

Akademisk frihet og medvirkning ved norske universiteter og høyskoler

Sett fra Forskerforbundets tillitsvalgte



Skriftserien
2/2024

Innhold

Introduksjon og oppsummering av hovedfunn	3
Akademisk frihet og denne undersøkelsen	4
Om denne undersøkelsen	7
Tillitsvalgte oppfatning av hvordan akademisk frihet ivaretas på egen institusjon	8
Akademisk frihet samlet sett	8
Forskningsfrihet	11
Undervisningsfrihet	13
Friheten til å lære	14
Formidling og ytringsfrihet	14
Opplæring og bevisstgjøring	16
Transparent, merittbasert rekruttering og stillingstrygghet	16
Akademisk selvstyre – ansattes medvirkning	17
Institusjonell autonomi	19
Styring, ledelse og medbestemmelse	21
Utnevnelse av faglig-administrative ledere	21
Styrer og styresammensetning	24
Medbestemmelse etter hovedavtalen	26
Tabeller og oversikter	27
Spørreskjema	30

Introduksjon og oppsummering av hovedfunn

Få, om noen systematiske undersøkelser er foretatt av akademisk frihet i sin fulle bredde i Norge. Vi vet fra internasjonale undersøkelser og monitoreringer at den akademiske friheten er under press i mange deler av verden, men har også indikasjoner på at den er under press hos oss. Forskerforbundet ønsker seg en utredning av akademisk frihet og en bredere undersøkelse om hvordan den oppfattes av høyere utdanningsinstitusjoner og de vitenskapelig ansatte. For å få et foreløpig bilde av situasjonen har vi gjennomført en undersøkelse blant våre tillitsvalgte ved universiteter og høyskoler om akademisk frihet, styring og medvirkning. Her følger hovedfunn fra den undersøkelsen.

Akademisk frihet er godt ivaretatt, men likevel svekket. Samlet sett mener Forskerforbundets tillitsvalgte at de fleste viktige aspekter ved akademisk frihet ivaretas godt ved norske universiteter og høyskoler. Det gjelder forskningsfriheten, undervisningsfriheten og den institusjonelle autonomien. Likevel er det en urovekkende stor andel (40 %) som mener situasjonen for akademisk frihet er svekket de siste fem årene. Åpne svar viser at de tillitsvalgte legger særlig vekt på utfordringer knyttet til finansiering, styring og ytringskultur. Det beskrives et press ovenfra som legges over på ansatte knyttet til å følge opp strategier, satsingsområder og publisere i riktige kanaler.

Virksomhetene sikrer ikke frie ytringer og formidling godt nok. Muligheten til å ytre seg fritt i faglig sammenheng er fremdeles sett på som en utfordring blant mange. Det er verdt å merke seg at over 20 prosent av de tillitsvalgte mener ansattes mulighet til fritt å ytre seg offentlig, også om kontroversielle spørsmål, er dårlig ivaretatt ved egen institusjon. Det er dessuten veldig få (12 %) som er kjent med at det finnes velfungerende rutiner for å ivareta ansatte som utsettes for utilbørlig press eller hets som følge av formidling av forskning og kunnskap.

Dårlig opplæring og bevisstgjøring om akademisk frihet. To av tre tillitsvalgte mener egen institusjon ikke ivaretar ansvaret for opplæring og bevisstgjøring om akademisk frihet.

Svakheter i rekrutteringsprosesser. Om lag 40 prosent av de tillitsvalgte mener at egen virksomhet ikke ivaretar prinsippet om transparent og meritbasert rekruttering godt nok.

For lite medvirkning. Hver tredje tillitsvalgt mener de ansattes mulighet til selvstyre og medvirkning i faglige prosesser er dårlig ivaretatt.

Lukkede prosesser. Nesten 70 prosent av de tillitsvalgte mener det er for lite åpenhet om beslutninger av betydning for de ansatte ved virksomheten. Dette som et hinder for meningsfull medvirkning fra de ansatte. Institusjoner med valgt ledelse kommer noe bedre ut enn de med ansatt ledelse.

Manglende medbestemmelse. Også når det gjelder de tillitsvalgtes medbestemmelse etter hovedavtalen, er det 40 prosent som mener den er dårlig eller ganske dårlig praktisert. Institusjoner med ansatt ledelse kommer dårligst ut.

Ønsker valgt ledelse. Forskerforbundets tillitsvalgte foretrekker at lederne på alle nivåer velges, men viktigst er det at rektor er valgt.

Ønsker kollegiale organ med beslutningsfullmakt på alle nivåer. Halvparten av de tillitsvalgte vil ha institusjonsstyrer uten eksterne medlemmer, eller hvor de eksterne plukkes ut av styret selv og ikke departementet, mens rundt 40 prosent foretrekker dagens modell. Videre ønsker de tillitsvalgte styrer med beslutningsfullmakt også på underliggende nivåer (fakultet og institutt).

Akademisk frihet og denne undersøkelsen

Vitenskapen skal framstille sannferdig kunnskap, søke og etablere fakta og gyldig argumentasjon, underbygge og utfordre etablerte sannheter, og dermed flytte grensene for vår kunnskap. Den eneste måten å frambringe vitenskapelig kunnskap vi kan ha tillit til, er å sikre at forskerne og underviserne er så uavhengige, frie, ansvarlige og bevisste på mulige interessekonflikter som mulig. Akademisk frihet er følgelig et sett med prinsipper for å sikre dette, selv der det er legitime interesser fra samfunnet knyttet til forskning, utdanning og ressursbruk. Den akademiske friheten skal være særskilt beskyttet ved universiteter og høyskoler. Dette fordi disse institusjonene har et spesielt ansvar for å dekke samfunnets behov for grunnleggende forskning og utdanning, for å ha en bred kunnskapsberedskap og for å være et kritisk korrektiv som driver kunnskapsutviklingen videre.

For at forskerne skal kunne søke sannheten, utfordre eksisterende kunnskap og utvikle ny, og ikke minst håndtere eksternt press, må de ha vitenskapelig integritet, uavhengighet, faglig frihet og personlig trygghet. Akademisk frihet skal sikre det, og noen slike prinsipper kan nedfelles i lover og avtaler, som i den norske universitets- og høyskoleloven (§ 2.2 i ny lov – se tekstboks neste side). Akademisk frihet er imidlertid noe mer enn hva som kan lovfestet, den er også et ideal å strekke seg etter, slik det framkommer av internasjonale dekreter og erklæringer – fra American Association of University Professors' *Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure* (opprinnelig fra 1915) til Magna Charta Universitatum (2020).

En av de mest omfattende inngangene til akademisk frihet for vitenskapelig ansatte er Unescos *Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel* fra 1997.

Overordnet beskrives akademisk frihet her slik:

Higher-education teaching personnel are entitled to the maintaining of academic freedom, that is to say, the right, without constriction by prescribed doctrine, to freedom of teaching and discussion, freedom in carrying out research and disseminating and publishing the results thereof, freedom to express freely their opinion about the institution or system in which they work, freedom from institutional censorship and freedom to participate in professional or representative academic bodies.

Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven)

§ 2-2. Akademisk frihet og ansvar

Universiteter og høyskoler skal fremme og verne akademisk frihet og dem som utøver den. Institusjonene skal sikre at undervisning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid holder et høyt faglig nivå og utøves i samsvar med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper.

Universiteter og høyskoler har ellers rett til å utforme sitt eget faglige og verdimeslige grunnlag innenfor de rammene som er fastsatt i eller med hjemmel i lov.

Universiteter og høyskoler kan ikke gis pålegg eller instruksjoner om

- a. læreinnholdet i undervisningen
- b. innholdet i forskningen eller i det kunstneriske og faglige utviklingsarbeidet
- c. innholdet i formidlingen
- d. individuelle ansettelses eller utnevnelser.

Den som underviser ved et universitet eller en høyskole, har et selvstendig faglig ansvar for innholdet og opplegget av undervisningen innenfor de rammene som institusjonen fastsetter, eller som er fastsatt i eller med hjemmel i lov.

Den som har forskning eller faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid som del av arbeidsoppgavene, har rett til å velge emne og metode for forskningen sin eller utviklingsarbeidet sitt innenfor de rammene som er fastsatt i ansettelsesforholdet eller en særskilt avtale.

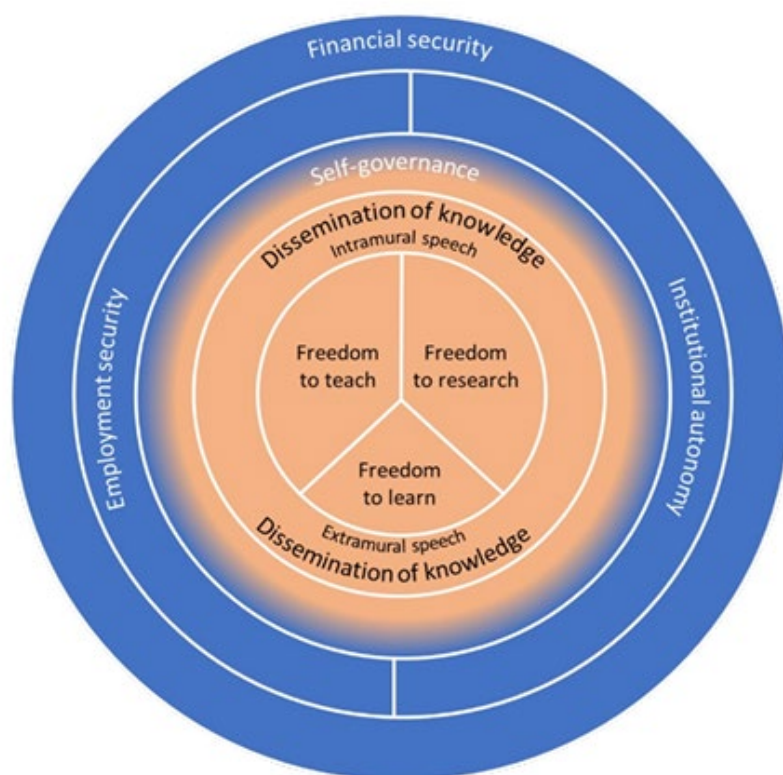
Den som er omfattet av fjerde eller femte ledd, har rett til og faglig ansvar for formidling.

