seneste tiltag inden for arbejdet med kvalitetssikring hører ikke mindst systematisk indhentning af og opfølgning på nøgletal for frafald, gennemførelse, international studentermobilitet, forskningsbase-ring samt beskæftigelse for færdiguddannede. RUC's kvalitetsenhed har siden de første studielederrapporter årligt udarbejdet nøgletal baseret på fælles definitioner, men har først fra 2015 etableret fælles standar-der for hovednøgletallene, der nu indgår i alle studielederrapporter, institutternes uddannelsesrapporter og den løbende ledelsesinformation.

En grundpille i RUC's afrapporteringssystem, studielederrapporterne, blev indført i 2011 og fungerede i be-gyndelsen i højere grad som et internt refleksionspapir snarere end som egentlig afrapportering til institut-leder – og dermed til rektor og den samlede universitetsledelse. Formatet er blevet udviklet løbende og har i dag samme format på tværs af RUC. Som naturlig forlængelse af denne udvikling blev der i 2015 ind-ført rapporter til opsamling på institutniveau og herefter på samlet universitetsniveau. RUC's seneste, sam-lede uddannelsesrapport er blevet udarbejdet i indeværende år. De tre rapporteringsniveauer udgør ryg-ra-den i RUC's ledelsesinformation og sikrer løbende og systematisk sammenhæng mellem det lokale og tvær-gående niveau i RUC's arbejde med udvikling og sikring af kvaliteten i uddannelserne.

Set i lyset af den beskrevne udvikling er det ledelsens vurdering, at RUC's kvalitetssikringssystem er kende-tegnet ved en række træk, som samtidig er centrale for den strategiske udvikling af universitetet:

1. Tværgående samarbejde og nærhed til de faglige miljøer
2. Lokalt ejerskab til væsentlige elementer i kvalitetssikringssystemet, særligt i forhold til evaluering
3. Understøttelse af RUC's pædagogiske model gennem løbende og kvalificeret pædagogisk udvikling

1. RUC's tradition for tværgående samarbejde hører til universitetets absolutte styrker. Derfor finder arbej-det med kvalitetssikring og -udvikling sted på tværs af universitetets institutter og fagområder, hvorved det understøtter de tværgående uddannelser og skaber inspiration og videndeling om tværfaglighed og godt kvalitetsarbejde. De tværgående bånd, udvalg og råd, som rådgiver universitetsledelsen, binder organisati-onen sammen og giver rum for den nødvendige løbende dialog om kvalitetssikringssystemet. Den tætte kontakt kommer også til udtryk i det valg, universitetet har truffet om at lade arbejdet med kvalitetssikring og kvalitetsudvikling ske så tæt på undervisning og uddannelse som muligt. Dette ud fra en overbevisning om, at det faglige arbejde er omdrejningspunktet for opnåelsen af en høj uddannelseskvalitet og at forplig-telsen til at tage ansvar for uddannelserne på tværs af fag er en udfordring, vi fortsat skal have fokus på at udvikle, bl.a. gennem erfaringsudveksling og videre udvikling af kvalitetssikringssystemet. Kvalitetssikrings-systemets kerneoperatører er derfor studienævnene, hvor studerende og forskere i samarbejde med stu-dieledelse og institutledelse varetager sikringen af uddannelsernes faglige kvalitet, mens Uddannelsesud-valg, Akademisk Råd og universitetsledelse er garanter for sikringen af det fælles niveau.

2. Det er unikt, at samfundsvidenskab, humaniora og naturvidenskab samt humanistisk teknologi fungerer i en fælles uddannelsesmodel med en fælles opbygning og en grundlæggende fælles arbejdsform, og at det i kraft af dette i så høj grad er muligt at kombinere uddannelseselementer på tværs af hele universitetet. Dette kræver fælles administrative retningslinjer og klare og ensartede administrative rammer, som på den ene side kan tage højde for den fælles uddannelsesmodel og på den anden give plads til forskellige tilgange til undervisning, videnskabsteori og metode. Kvalitetssikringssystemet skal med andre ord have lokal foran-kring i de enkelte uddannelser og faglige miljøer, hvis det skal kunne sikre en uddannelseskvalitet, der er knyttet til de pædagogiske mål for uddannelsesmodellen. Det er en løbende udfordring at skabe balance og give plads til fagligt velbegrundede lokale praksisser inden for de centralt fastsatte retningslinjer. Dette gæl-



der i særlig grad i forhold til undervisningsevaluering. Vores begrundelse for at anvende en i høj grad decentral evalueringsform er, at underviseres og studerendes ejerskab til evalueringsformen skaber det bedste udgangspunkt for, at evalueringer anvendes hensigtsmæssigt - og dertil kan der være gode grunde til at anvende forskellige tilgange på tværs af hovedområder. Når studienævn og undervisere sammen med de studerende kan vælge evalueringsmetoder, som de har respekt for, har de i højere grad respekt for resultatet af evalueringen. Det er den første betingelse for, at der sker reel opfølgning på evalueringer.