Universiteter og høyskoler skal sørge for åpenhet om resultatene fra forskning og faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid. Den som har arbeidsoppgaver som nevnt i femte ledd, har rett til å offentliggjøre resultatene sine og skal sørge for slik offentliggjøring. Det relevante forskningsgrunnlaget skal stilles til rådighet i samsvar med god skikk på det aktuelle fagområdet. Institusjonen kan samtykke til utsatt offentliggjøring når legitime hensyn tilsier det. Det kan ikke avtales eller fastsettes varige begrensninger i retten til å offentliggjøre resultater utover det som er fastsatt i eller med hjemmel i lov.

Bologna-prosessen og det felles europeiske samarbeidet om høyere utdanning er også tuffet på prinsippene om akademisk frihet.¹ Europaparlamentet har i den sammenheng utarbeidet en egen rapport om ulike måter å måle og monitorere utviklingen av akademisk frihet.² Her er akademisk frihet illustrert som en «løk», med en kjerne knyttet til individuelle friheter og lag på lag av andre verdier som man i større eller mindre grad kan sikre og lovfeste (Figur 1). I dette dokumentet beskrives også akademisk frihet på en relativt enkel og oversiktlig måte:

Academic freedom consists of several elements summarised in the 'onion' model. The model distinguishes between essential elements (orange) and supporting elements (safeguards, blue). The essential elements form the core of academic freedom. A violation of these elements leads to a direct violation of academic freedom. The essential elements include freedom of teaching and freedom of research, and, in the broad sense, freedom of learning. The freedom of dissemination is often regarded as part of the freedom of teaching and research, but is treated as a separate essential element. Many believe that these freedoms can only be exercised if members of the academic community have a meaningful say in decisions affecting the conditions of teaching and research. Therefore the right of self-governance (which is not the same as institutional autonomy) is often also seen as an essential element.

Figur 1. Akademisk frihet - Onion model (Kilde: Europaparlamentet)



¹ Se særlig [Annex I](#) fra Ministermøtet i Roma: *Rome Ministerial Communique of the European Higher Education Area (EHEA) 2020*.

² European Union 2023: [How academic freedom is monitored: Overview of methods and procedures](#).

Om denne undersøkelsen

Det er indikasjoner på at den akademiske friheten er under press. Flere internasjonale undersøkelser bekrefter en negativ utvikling for akademisk frihet de siste årene.³ Forskerforbundet publiserte en egen gjennomgang av situasjonen for akademisk frihet for noen år siden, og den hjemlige debatten har siden den gang vist at utfordringsbildet ikke er bedre.⁴ Det er i norsk sammenheng, så langt vi vet, ikke blitt gjort noen systematisk undersøkelse av akademisk frihet ved norske læresteder. Kun aspekter av akademisk frihet, for eksempel knyttet til formidling og frie ytringer, er undersøkt. Enkelte internasjonale studier har også omfattet Norge, men på et veldig overordnet og komparativt nivå.⁵

Det er derfor behov for en mer grunnleggende undersøkelse og tilstandsrapport fra Norge. Som en start har vi laget en enkel undersøkelse for alle våre tillitsvalgte ved universiteter og høyskoler, både de akkrediterte private, de vanlige statlige og etatskolene (Forsvarets høyskole, Politihøyskolen og KRUS). I undersøkelsen ba vi de tillitsvalgte å vurdere ivaretagelsen av akademisk frihet på egen institusjon på en rekke områder. Et viktig element, som ofte glemmes i diskusjoner om akademisk frihet, er de ansattes medvirkning i faglige beslutninger. Vi ba derfor de tillitsvalgte også om deres vurdering av styring, ledelse, medvirkning og åpenhet om beslutningsprosesser.

Undersøkelsen ble sendt til samtlige som var registrert med et verv i lokallagene i vårt medlemsregister våren 2024. Det var drøyt 400 tillitsvalgte eller medlemmer med andre verv som fikk undersøkelsen tilsendt. Omtrent halvparten (totalt 208 respondenter) har svart på alt eller deler av denne undersøkelsen. Av disse har tre av fire en rolle som tillitsvalgt i dag, mens de resterende har andre roller i lokallaget eller ikke lenger holder verv. 72 prosent av respondentene har en vitenskapelig stilling, herunder en majoritet innenfor humaniora og samfunnsfag. Bare 4 respondenter oppgir å være i rekrutteringsstilling. 26 prosent har en teknisk-administrativ stilling (TA), hvorav noe over halvparten er tilknyttet sentraladministrasjonen eller fellestjenester. Nesten halvparten har vært ansatt i academia i over 20 år, og bare drøye 15 prosent har vært ansatt i mindre enn 10 år, så respondentene har lang erfaring fra universitets- og høyskolesektoren. Det er like mange representanter fra begge kjønn. Vi har fått svar fra tillitsvalgte ved i alt 34 institusjoner, hvorav 10 private og de tre nevnte etatsinstitusjonene.

³ Se f.eks. Academic Freedom Index: [Update 2024](#); Scholars at Risk 2023 *Free to Think: Report of the Scholars at Risk Academic Freedom Monitoring Project*; Joanna Williams (2016) *Academic Freedom in an Age of Conformity: Confronting the Fear of Knowledge*, Sjur Bergan et al. (2020) *Academic freedom, institutional autonomy and the future of democracy* (Council of Europe Higher Education Series No. 24) og Peter Fleming (2021) *Dark Academia: How Universities Die* European Parliamentary Research Service 2023 *State of play of academic freedom in the EU Member States: Overview of de facto trends and developments*.

⁴ *Akademisk frihet under press Om sentrale prinsipper og utviklingstrekk* (Forskerforbundets skriftserie 1/2017).

⁵ Terence Karran har stått i spissen for en rekke undersøkelser om akademisk frihet, primært i EU, men ved en anledning inkluderte også en spørreundersøkelse svar fra norske akademikere. Den er imidlertid aldri blitt publisert separat. Men en undersøkelse om Norden er verdt å nevne: Karran, T., Beiter, K., & Mallinson, L. (2023) «*Academic freedom in Scandinavia: has the Nordic model survived?*» *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 9(1), 4–19. Sitat s. 15. (<https://doi.org/10.1080/20020317.2023.2180795>).

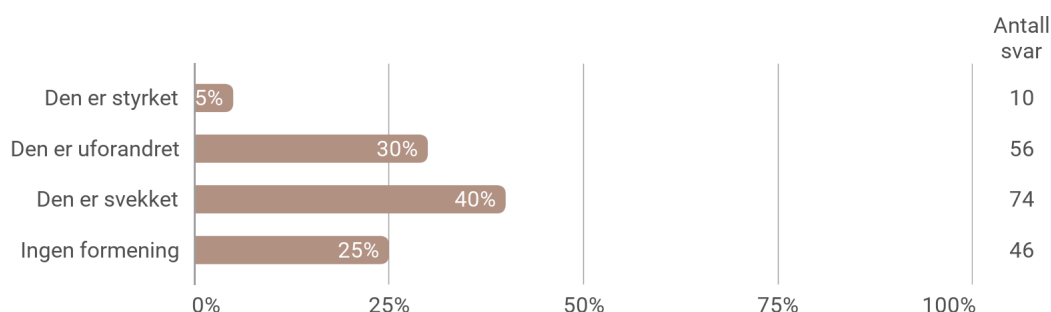
Tillitsvalgtes oppfatning av hvordan akademisk frihet ivaretas på egen institusjon

Vi spurte de tillitsvalgte om deres oppfatning om hvordan akademisk frihet ble ivaretatt ved egen institusjon langs en rekke parametere (Figur 3). Ikke alle tillitsvalgte har en formening om ivaretagelsen av alt vi spurte om, og disse er tatt ut i den oversikten. Deretter stilte vi de tillitsvalgte noen spørsmål knyttet til medvirkning og styring. Det er en klar tendens til at tillitsvalgte som er ansatt i en teknisk-administrativ stilling vurderer ivaretagelsen av akademisk frihet som bedre enn ansatte i vitenskapelig stilling på nesten alle punktene. Formodentlig skyldes dette at de vitenskapelig ansatte er tettere på problemstillingene knyttet til akademisk frihet i sitt daglige virke og at noen derfor selv, eller i rollen som tillitsvalgt, kan ha opplevd beskrankninger. Det kan også være at TA-ansatte i større grad er innforstått med virksomhetsplaner, styringsdokumenter, politikk og administrative rutiner for å ivareta akademisk frihet og i mindre grad har festet seg ved negative enkelttilfeller. Det er også noen institusjonelle forskjeller for enkelte av spørsmålene, som det er verdt å merke seg, selv om antallet respondenter ved noen av de mindre institusjonene er få.

Akademisk frihet samlet sett

Respondentene gir en god score på de fleste elementene. De tradisjonelle frihetene knyttet til forskning, publisering og undervisning ser jevnt over ut til å bli godt ivaretatt. Det er også sånn at 86 prosent av respondentene mener den akademiske friheten samlet sett er ganske godt eller godt ivaretatt (Figur 3). Det er Universitetet i Bergen som kommer klart best ut, mens Nord universitet tilsynelatende har størst utfordringer (Tabell 3). Likevel er det ikke en rosenrød beskrivelse av utviklingen. For 40 prosent av respondentene mener den akademiske friheten er svekket de siste fem årene, mot bare fem prosent som mener den er styrket (Figur 2).

Figur 2. Etter din oppfatning, er situasjonen for akademiske friheten endret siste fem år?



Det framkommer av kommentarene at det særlig er nedskjæringer, hets og trusler mot akademisk formidling man legger vekt på i den vurderingen. En oppsummerer det slik: «Det mindretall som har "avvikende" meninger har det trangere. De som har konforme meninger, antagelig likt». Selv en styrking kan komme med forbehold:

Akademisk frihet er forsåvidt blitt styrket i prinsippet, etter atskillige tautrekninger og opplæring av ledelsen nedenfra, så å si. Det er ikke til å komme fra at akademisk frihet er ukjent for mange i institusjonens ledernivå, og for en del også noe nær et skjellsord.

En tillitsvalgt erkjenner på sitt vis at dette også er et spørsmål om følelser (og kanskje litt nostalgi?): «Den er nok uforandra, men kjennes svekka». Jo lenger man har vært ansatt i akademia, jo sterkere er følelsen av svekkelse.

Figur 3. Hvordan oppfatter du at akademisk frihet ivaretas på din institusjon, når det gjelder...



Forskningsfrihet

Forskningsfriheten er selve grunnsteinen i akademisk frihet og innebærer retten til å bestemme, i samsvar med vitenskapelige og etiske standarder innen det respektive fagfeltet, hva som skal undersøkes (temafrihet), hvordan det skal undersøkes (metodefrihet), hvem som bidrar til forskningen (samarbeidsfrihet), og hvor forskningsresultater skal offentliggjøres (publiseringsfrihet). Dette er nedfelt i alle internasjonale standarder og sikret i UH-loven som beskrevet over.

Våre tillitsvalgte er stort sett samstemte i at forskningsfriheten er godt ivaretatt ved egen institusjon, med en samlet score på 4,3-4,4 (på en skala fra 1-5). Bare et lite mindretall av respondentene (under 10 %) oppfatter at den enkelte forskers frihet til å velge tema og metode for FoU-arbeidet, eller til å publisere når og hvor man vil, er dårlig ivaretatt. Som flere imidlertid er innom i åpne kommentarfelt, er forskningsfriheten avhengig av tid og ressurser. Når disse strammes til eller snevres inn til større satsinger og programmer, enten det er styrt av myndighetene eller institusjonsledelsen, så oppfatter man at forskningsfriheten er innskrenket. Antagelig forklarer dette at en stor andel mener forskningsfriheten bare er ganske bra ivaretatt. Her er et knippe kommentarer knyttet til dette:

Det er svært lite plass for forskning, og få interne forskningsmidler. Interne forskningsmidler har blitt halvert de siste 10 årene. Tid til forskning for en professor er nå 30 % på papiret, i realiteten spises disse opp av oppgaver som å sitte i ansettelsesutvalg og ulike komiteer, samt papirarbeid som det ikke settes av mer enn 60 timer i året til.

Et viktig element her er at det helt enkelt ikke finnes finansiering til alle område. Det er derfor basisbevillinger er så viktig. Der har det blitt en svekkelse de siste årene.

Press gjennom målstyring av UH-sektoren og dårlig finansiering av undervisning legger press på forskningstid til ansatte.

Stadig press på å innhente eksterne forskningsmidler gjør at enkelte fagområder prioriteres mer enn andre i forskningen. Strammere budsjetter gjør at tid til FOU/KU blir redusert og må gjøres på fritida, noe som etter mitt skjønn både forringer kvaliteten og strammer inn på den akademiske friheten.

Det virker å være en tendens til at mer og mer midler blir øremerket til forskning og felt som institusjonens ledelse er interessert i, og mindre midler til mer kreative og kritiske perspektiver som ledelsen ikke nødvendigvis er så interessert i.

Vi har strategiske satsingsområder, og mitt fagfelt kommer inn under ett av disse, noe som gjør at jeg selv føler akademisk frihet, mens andre kanskje ikke gjør det i den grad.

... stor individuell frihet i valg av innhold og metode, men liten støtte og få ressurser til å realisere ønsket forskning og undervisning.

Det er kun fokus på høgskolens vedtatte forskningsområder som gir liten akademisk frihet når det gjelder forskning.

Institusjonen fremhever stadig oftere sine forskningsmessige strategiske satsingsområder, også i søknadsskjemaer for FOU-tid, som skaper inntrykk av at den enkelte forskers aktivitet skal tilpasses institusjonens satsingsområder. Den institusjonelle akademiske friheten skal ikke gå på bekostning av den individuelle akademiske friheten, noe jeg mener den i stadig større grad gjør.

Det er også noen tilfeller fra profesjonsutdanningene, hvor tillitsvalgte mer spesifikt forteller om at ledelsen styrer forskningen i den forstand at prosjekter må godkjennes for å frigjøre forskningstid og -ressurser. Her kan egeninitierte, nysgjerrighetsdrevne eller disiplinfaglige FoU-prosjekter bli avvist, med en forventning om at stillingen fordrer mer profesjonsrettet FoU-virksomhet. En tillitsvalgt uttrykker det slik:

Kontroversene handler om fagområdet: Nedslagsfeltet til den ansattes tidligere forskning er sjeldent identiske med institusjonens faglige profil (særlig ved høgskoler), og det er en kamp mellom individers ønske om å fortsette i egen retning (for eksempel: i matte) og institusjonens behov for forskning og kompetanse i eget fagområde (for eksempel: i mattedidaktikk). Individet forsker fritt; institusjonen insentiverer det ønskede forskningsområdet.

Forventningen om at man skal forske og drive utviklingsarbeid innenfor rammen av det fagfeltet man er ansatt i, er legitim og ikke i seg selv i strid med akademisk frihet. Som en annen tillitsvalgt sier det: «forskningsbasert undervisning fordrer at forskningen er RELATERT til det fagfeltet personen underviser – eller det/de fagfelt hvor institusjonen har faglig aktivitet (inkl. master og PhD programmer og forskningsprosjekter)». Det vil imidlertid være grensetilfeller, som den første respondenten gir uttrykk for, hvor den akademiske friheten her vil komme i konflikt med arbeidsgivers ønske om mer profesjonsrettet FoU. Noen tillitsvalgte har opplevd at ledelsen legger press på retningen i forskning:

Noen kolleger har ikke fått godkjent deltakelse i prosjekter fordi de ikke var didaktisk rettet.

Alle søknader om forskningsprosjekter krever forhåndsgodkjenning. Må vise at planlagt forskning er i tråd med institusjonens strategi. Dekanens makt er betydelig styrket og fakultetsstyrets innflytelse tilsvarende svekket. Når dette kombineres med en økt tendens til å ansette ekstern-rekrutterte ledere som ikke har erfaring fra U&H-sektoren, og som gjerne er mest opptatt av å imponere oppover i hierarkiet, skaper dette mye unødvendig støy/tøys og det bidrar til å svekke både trivsel/motivasjon og akademisk frihet.

Det er også en som påpeker at ønsket om en større integrering av forskning i undervisningen kan få konsekvenser for temafriheten: «Dette påvirker hva slags forskning som blir prioritert i og med at all forskning egner seg ikke til å være en del av BA eller MA programmer». Noen tillitsvalgte gir også tilbakemelding om langdryge prosesser og byråkrati som en begrensning på forskningsfriheten og særlig publiseringsfriheten:

Jeg opplever at friheten begrenses av byråkratiske prosedyrer på overordnet nivå, f.eks. overdreven personvern. Det samme gjelder kostnader for open access publisering og peer review prosesser som tar alt for lang tid. Men her er det knapt min institusjon som kan gjøre mye med det.

Det er også noen tillitsvalgte som framhever et visst press til å publisere i bestemte tidsskrifter: «Det utøves et stadig økende press på å publisere i de "rette" kanalene fremfor de passende kanalene med hensyn til akkrediteringsmuligheter for institusjonen eller fagfeltet en selv forsker i». Det at så få tillitsvalgte likevel opplever at publiseringsfriheten er begrenset, gir en indikasjon på at problemstillingen knyttet til Åpen tilgang og tidsskriftenes APC-utgifter for en stor del ikke skaper problemer for de ansatte. Utgiftene institusjonene har knyttet til publisering og tilgang til forskningslitteratur er imidlertid ikke blitt mindre etter initiativet med Plan S og idealet om Åpen forskning. Dette framstår som et uløst problem, som man foreløpig har betalt seg ut av, men som vil påvirke publiseringsfriheten framover.

Når det gjelder den noe mer avgrensede og tilliggende individuelle opphavsretten, derimot, er det langt flere som oppfatter den som svakere ivaretatt. Her er det en god del (28 %) som ikke har en formening, men blant dem som tar stilling, er det én av fem som er negative. Her er det store variasjoner fra institusjon til institusjon. Ved UiO, som har en romslig IPR-politikk, er det nesten ingen som er negative, mens ved NTNU, som har en mer inngripende IPR-politikk, mener flertallet av tillitsvalgte at opphavsretten ivaretas dårlig.

Det framkommer også av kommentarfeltet at det er elementer av opphavsretten som ikke er avklart i en digital undervisningsverden: «Opphavsrett i forskning er ganske greit, men opphavsrett i digitale forelesninger er ikke helt klart».

Undervisningsfrihet

Undervisningsfriheten er normalt forstått som retten og muligheten til å velge innholdet i undervisningen, undervisningsmetoden (didaktikk), og å utforme læreplaner og pensum innenfor faglige rammer. Denne er også sikret i UH-loven ved at institusjonene ikke kan instrueres i læreinholdet i undervisningen og at den enkelte underviser har selvstendig faglig ansvar for innholdet og opplegget av undervisningen (§ 2-2 tredje ledd a. og fjerde ledd).

Når det gjelder undervisningsfriheten er denne også veldig godt ivaretatt, ifølge våre tillitsvalgte. Både når det gjelder valg av pensum og undervisningsform og -metode, er det bare rundt 6-7 prosent som mener dette er dårlig eller ganske dårlig ivaretatt. Når det gjelder undervisernes frihet i valg av studieinnhold, er det noe mer forbehold, hvor 13 prosent mener dette ikke er godt ivaretatt. Denne tillitsvalgte uttrykker tilsynelatende noe som er veldig representativt: «Når det gjelder undervisernes frihet i valg av studieinnhold er den bra samlet sett – dette er kollegiale avgjørelser fattet av flere lærere sammen». Noen peker imidlertid også her på manglende tid og ressurser til å forberede god undervisning, som begrensende på den individuelle friheten:

Min erfaring er at den tiden jeg som vitenskapelig ansatt har til å fordype meg faglig, velge å utvikle undervisning, har blitt mye mindre de siste ti årene. Å håndtere bruk av datasystemer, endringer, og krav om rapportering, samt økt behov for tilrettelegging (praktisk) for studenter har økt.

Undervisners frihet til valg av form og metode for undervisning er begrenset primært av økonomiske rammer, formelle og praktiske premisser og studentenes krav om fleksibilitet og anonymitet.

En tillitsvalgt peker også på at den nå etablerte strukturen med ulike studieprogram med emner som skal inngå i flere av dem, gir noen klare føringer for undervisningen, som avgrenser undervisningsfriheten:

Oppbygging av studieprogram og emner som inngår i flere studieprogram gjør den enkelte underviser sin frihet mer begrenset og kompleks. Studentenes gjennomgående læringsmål blir førende.

Politisk bestemte rammeplaner for profesjonsutdanningene er også en utfordring for undervisningsfriheten og setter premisser for utfoldelsen av muligheten til selv å velge studieinnhold, både for fagfellesskapet og den enkelte underviser. Det er det flere som påpeker, som denne respondenten: «Jeg arbeider ved en utdanning for profesjon, og dermed er frihet knyttet til valg av studieinnhold og pensum begrenset av profesjonsutdanningen og tilhørende styringsdokumenter.»