3. Den pædagogiske model er central for universitetets arbejde, herunder ikke mindst projektarbejdet, og kræver specifik pædagogisk kompetence. Derfor lægger RUC stor vægt på løbende og kvalificeret at støtte den pædagogiske kompetenceudvikling hos både vejledere og undervisere og ligeledes at stille krav til medarbejdernes pædagogiske kompetencer. Universitetet har afsat timer både til forskernes faglige og pædagogiske kompetenceudvikling og RUC's Enhed for Akademisk Efteruddannelse har udviklet kurser om projektvejledning for nyansatte hel- og deltidsvejledere. Ligeledes traf rektor for 2 år siden beslutning om at ændre adjunktprædagogikum, så det nu har betydeligt fokus på projektarbejdet, jf. det eksplicite strategiske fokus på at udvikle denne læringsform til gavn for de studerendes læringsudbytte. EAE (Enheden for Akademisk Efteruddannelse) udvikler desuden løbende andre typer af tilbud til alle ansatte og bidrager til, at vi som universitet vægter den undervisningsmæssige og pædagogiske indsats på linje med den forskningsmæssige. Satsningen på RUC's læringsprofil understreges ikke mindst af den nylige oprettelse af forskningscenteret RUC-PPL, der skal fremme viden om de læringsteorier som RUC's model bygger på og dermed styrke uddannelsernes teoretiske fundament.

## 6.2 Fortsat udvikling og styrkelse af RUC's arbejde med kvalitetssikring

Med udgangspunkt i den forudgående gennemgang af RUC's kvalitetssikring er det ledelsens vurdering, at der er behov for en særlig indsats på følgende områder:

1. Styrkelse af ledelsesinformationen med mere sikre og pålidelige nøgletal
2. Understøttelse af de studerendes centrale betydning og ansvarliggørelse
3. Udvikling af kvalitetssikringssystemet i relation til at understøtte projektarbejdsformen

1. RUC har i en årrække arbejdet med nøgletal som en del af ledelsesinformationen og har derved suppleret kvalitativ viden med kvantitative data. Kvaliteten af universitetets arbejde med nøgletal er i denne periode blevet mærkbart styrket, og vi opererer nu på tværs af institutterne med fælles definitioner for de forskellige nøgletal og standarder, der indgår i kvalitetssikringssystemet. Dette arbejde har samtidig ført til en erkendelse af, at selve indsamlingen af den data, der producerer nøgletallene skal udvikles. Produktion af nøgletal er især for forskningsbaseringen en erkendt og vigtig udfordring på et universitet, hvor uddannelserne udbydes på tværs af forskningsgrupper. Tallene produceres aktuelt på institutterne uden en samlet systemunderstøttelse, hvilket er ressourcekrævende og dertil for sårbart. En nyligt afsluttet undersøgelse, som universitetet rekvirerede mhp. netop at belyse dette område, bekræfter behovet for at fortsætte arbejdet. RUC har derudover påbegyndt implementeringen af et fælles uddannelsesplanlægningssystem, som indeholder en ressourcestyringsfunktion, der giver et samlet overblik over fordelingen af VIP og DVIP og dermed bidrager til at sikre pålidelige nøgletal.

2. RUC's vision er at uddanne fagligt velfunderede dimittender med tværfaglig indsigt og dannelse og med kompetencer til kritisk tænkning, samarbejde, innovation og handlekraft. Dette har været RUC's profil i uddannelseslandskabet igennem 45 år, og det kræver evne til at træffe bevidste pædagogiske valg og til at udvikle projektarbejdet som arbejdsform. Det er en central del af RUC's strategi at sætte de studerende i

centrum i deres uddannelse i en tid hvor fremdrift, målstyring og kortsigtet relevans er stærkt styrende for de videregående uddannelser. Det er målet, at de igennem både praksis og teori uddannes i projektarbejdet, hvor de selv lærer at være styrende, og at de kender deres muligheder for at deltage i udviklingen af gode undervisningsformer - og ved hvordan eksempelvis studienævn fungerer. De studerende bringes i mange valgsituationer undervejs i deres uddannelse på RUC. Disse valg ansvarliggør de studerende samtidig med, at universitetet støtter dem i valgsituationerne ved at tilbyde forskellige former for vejledning. Også dette arbejde har universitetet fokus på i de kommende år, hvor vi løbende vurderer og følger op på eksisterende indsatser. Det er ligeledes universitetets mål at støtte de studerende i at blive aktører i forhold til kvalitetssikringssystemet og i særlig grad i forhold til vores evalueringspraksis. Vejledning og kursusundervisning evalueres både mundtligt dialogisk og skriftligt. Den dialogiske evaluering finder sted mellem underviser og studerende båret af en intention om, at de studerende tager ansvar og er i stand til at gå i dialog med deres undervisere om, hvordan undervisningen tilrettelægges – og dermed samtidig oparbejder personlig evalueringskompetence og styrker evnen til at give feedback. I en tid hvor evalueringer samtidig også udgår fra Uddannelses- og Forskningsministeriet (Uddannelseszoom og Læringskvalitetsmåling) kan det imidlertid være vanskeligt at overskue de mange evalueringsskemaer, og der er behov for en bevidsthedsforøgelse hos de studerende om, at der rent faktisk er tale om en form for undervisningsevaluering, når de løbende drøfter projektarbejdet med deres vejleder eller formatet for et kursus med deres underviser. Især problematikken omkring projektvejledningen har været diskuteret i RUC's kollegiale organer, og der er sket en opfølgning på baggrund af de studerendes indspil. Tilgangen til evaluering som en ansvarliggørende dialog vil vi på universitetet arbejde videre med fremover.

3. RUC's ledelse finder det vigtigt både at forholde sig til det niveau af kvalitetssikring, som vedrører undervisningens og uddannelsernes kvalitet, og til det niveau, som vedrører den administrative understøttelse – men også til det tredje niveau, der handler om udvikling af selve kvalitetssikringssystemet. I de førstkommande år vil især udvikling af projektarbejdsformen, som er et mål i både Strategi Ny RUC og rammekontrakten med ministeriet, kræve, at vi videreudvikler dele af kvalitetssikringssystemet, der skal kunne indfange og bidrage til sikring af kvaliteten i projektarbejdet. Etableringen af forskningscenteret for PPL er et vigtigt middel til at styrke koblingen mellem forskningsbaseret og pædagogisk – altså den kvalitetsudviklende dimension af arbejdet.

Ud over dette centrale indsatsområde planlægger vi også at udvikle andre aspekter af såvel kvalitetssikringssystemet som af uddannelsernes kvalitet: Uddannelsesvejledning og vejledning i projektarbejde vil derfor også blive prioriteret som en naturlig konsekvens af vores fokus på pædagogisk kvalitet. Og endelig går vi i gang med at analysere den studienævnsreform, som blev implementeret i 2015, ikke mindst med henblik på at give studienævnene bedre mulighed for at løfte deres del af ansvaret for kvalitetssikring og -udvikling.

### 6.3 Institutionens strategiske overvejelser over den samlede portefølje af uddannelser og udbud

Målet med kandidatreformen, institutreformen, studienævnsreformen samt centraliseringen af uddannelsesadministrationen har blandt andet været at sikre mere sammenhængende uddannelser, at højne uddannelseskvaliteten samt at sikre samarbejde og ansvarsplacering. Bag disse reformer lå en strategisk beslutning om at fastholde kombinationsstrukturen, men også om at universitetet tog ansvar for kvaliteten i den samlede uddannelse. Kandidatreformen og den efterfølgende analyse af kombinationskandidatuddannelser, der førte til et snævrere og mere profileret uddannelsesudbud, var blandt andet styret af strategiske

overvejelser om de enkelte kombinationers tværfaglige kvalitet, forskningsbaseret og arbejdsmarkedsrelevans. RUC har således på eget initiativ begrænset sit uddannelsesudbud betydeligt og samtidig vist, at universitetet kan tage ansvar for at åbne og lukke kombinationskandidatuddannelser, hvis faglige behov eller udviklingen på arbejdsmarkedet lægger op til det (innovation og relevans).

Universitetet har fortsat fokus på at tilpasse og udvikle uddannelsesporteføljen. Det ses blandt andet ved, at vi på baggrund af revisionen af kandidatreformen pr. 1.9. 2018 åbner nye kombinationskandidatuddannelser med datalogi og informatik; og flere kombinationer med disse fag vil følge i de efterfølgende år. Det er udtryk for en beslutning om at sætse yderligere på uddannelser inden for områder, der har en høj grad af arbejdsmarkedsrelevans. Samtidig tilpasser RUC sig til dimensioneringen, som begrænser hvor mange dimittender universitetet må uddanne inden for især humaniora og samfundsvidenskab.