Friheten til å lære

Den retten studenter og ansatte har til fritt å søke kunnskap og til å danne (og endre) egen mening, gjennom tilgang til høyere utdanning og infrastruktur for læring og kunnskapsoverføring, inngår som et vanlig element i akademisk frihet, men spesifiseres vanligvis ikke. Diskusjonen om plattformnekt og kanselleringskultur, kan sies å angå dette til en viss grad, men behandles vanligvis som et yringsfrihetsspørsmål. For de vitenskapelig ansatte dreier læringsfriheten seg i første omgang om tilgang til kunnskapsinfrastruktur og annen forskning. Vi stilte derfor de tillitsvalgte et spørsmål om ansattes tilgang til faglitteratur, data og forskningsresultater var ivaretatt. Også her står det relativt bra til ved norske universiteter og høyskoler ifølge Forskerforbundets tillitsvalgte. Bare drøyt 10 prosent er uenig. Det er ikke lett å vite hva disse legger til grunn for sine svar, men igjen er det naturlig å legge vekt på manglende tid og ressurser, slik denne respondenten tar til orde for: «Det er i praksis ingen frie midler til anskaffelse av f.eks. faglitteratur, deltakelse i konferanser mv. Hver minste krone må søkes, og overlates som oftest til mellomleders for godtbeholdende».

Formidling og yringsfrihet

Rett til fri og ubegrenset deling av kunnskap og forskningsresultater, både innenfor den akademiske konteksten og med offentligheten er en sentral og viktig del av akademisk frihet. Den er en slags forlengelse av publiserings- og undervisningsfriheten, men hvor formålet er å opplyse en større offentlighet. Formidlingsfriheten er begrunnet i at den skal bidra til kunnskap i det offentlige ordskiftet, belyse viktige saker og danne grunnlag for politiske beslutninger. Både retten til og ansvaret for formidling ble tydeliggjort i ny UH-lov av 2024 (§ 2-2, sjette ledd). Det er ofte her mange føler at den akademiske friheten er truet, både av indre og ytre press. Dette ble mye diskutert i forbindelse med Kierulf-utvalgets utredning om «akademisk yringsfrihet» (NOU 2022:2).⁶

Når vi spurte om ansatte og studenters mulighet til fritt å ytre seg offentlig, også om kontroversielle spørsmål, så svarer også her den store majoriteten at dette er godt eller ganske godt ivaretatt. Flere peker i kommentarfelt også på kursing i formidling og godt yringsklima, og på dekningen i medier som Khrono. Det er verdt å merke seg at over 20 prosent av de tillitsvalgte mener at formidlingsfriheten ikke er godt ivaretatt ved egen institusjon. Ved UiB og UiO er tilbakemeldingene best, mens USN, NMBU, UiS og HVL utmerker seg negativt. Det er vanskelig å vite om det er enkeltepisodes eller -personer som bidrar til et negativt inntrykk av akademikerens mulighet til å uttrykke seg kritisk eller formidle forskningsresultater og meninger i kontroversielle spørsmål. Det har vært noen eksempler på ledere som har kritisert både egne og andre ansattes formidling offentlig. Og selv om utfallet av slike saker har vært at lederne har beklaget seg i etterkant, bidrar nok slikt til en nedkjølende effekt på viljen og lysten til formidling. Kanskje er det også manglende støtte til formidling generelt som også oppfattes som lite ivaretagende. Flere peker også på at det foregår en form for intern justis eller sensur og at det potensielt kan gå ut over egen karriereutvikling å formidle kontroversielle oppfatninger eller kritikk mot egen institusjon:

Takhøyden for "kontroversielle" yringer er lav, og stort sett er det pensjonister eller snart-pensjonister som våger å si noe.

⁶ Se også Vidar Strømme (2020) *Yringsfrihet i Akademia* (ISF Rapport 2020:14), Fredrik Thue et al. (2021) *Et yringsklima under press?* og Marte Mangset et al. (2021) *Forskerne og offentligheten – om yringsfrihet i akademia* (undersøkelsen dekket ikke bare UH-sektoren, men også forskere ved forskningsinstitutter og helseforetak).

... det er trangt når det gjelder frihet til å diskutere kontroversielle spørsmål hvis man har "feil" meninger. Det er streng intern justis og lite aksept for avvikende meninger; dermed øver man selvsensur.

Jeg opplever at dersom man jobber innenfor kontroversielle temaer, så er det aldri fullt ut akademisk frihet, fordi ytringer kan føre til utestengelse, mye fordi personer (uavhengig av akademisk tittel) ikke evner å skille mellom personlig stolthet og profesjonell fagdisiplin.

Omdømmestyling er det viktigste hvor negativ medieomtale må unngås.

Det er tidvis en fin linje mellom formidling av faglig uenighet og kritikk, og det som oppfattes som krenkende eller usaklig måte å føre debatt på. Mange har snakket mye om at lista for hva man tåler i en faglig meningsutveksling er senket, mens lista for å kaste seg inn i slike diskusjoner er hevet. En respondent opplever eksempelvis «at det ikke lengre er tid og rom for faglige diskusjoner med temperatur». På den annen side er det også tillitsvalgte som oppfatter at enkeltpersoner forsurer debattklimaet og skjuler personangrep som faglig uenighet. Det er imidlertid også press og hets utenfra som kan påvirke utøvelsen av akademisk formidling, særlig i fagområder med mye medieoppmerksomhet og sterke interessekonflikter. Flere rapporterer om dette:

Utilbørlig press og/eller hets kommer like gjerne eller kanskje oftest fra utenfor egen institusjon, og er krevende å få tak på og stoppet. Lista for når noe anerkjennes som utilbørlig press og eller hets er høy, og virkemidlene for å få slutt på det utilstrekkelige.

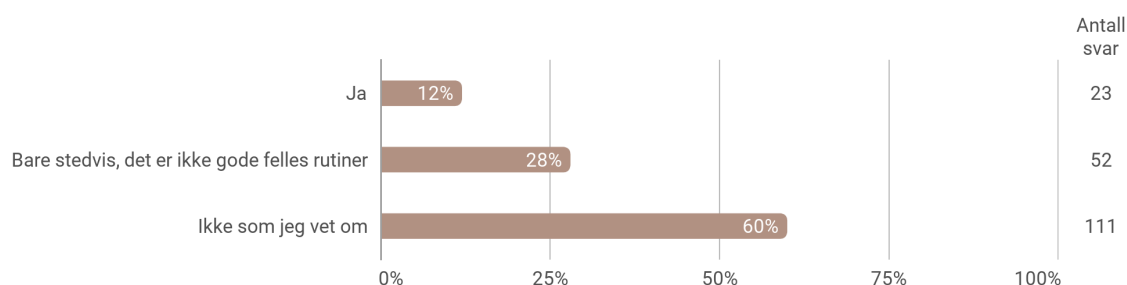
Mer selvsensur. Flere debatter har blitt betente, ett eksempel er klimaspørsmål.

Jeg har inntrykk av at næringsinteresser, politikk og "nett-troll" er med på å kneble samfunnsdebatten. Kanskje flere kvier seg til å si noe offentlig fordi at man må bruke mye tid og krefter på å forsvare det som ble sagt, og risikere å miste støtte fra næringspartnere.

Primært på grunn av ytre press. Ansatte har blitt utsatt for trusler og trakassering etter å ha uttalt seg om kontroversielle forhold.

Den akademiske friheten og formidlingsviljen begrenses altså i noen grad av ytringsklimaet og intern og ekstern kritikk og sjikane. Dette forsterkes av manglende støtte til å stå i slike situasjoner. Svært få av Forskerforbundets tillitsvalgte mener egen institusjon har gode rutiner for å ivareta ansatte som utsettes for utilbørlig press eller hets som følge av formidling av forskning og kunnskap (Figur 4). Bare ved Forsvarets høyskole og VID er det et flertall som mener dette er godt ivaretatt, mens ved UiO og NTNU er det et flertall som mener det finnes stedvis rutiner (Tabell 4). Ved de andre institusjonene er svaret fra flertallet at man ikke vet om slike rutiner.

Figur 4. Har institusjonen velfungerende rutiner for å ivareta ansatte som utsettes for utilbørlig press eller hets som følge av formidling av forskning og kunnskap?



Det er flere som i kommentarfeltet forteller at de ikke har vært borti saker hvor ansatte har vært utsatt for utilbørlig press eller hets, men noen forteller om saker med manglende oppfølging og støtte. Her er et eksempel: «Vet av erfaring fra kollegaer at institusjonen ikke har noen reell støtte når de f.eks. utsettes for trusler og forfølgelse på sosiale medier». Og selv der rutinene er i orden, kan det være problemer med utøvelsen. Flere kommenterer på situasjoner der godt faglig og menneskelig skjønn fra en leder viker for formelle prosesser og «faktaundersøkelser».

Det er også positive kommentarer til dette blant respondentene: «Som tillitsvalgt har jeg erfaring med noen saker der ansatte har vært utsatt for utilbørlig press, og dette har i de få tilfellene vært håndtert relativt greit i organisasjonen (med hjelp og støtte fra oss i Forskerforbundet)». Det er likevel ingen tvil om at virksomhetene har mye å gå på her, også fordi loven pålegger dem å «verne akademisk frihet og dem som utøver den».

Opplæring og bevisstgjøring

For at akademisk frihet skal finne sted må studenter og ansatte, og samfunnet for øvrig, være bevisst hva akademisk frihet innebærer og hvorfor det er så viktig at den er godt ivaretatt. Derfor er det helt essensielt både å drive «folkeopplysning» om akademisk frihet, men også opplæring av ansatte og studenter. Videre må grensene for akademisk frihet og hvordan den skal utøves diskuteres og forhandles på alle organisasjonsnivåer ved universiteter og høyskoler.

Her mener et flertall av Forskerforbundets tillitsvalgte at egen institusjon gjør en dårlig jobb. To av tre mener opplæring og bevisstgjøring av akademisk frihet ivaretas dårlig eller ganske dårlig. Det er tilsynelatende best ivaretatt ved de gamle breddeuniversitetene UiB, UiO og UiT, men også her er det 40-45 prosent av respondentene som er negative. Ved landets største universitet, NTNU, er det bare hver fjerde tillitsvalgte som mener at opplæring og bevisstgjøring om akademisk frihet ivaretas ganske bra; mens resten oppfatter dette som dårlig. Ved noen institusjoner, som UiS, Nord og NMBU, med lange akademiske tradisjoner, oppfatter alle tillitsvalgte at dette er dårlig ivaretatt. Dette er et område hvor skillet mellom vitenskapelige og TA-ansatte tillitsvalgte er størst, hvor 71 prosent av de vitenskapelige og 45 prosent av TA er negative.

Transparent, merittbasert rekruttering og stillingstrygghet

Et viktig element ved akademisk frihet er uavhengige sannhetssøken og dermed ansvaret for kvalitet som hviler på vitenskapen og det vitenskapelige kollegium. Derfor er det et viktig prinsipp at rekruttering til vitenskapelige stillinger må skje på grunnlag av vitenskapelig kvalifikasjoner. Den best kvalifiserte søkeren innen fagfeltet skal ansettes i ledige stillinger («kvalifikasjonsprinsippet»). Dette er tydelig sikret i UH-loven (kap. 7) med ansettelsesforskrift. Transparens i ansettelsesprosessene er dermed viktig for legitimiteten og hindre omgåelser av kvalifikasjonsprinsippet. Forskerforbundet og våre tillitsvalgte får ofte henvendelser om ansettelsesprosesser som framstår mer lukkede enn nødvendig ut fra personvernet, noe som skaper spekulasjoner om at personlige preferanser eller antipatier kan spille inn.

Over 40 prosent av våre tillitsvalgte mener de vitenskapelig rekrutteringsprosessene ikke er tilstrekkelig transparente og merittbaserte. Dette er alvorlig og fortjener mer oppmerksomhet. Av de store institusjonene framstår UiB og UiO som noe bedre enn gjennomsnittlig, mens særlig HVL, NTNU, Nord og UiS kommer dårlig ut. Ved disse institusjonene er det nesten ingen av de tillitsvalgte som mener dette blir godt ivaretatt.

Dette er også noe som nevnes i åpent kommentarfelt:

Stor grad av internrekruttering i noen miljøer (ansetter "sine egne").

Null transparens i rekruttering av stipendiater. Komiteene i hendene på en liten gruppe som ikke er valgt. Kriteriene for sammensetning av komiteene ikke uttalt. Begrunnelser ikke offentlig... Mangler helt faglig medbestemmelse.

...transparensen på Instituttet har vært dårlig de siste fire årene

Akademisk frihet er avhengig at den enkelte er trygg og ikke frykter for represalier, framtidig finansiering eller egen stilling. Midlertidig vitenskapelig ansatte er i en mer sårbar situasjon enn fast ansatte. Det framkommer tydelig fra norske og internasjonale studier, at det å forfølge egne gode forskningsideer eller være kritisk til etablert forskning er avhengig av stillingstrygghet.⁷ Våre tillitsvalgte mener langt på vei at stillingstryggheten er godt ivaretatt ved egen institusjon. Bare rundt 15 prosent mener det motsatte, selv om det også kan påpekes at det er under halvparten som mener stillingstryggheten er udelt bra. Fast vitenskapelig ansatte i kombinerte stillinger har en betydelig stillingstrygghet ved norske høyskoler og universiteter, og det er naturlig å tenke at det er disse som i særlig grad er i de fleste tillitsvalgtes tanker. Faste forskere ansatt på vilkår om videre forskningsfinansiering og midlertidig ansatte er naturlig nok ikke like trygge på videre arbeid og har dermed en noe svekket akademisk frihet. Som en tillitsvalgt ved et stort universitet skriver: «Usikre stillinger kan ramme akademisk frihet, forskere tør ikke ytre seg».

Kuttene i UH-sektoren med omstillinger og nedbemanning, vil også kunne påvirke jobbsikkerheten til fast ansatte i kombinerte stillinger. En tillitsvalgt forteller at omstillingen ved egen institusjon «har fått mange vit.ansatte til å tenke på muligheter for fremtidige omstillinger, hvilket påvirker stillingstrygghet og akademisk frihet. Noen legger bånd på seg selv.»

En annen tillitsvalgt gir også uttrykk for en opplevelse av at vitenskapelig karriereutvikling og posisjoner er avhengig av å følge visse interne normer: «vanskeligere å avansere om man ikke publiserer i de "riktige" kanalene, uglesett om man kommer med kontroversielle ytringer». Frykten for at kontroversielle eller kritiske ytringer skal påvirke egen karriere negativ, er også noe mange andre har vært opptatt av og som dermed ikke bare er knyttet til forsknings- og undervisningsfriheten, men også formidlingsfriheten og muligheten til å fremme kritikk og utfordre etablerte sannheter.

Akademisk selvstyre – ansattes medvirkning

Akademisk frihet innbefatter de vitenskapelig ansattes mulighet til å styre egen arbeidsdag og oppgaver, men også retten til medvirkning og deltagelse i beslutninger knyttet til faglig og vitenskapelige spørsmål. Reguleringen av undervisning, forskning og fordelingen av ressurser til dette påvirker ikke bare fagets utvikling, men også direkte den individuelle akademiske friheten. Derfor er de vitenskapelig ansattes mulighet til meningsfullt å påvirke disse beslutningene, for eksempel gjennom kollegiale organ med beslutningsmyndighet, essensielt. Det er også å forstå som et vilkår for institusjonell autonomi.

⁷ F.eks. *Reducing the precarity of academic research careers*, OECD Science, technology and industry policy papers May 2021 No. 113, s. 19.

UNESCOs *Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel* (1997) gir innhold til FNs menneskerettighetserklæring og Konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ICESCR) og er således forpliktende for medlemslandene som har signert. Den er tydelig på de vitenskapelig ansattes rett til kollegial medvirkning og beslutningstaking.⁸ Dette er et element som er mer omdiskutert og ikke sikret i den norske UH-loven, bortsett fra de vitenskapelig ansattes representasjon i institusjonsstyret.

Vi spurte derfor også tillitsvalgte om ansattes innflytelse på egen arbeidssituasjon og organisering av eget arbeid, og hver fjerde respondent svarer at det er utilstrekkelig ivaretatt. Det står enda dårligere til når det kommer til medvirkning i faglige prosesser, hvor én av tre respondenter mener dette er dårlig ivaretatt. I begge disse spørsmålene er vitenskapelig klart mer negative enn administrativt ansatte tillitsvalgte. Også her kommer de gamle breddeuniversitetene UiB, UiO og UiT best ut, mens nye universitet og større høyskoler, særlig Nord og HVL, skårer dårligere (se Tabell 5). Et grelt eksempel er dette fra en respondent: «Det er ingen kommunikasjon mellom ledelse og faglige. Alle avgjørelser som angår faglige blir tatt uten at de er spurt eller involvert i prosessen». Flere er innom det samme: «Mangel på reell innflytelse er en utfordring; Åremålsansatte instituttledere/ dekaner og rektorer har nærmest fritt spillerom» og «Dagens styringsmodell bør avvikles og ledelse i tråd med New Public Governance/tillitsbasert ledelse bør innføres».

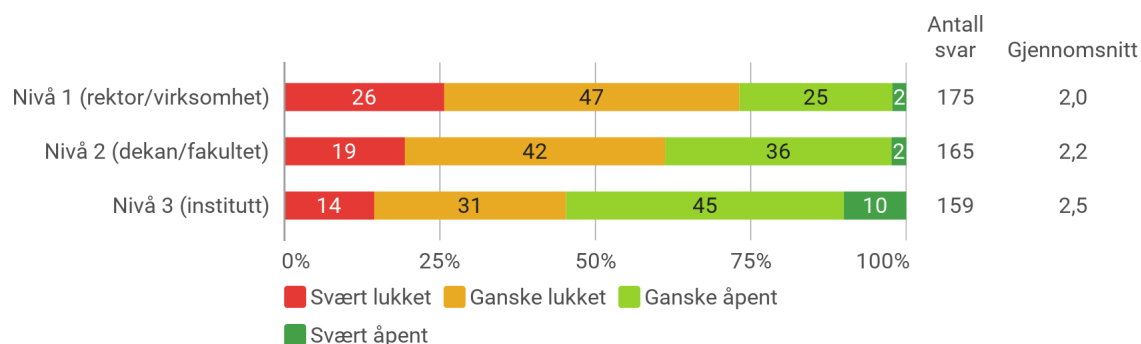
Skal de ansatte ha en reell mulighet til medvirkning og påvirkning ved egen arbeidsplass, må det som et minimum være åpenhet om beslutninger av betydning for den faglige virksomheten. Vi spurte derfor også våre tillitsvalgte om deres oppfatning av dette i et eget spørsmål. Spørsmålet ble stilt med en innledende tekst som følger: «Her lurer vi på i hvilken grad du opplever at det er åpne prosesser og fullt innsyn for de ansatte i saker til behandling på ulike nivåer ved institusjonen. Her tenker vi altså ikke på medbestemmelsen etter hovedavtalen, men mulighet for medvirkning og innsyn fra ansatte.» Dette spørsmålet er identisk med en undersøkelse til tillitsvalgte for fem år siden (2018) for sammenligningens skyld. Den gang gikk undersøkelsen kun til lokallaget og ble dermed besvart med ett svar fra hvert lokallag, mens denne undersøkelsen har svar fra alle med verv i lokallagene.⁹ Svarene er dermed ikke helt sammenlignbare, men gir likevel et inntrykk av en utvikling.

Holder vi dem uten en formening utenom, er det over 70 prosent som oppfatter prosessene som lukket på virksomhetsnivå (Figur 5). Det er urovekkende høyt og stigende i forhold til forrige undersøkelse (Figur 6). Det er også i 2024 klart mer åpenhet knyttet til beslutninger av betydning for de ansatte ved institusjoner med valgt ledelse (Tabell 3). Private høyskoler kommer dårligst ut når det gjelder åpenhet. Åpenheten framstår som noe bedre på lavere organisasjonsnivåer.

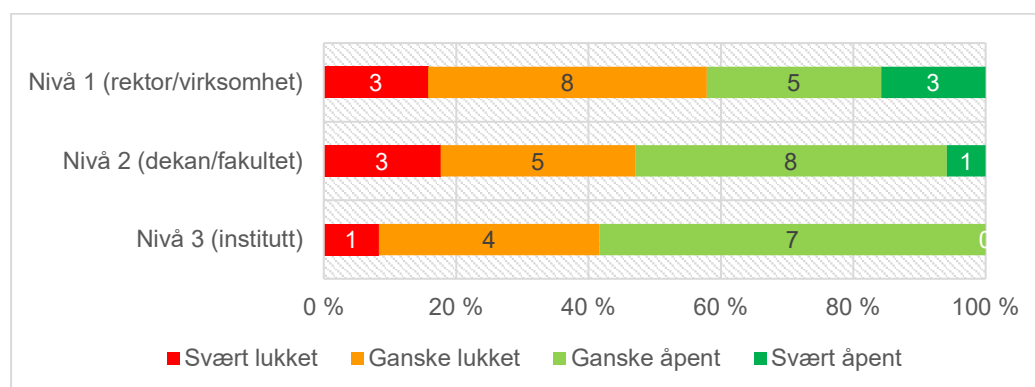
⁸ Se særlig § 31 og 32: <https://www.unesco.org/en/legal-affairs/recommendation-concerning-status-higher-education-teaching-personnel>

⁹ Se Forskerforbundets skriftserie 2019:2.