Dimensioneringen er en separat udfordring for universitetet, da uddannelsesmodellen i kombination med de studerendes retskrav på at blive optaget på den kandidatuddannelse, der er den naturlige fortsættelse af en bacheloruddannelse med en bestemt faglig sammensætning, gør det mere kompliceret at styre antallet af studerende på de enkelte kandidatuddannelser. RUC har derfor fra starten indgået en aftale med Uddannelses- og Forskningsministeriet om, at dimensioneringen i første omgang implementeres på bacheloroptaget. Dette har resulteret i, at både den humanistiske og den samfundsvidenskabelige bacheloruddannelse har optaget færre studerende (hhv. 120 og 80 færre studerende over 3 år). Herudover er det aftalen, at universitetet skal vejlede de studerende til at vælge ikke-dimensionerede uddannelser, hvor det er muligt. Det viser sig på nogle uddannelser at give udfordringer, og universitetet skal fremadrettet beslutte, hvordan dimensioneringen kan håndteres på kandidatniveau på balanceret vis. Universitetsledelsen har i den forbindelse for nyligt besluttet at indføre adgangsbegrænsning på eksempelvis psykologi.

#### 6.4 RUC's evne til at forholde sig til udviklingen på arbejdsmarkedet

Som allerede nævnt har RUC forholdt sig til udviklingen på arbejdsmarkedet ved at begrænse antallet af kombinationskandidatuddannelser og sætse på kombinationer med arbejdsmarkedsrelevans. Arbejdsmarkedsrelevans er et af kriterierne for at indgå i universitetets uddannelsesportefølje. Og alle studieordninger omfatter nu en arbejdsmarkedsprofil og rummer mulighed for, at de studerende tager projektorienterede praktikforløb i virksomheder eller organisationer.

RUC vil søge at anvende den viden, som Uddannelseszoom og den kommende kvalitetsmåling (måling af læringsmiljø) vil levere, men planlægger at komplementere med en egen kandidatundersøgelse, som kan højne universitetets forståelse af dimittendernes position på arbejdsmarkedet. Resultaterne af den tidligere kandidatundersøgelse har blandt andet været brugt som baggrund for udviklingen af de employabilityindsatser vi har lanceret; en satsning vi nu udvider ved at sætte fokus på samarbejdet mellem fagmiljøer, de studerende og aftagere, understøttet af Studie- og Karrierevejledningen.

Employability handler ikke mindst om at indbygge viden og erfaringer om arbejdsmarkedsrelevans i uddannelsernes faglige indhold og pædagogiske opbygning. De studerende skal understøttes i selv at være bevidste om og forholde sig til, hvordan de kan bruge den faglige viden og de kompetencer, de erhverver sig gennem ikke mindst projektarbejdets fordybelse og samarbejde, mere eller mindre direkte på arbejdsmarkedet. Uddannelserne kan understøtte denne karrierelæring på mange måder for eksempel ved at inddrage aftagere og alumner, ved projektsamarbejder og praktikaftaler med eksterne parter, ved at specificke kurser tematiserer anvendelsen af faglig viden og kompetencer på arbejdsmarkedet eller ved ekstra-curriculære tilbud. RUC inddrager aftagere på flere niveauer for at kvalificere arbejdet med employability. Dette sker via universitetets Advisory Board, som i en toårig periode har haft fokus på RUC's eksterne profil, hvor

den har rådgivet universitetsledelsen. På institutniveau foregår dialogen og rådgivningen primært i aftagerpanelerne, og på uddannelsesniveau indgår aftagere altid i de eksterne ekspertpaneler ved interne uddannelsesevalueringer.

I forlængelse af dette samlede arbejde med employability har RUC en målsætning i den strategiske ramme-kontrakt om at få dimittender hurtigere i job. Målet er at etablere strategiske partnerskaber mellem uddannelser og aftagere, for eksempel i form af faste praktikaftale, samt styrke de studerendes bevidsthed om egne kompetencer med hjælp fra karrierekonsulenter og ved brug af karrierelæringsundersøgelser. RUC har desuden i de senere år arbejdet på at udvikle samarbejdet med såvel Region Sjælland som en række enkeltkommuner på Sjælland herunder i samarbejde med professionshøjskolen Absalon og Erhvervsakademi Sjælland. Universitetet har en målsætning om styrket regionalt samarbejde, der, ud over at markere RUC som et regionalt universitet, også understøtter mulighederne for virksomhedssamarbejder med virksomheder i regionen (jf. ny regional strategi) både i forhold til praktik og projektorienterede forløb og i forhold til ansættelse af færdiguddannede kandidater.