Figur 5. I hvilken grad oppfatter du at det er åpenhet om beslutninger fattet på følgende nivå? (2024)



Figur 6. I hvilken grad oppfatter du/dere at det er åpenhet om beslutninger fattet på de ulike nivåene? (2018)



Tabell 1. I hvilken grad oppfatter du at det er åpenhet om beslutninger fattet på Nivå 1 (rektor/virksomhet)? (2024)

	Svært lukket	Ganske lukket	Ganske åpent	Svært åpent
Statlige UH med ansatt rektor	29 %	47 %	22 %	2 %
Statlige UH med valgt rektor	14 %	48 %	34 %	5 %
Private høyskoler	42 %	38 %	19 %	0 %
Statlige etatskoler	14 %	64 %	21 %	0 %

Institusjonell autonomi

Institusjonell autonomi inngår som et viktig element i akademisk frihet og dreier seg om vitenskapens uavhengighet og frihet fra inngripen og overstyring. Det er derfor viktig å understreke at denne autonomien springer ut av det vitenskapelige kollegiet, og ikke et «uavhengig» institusjonsstyre. En forutsetning for institusjonell autonomi er altså en organisasjonsmodell med nedenfra-opp-prinsipper, og ikke ovenfra-ned. Institusjonell autonomi er anerkjent i norsk politisk sammenheng, men har en klar avgrensning. Stortingets årlige bevilgninger, Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev, styringsdialog og instruksrett overfor statlige universiteter og høyskoler innebærer en allment akseptert politisk kontroll. Universitets- og høyskoleloven (UH-loven) sikrer likevel institusjonell autonomi på flere områder, «innenfor de rammene som er fastsatt i eller med hjemmel i lov», som det heter.

Den institusjonelle autonomien er således en «godværsbestemmelse», idet rammene når som helst kan endres av Stortinget gjennom lovendringer, eller også direkte av departementet, der dagens lover gir hjemmel til slikt.

I internasjonale målinger av akademisk frihet kommer Norge litt dårlig ut når det gjelder dette og særlig finansiell uavhengighet. Den norske finansieringsmodellen for UH-institusjoner som i alle hovedsak er basert på årlige bevilgninger fra Stortinget, sikrer offentlig finansiering, men er politisk styrt for hvert enkelt år. Likevel er ingen av disse faktorene oppfattet som så sterke i dag at det gir klare negative utslag på slike monitoreringer.

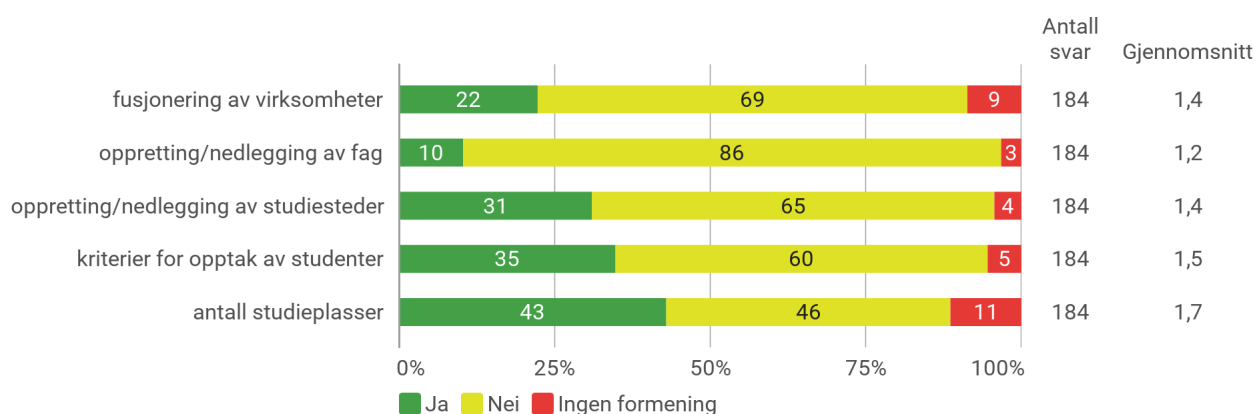
Forskerforbundets tillitsvalgte er langt på vei enige i at egen institusjon har mulighet til å avgjøre faglige spørsmål selv. Et lite mindretall er imidlertid uenig. Når det gjelder spørsmålet om finansiell uavhengighet, det vil si institusjonens mulighet til selv å disponere basismidler, så er andelen som ikke anser den godt ivaretatt klart større. Her er det én av tre som anser den som dårlig eller ganske dårlig. Bare hver fjerde respondent oppfatter uten forbehold at den finansielle uavhengigheten blir godt ivaretatt. Det er liten forskjell på hvordan tillitsvalgte ved statlige eller private institusjoner svarer på dette. Noen respondenter uttrykker sin oppfatning om begrensninger på den institusjonelle autonomien i kommentarene. Her er to litt ulike innganger:

Det er ingen tvil om at utviklingen av UH sektoren styres hardere med målstyring ovenfra og med begrensede midler, og at mulighetene for fri forskning for større forskningsprogrammer, og det oppfordres til den enkelte og forskningsgrupper å få inn eksternfinansieringer, dvs. søknadsskriving mm.

Vi er styrt av virksomhetens rammebetingelser, men enn så lenge er vi relativt selvstendige og universitetsdemokratiet står sterkt med valgt rektor og dekaner. Noen presses av arbeidsbetingelser som timeregnskap, og vi lider jevnt under politiske avgjørelser knyttet til hvordan forskning og høyere utdanning finansieres.

I lys av strukturreformen og den siste debatten om lovforslaget som sikrer politisk kontroll over nedleggelse av studiesteder, ønsket vi også å høre hva våre tillitsvalgte mente om dette og noen tilliggende spørsmål som kan sies å angå den institusjonelle autonomien. Figur 5 viser at de tillitsvalgte for en stor del er skeptiske til politisk innblanding i organisatoriske og faglige spørsmål. Et stort flertall ønsker ikke statlig pålegg om fusjonering eller oppretting/nedlegging av fag eller studiesteder. Også når det gjelder kriterier for opptak av studenter og antall studieplasser er det en ganske stor skepsis til politisk styring.

Figur 7. Bør politiske myndigheter ha mulighet til å instruere statlige høyskoler og universiteter i ...



Styring, ledelse og medbestemmelse

I forlengelsen av spørsmål om akademisk selvstyre og ansattes medvirkning over egen arbeidssituasjon og arbeidsplass, ville vi også høre nærmere om tillitsvalgtes oppfatning om styrings- og ledelsesformer ved universiteter og høyskoler. Det har framkommet av Medbestemmelsesbarometeret og andre undersøkelser at medvirkningen er presset eller redusert de siste årene.¹⁰ Oppfattelsen av mindre medvirkning og mer styring ovenfra kan et stykke på vei knyttes til strukturreformen og sammenslåingen av mange institusjoner. Fusjonene førte ikke bare til omfattende omstillingsprosesser med varierende grad av medvirkning, men også til økt kompleksitet, flere styringsnivåer og -ledd og enhetlige systemer. Evalueringen av strukturreformen viser at ansatte ved fusjonerte institusjoner er mer negative til medvirkning og organisering enn ved institusjoner som ikke var involvert i fusjonsprosessen.¹¹

En valgt ledelse som springer ut fra det faglige kollegiet har tradisjonelt vært sett på som en naturlig del av det faglige selvstyret og det som ble omtalt som *universitetsdemokratiet*. Dagens normalordning for statlige virksomheter ifølge UH-loven er imidlertid ansatt rektor og departementsutnevnt ekstern styreleder. Det er kun åtte institusjoner igjen med alternativet, valgt rektor som styreleder (Figur 14). I dag er det også bare unntaksvis at instituttledere og dekaner er valgte. Når det gjelder kollegiale organ på lavere organisasjonsnivå er bildet broket, men en god del institusjoner har styrer på fakultetsnivå (nivå 2), mens det er få virksomheter som har instituttstyrer (nivå 3). Vi ønsket derfor å vite mer våre tillitsvalgte oppfatning om styring og ledelse på forskjellige nivåer, og stilte dem noen spørsmål om det.

Utnevnelse av faglig-administrative ledere

Et stort flertall (to av tre) av Forskerforbundets tillitsvalgte mener at rektor bør velges av de ansatte og studentene ved statlige UH-institusjonen (Figur 6). Bare hver fjerde tillitsvalgt støtter dagens normalordning etter loven. Dette inkluderer svar også fra tillitsvalgte ved private høyskoler og etatshøyskoler. Dersom vi holder disse utenom og ser kun på tillitsvalgte ved ordinære statlige UH-institusjoner, er det tre av fire som ønsker valgt rektor, og bare 20 prosent som foretrekker ansatt rektor (Tabell 1). De tillitsvalgte ser dermed klare fordeler med en valgt rektor framfor en ansatt. Det er en god del som ikke har noen klar formening her, og noen ønsker andre løsninger. To tillitsvalgte er for eksempel klare på at de ikke foretrekker kombinasjonen valgt rektor og styreleder i samme person:

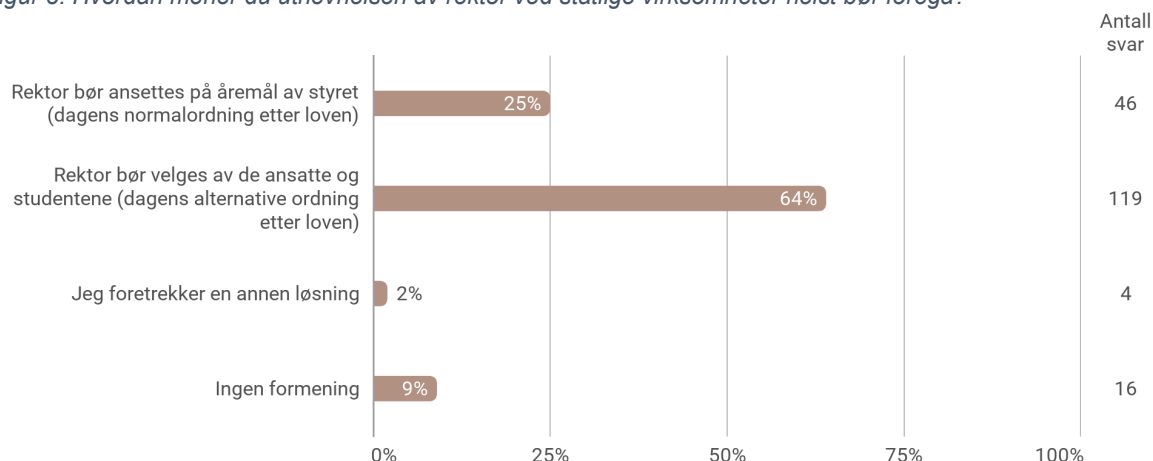
Et alternativ til de to hovedmodellene kan være valgt rektor/ekstern styreleder.

Det er en absolutt styrke at rollen som rektor og styreleder skilles. Kombinasjon av rollen som rektor og styreleder gir en uheldig maktkonsentrasjon i en person. Prinsipp om at rollene holdes adskilt er godt etablert og anses som best praksis internasjonalt.

¹⁰ Eks. Ingelsrud & Falkum (2019): *Frie yrker, lite medbestemmelse? Medlemsundersøkelse av medvirkning og medbestemmelse blant Forskerforbundets medlemmer i statlig tariffområde høsten 2018* og Falkum et al. (2022) *Måling og styring av arbeidstid – Medbestemmelsesbarometeret 2021*. Se også Forskerforbundets kunnskapsnotat (2019) *Medbestemmelse under press – et kunnskapsnotat om utviklingen i de ansattes medbestemmelse i statlig sektor* og Forskerforbundets *Forskermeldingen* (2021), kap. 5.

¹¹ NIFU Innsikt 2022-2.

Figur 8. Hvordan mener du utnevnelsen av rektor ved statlige virksomheter helst bør foregå?

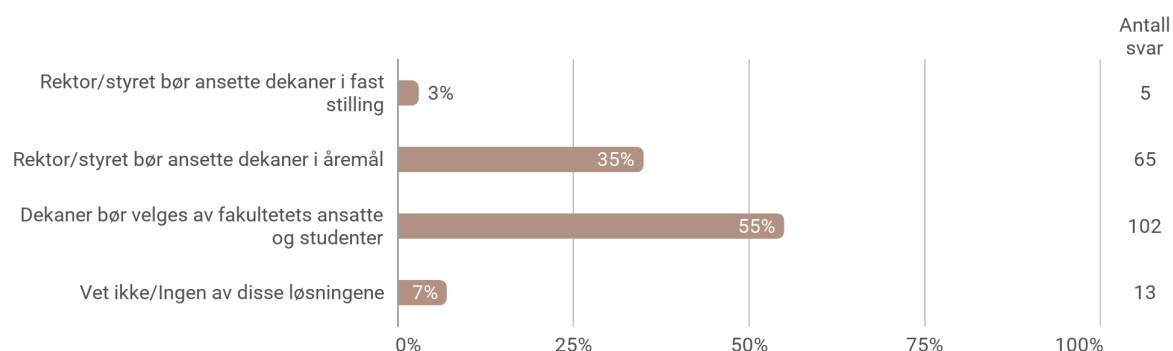


Tabell 2. Hvordan mener du utnevnelsen av rektor ved statlige virksomheter helst bør foregå?

	Rektor bør ansettes på åremål av styret (dagens normalordning)	Rektor bør velges av de ansatte og studentene (dagens alternative ordning)	Jeg foretrekker en annen løsning	Ingen formening
Tillitsvalgte ved statlige UH	20 %	73 %	1 %	6 %
Tillitsvalgte ved private UH	38 %	35 %	8 %	19 %
Tillitsvalgte ved etatshøgskoler	44 %	38 %	6 %	13 %

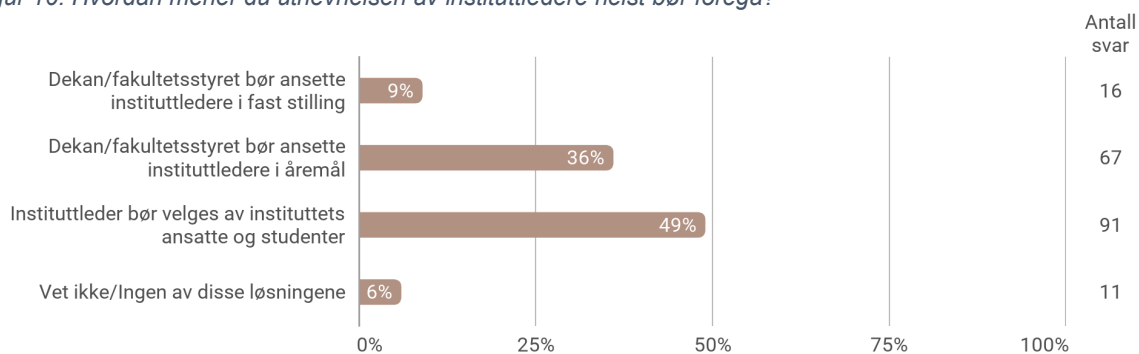
Når det gjelder valg av leder på nivåene under, foretrekker de tillitsvalgte også valgte dekaner, men ikke i like stor grad som for rektor. Et lite flertall ønsker dekaner som er valgt av fakultetets ansatte og studenter, mens en tredel foretrekker åremålsansatte (Figur 9). Om vi også her ser bare på tillitsvalgte ved ordinære statlige UH-institusjoner, så er tendensen til å ønske valgt dekan sterkere (59 %) .

Figur 9. Hvordan mener du utnevnelsen av dekaner helst bør foregå?



Når det gjelder nivå 3, instituttleder, så ønsker halvparten av våre tillitsvalgte også valgte instituttledere (Figur 10). Her er det også ganske mange som ønsker seg åremålsansatte instituttledere, men også en liten andel som foretrekker fast ansettelse. Også her støtter tillitsvalgte ved ordinære UH valgte instituttledere i noe større grad (52 %) enn alle samlet sett.

Figur 10. Hvordan mener du utnevningen av instituttledere helst bør foregå?



Våre tillitsvalgte foretrekker valgt toppleder, men valgt leder er mindre viktig lenger ned i organisasjonen. Som én oppsummerer det: «Jo lavere nivå, jo bedre med ansettelse og tydelig styringsansvar. Jo høyere nivå, jo viktigere med valg og sikring av demokratiske prosesser». Flere utdyper i kommentarfeltet behovet for medvirkning og valgte ledere, som denne:

Dagens styringsmodell gjør universitet og høyskoler til bedrifter, der de ansattes muligheter til medbestemmelse og medvirkning trenes gjennom mange parallelle prosesser, lite gjennomsynlighet og ved bruk av korte tidsfrister. Rektor og annen ledelse bør velges av de ansatte, slik at de også sitter på de ansattes nåde, og ikke blir karriere-ledere i sektoren.

En gjenganger når det gjelder ansatte ledere i kommentarfeltet er at de ofte føler lojalitet oppover og ikke kan fagfeltet godt nok til å fungere som en stødig faglig leder. En respondent understreker også problemet med kompetanse som må bygges opp og så forsvinner ved åremål, en problemstilling som man ikke kommer helt unna med valgte ledere, men de vil kunne kjenne institusjonen og instituttet bedre:

... åremål i dekanstillinger er bra på papiret, men gir i realiteten så stor utskifting at det ødelegger for planleggingsarbeid, faglig utvikling og drift av fakultetet. Det blir uforutsigbart, og man må hele tiden starte alle prosesser på nytt.

En annen framholder dessuten at det er vanskelig å rekruttere gode lederkandidater utenfra: «Begrunnelsen for å tilsette ledere var for å øke tilfanget av kandidater. Det har ikke fungert».

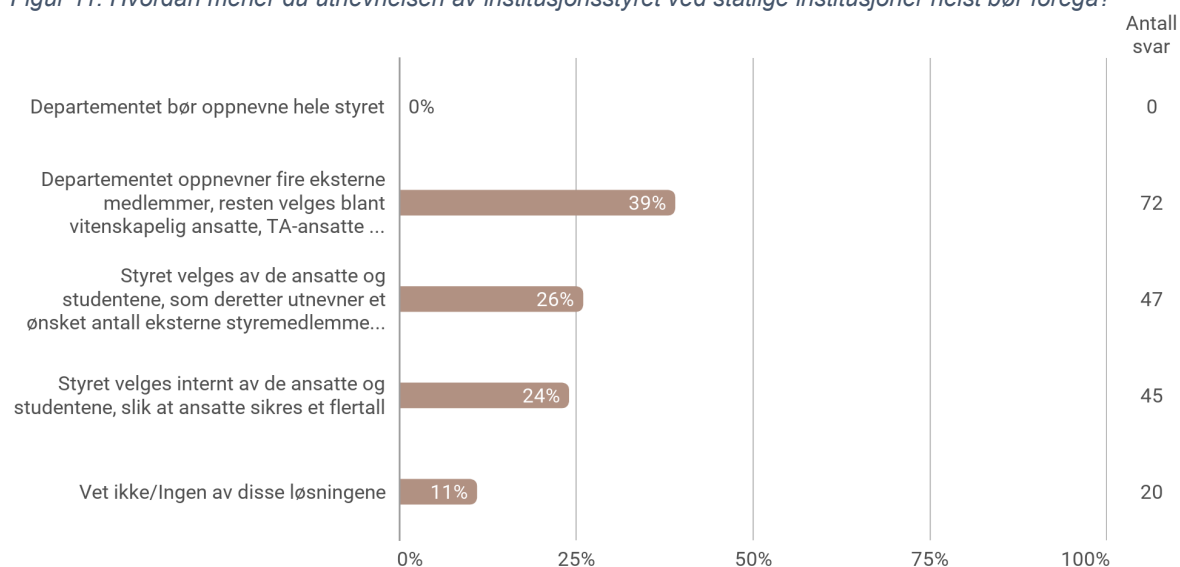
På den annen side, er det også de som mener at det «kan være vanskelig å rekruttere ledere til valgte stillinger». Og de som mener begge løsninger har sine utfordringer:

Ansettelse krever et lønnsnivå som gjør det interessant for kvalifiserte kandidater – dette er ofte ikke tilfellet. Samtidig krever valg at det er stort nok fagmiljø til at det blir folk å velge blant – noe som ofte heller ikke er tilfellet. Styringsmodellenes forutsetninger gjør at ingen modeller vil fungere fullt ut i praksis.

Styrer og styresammensetning

Vi var også interessert i tillitsvalgtes holdninger til varianter av styrer på ulike organisasjonsnivåer ved statlige institusjoner. Når det gjelder styret på institusjonsnivå er det halvparten som ønsker seg et styre som er valgt direkte av de ansatte og studenter, enten slik at de selv supplerer med eksterne eller ikke inkluderer eksterne i det hele tatt (Figur 11). 39 prosent foretrekker dagens modell etter loven. Her er det ikke så store utslag på om man kommer fra private høyskoler eller statlig UH-sektor.

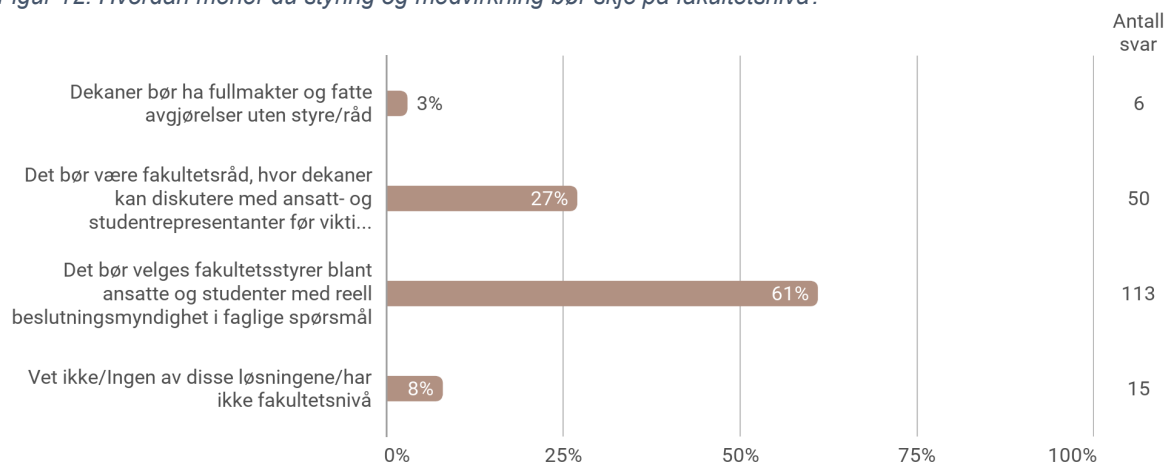
Figur 11. Hvordan mener du utnevnelsen av institusjonsstyret ved statlige institusjoner helst bør foregå?



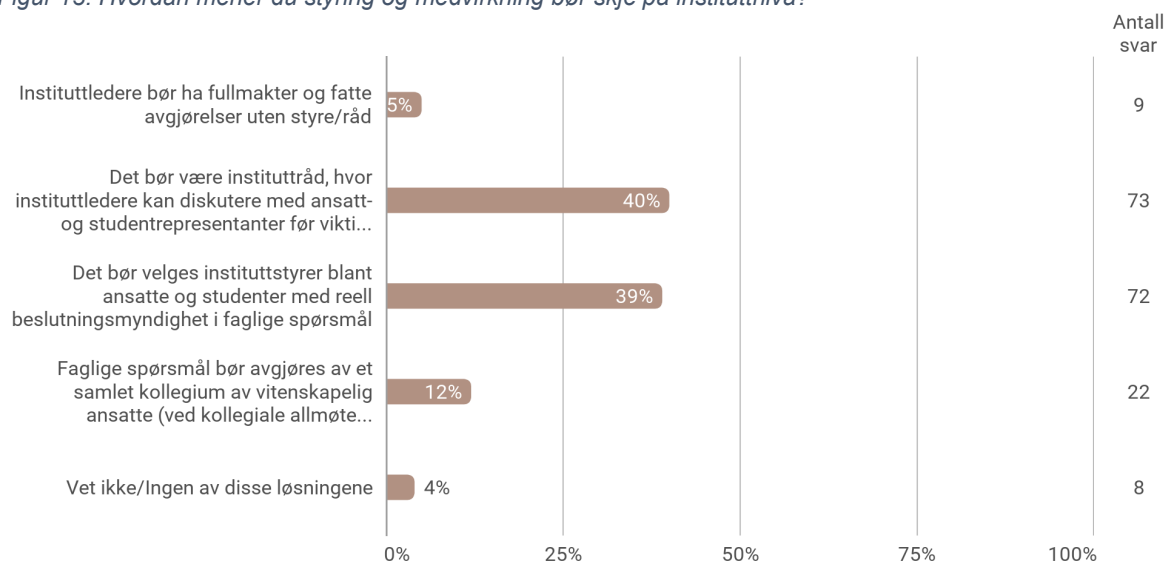
UH-loven spesifiserer intet om styring på andre nivåer og det er derfor opp til institusjonen selv om den ønsker styrer, råd eller ingen kollegiale organ på lavere nivå enn institusjonsnivået. Et klart flertall av Forskerforbundets tillitsvalgte ønsker seg styrer med reell beslutningsmyndighet på nivå 2, fakultetsnivå (Figur 12), mens én av fire mener et fakultetsråd er tilstrekkelig. Nesten ingen foretrekker at dekanen tar avgjørelser uten råd eller styre. Her er det en viss forskjell på institusjonene. Respondenter fra statlige UH-institusjoner er klart større tilhengere av valgte fakultetstyrer (70 prosent) enn de som fra privat sektor og etatshøyskoler.

Når det gjelder instituttnivå (nivå 3) er de tillitsvalgte mer delt. Det er like mange som ønsker instituttstyre som instituttråd (Figur 13), men det er også 12 prosent som ønsker at faglige spørsmål skal avgjøres av et samlet kollegium av vitenskapelig ansatte. Også her er det altså en majoritet som vil sikre ansatte reell beslutning over faglige spørsmål på instituttnivå. Ser vi på svarene bare fra de tillitsvalgte på statlige UH-institusjoner, er det 44 prosent som ønsker instituttstyre, mens 36 prosent ønsker råd. Det er altså tydelig at de fleste tillitsvalgte foretrekker styrer med reell beslutningsmyndighet også på nivå 3.

Figur 12. Hvordan mener du styring og medvirkning bør skje på fakultetsnivå?



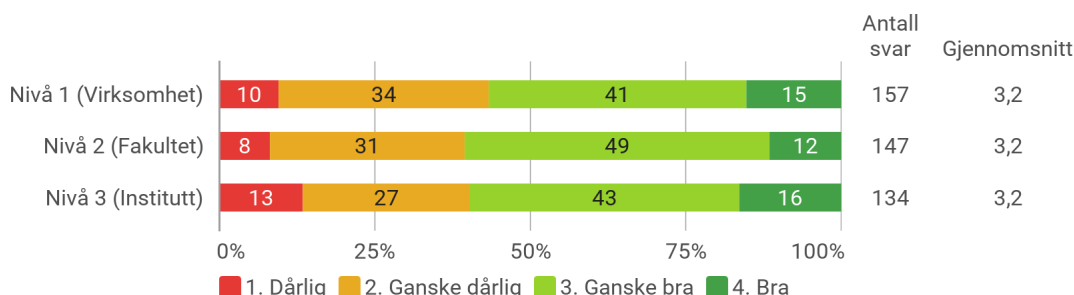
Figur 13. Hvordan mener du styring og medvirkning bør skje på instituttnivå?



Medbestemmelse etter hovedavtalen

Med medbestemmelse tenker man på partsamarbeidet slik det er definert gjennom hovedavtalen, og hvor man nettopp har en avtalefestet rolle som tillitsvalgt. Det var ikke hovedtema for denne undersøkelsen, men vi spurte også våre tillitsvalgte om hvordan de oppfatter at medbestemmelsen etter hovedavtalen praktiseres ved institusjonene på forskjellige nivåer. Ikke alle har erfaring med dette og ikke alle har tre tydelige nivåer. Derfor er antall som svarer «Ingen formening/uaktuelt» stigende nedover i nivåene. Holder vi disse utenfor, er det rundt 40 prosent som synes medbestemmelsen praktiseres dårlig eller ganske dårlig, og faktisk aller verst på øverste institusjonsnivå (Figur 14). Her er det naturlig nok store lokale forskjeller (Tabell 6). Av de statlige skiller UiB seg positivt ut, men også ved HiØ og UiA virker det stort sett å være godt ivaretatt. HVL, HiVolda og Politihøgskolen skiller seg negativt ut. Ser vi på de ordinære statlige universitetene og høyskolene, er det en liten tendens til at medbestemmelsen praktiseres bedre ved institusjoner som har valgt ledelse. Blant de private kommer DMMH og VID best ut, mens BI er i andre enden. Sektoren bør uansett ikke være fornøyd med at bare drøye halvparten av de tillitsvalgte opplever at medbestemmelsen praktiseres bra eller ganske bra.

Figur 14. Hvordan opplever du alt i alt at medbestemmelsen etter Hovedavtalen praktiseres ved din virksomhet?



Tabeller og oversikter

Figur 15 Styringsform ved statlige UH-institusjoner (fra Tilstandsrapporten 2023, s. 82)

Ekstern styreleder og ansatt rektor	Valgt rektor som styrets leder
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo (AHO)	Høgskolen i Molde, vitenskapelig høyskole i logistikk (HiM)
Høgskolen i Innlandet (HINN)	Høgskulen i Volda (HVO)
Høgskulen på Vestlandet (HVL)	Norges idrettshøgskole (NIH)
Nord universitet (NU)	Norges musikkhøgskole (NMH)
Norges handelshøyskole (NHH)	Sámi allaskuvla / Samisk høgskole (SH)
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)	Universitetet i Agder (UiA)
Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet (NTNU)	Universitetet i Bergen (UiB)
OsloMet – storbyuniversitetet (OsloMet)	Universitetet i Oslo (UiO)
Universitetet i Stavanger (UiS)	
Universitetet i Sørøst-Norge (USN)	
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT)	
Høgskolen i Østfold (HiØ)	
Kunsthøgskolen i Oslo (KHiO) (fra 1. august 2023)	

Tabell 3. Hvordan oppfatter du at akademisk frihet ivaretas på din institusjon samlet sett

	Bra	Ganske bra	Ganske dårlig	Dårlig
Dronning Mauds Minne Høgskole	25 %	50 %	25 %	0 %
Forsvarets høgskole	20 %	80 %	0 %	0 %
Handelshøyskolen BI	0 %	67 %	33 %	0 %
Høgskolen i Innlandet	43 %	57 %	0 %	0 %
Høgskolen i Østfold	40 %	40 %	20 %	0 %
Høgskulen i Volda	22 %	67 %	11 %	0 %
Høgskulen på Vestlandet	24 %	47 %	24 %	6 %
Høyskolen Kristiania	20 %	60 %	20 %	0 %
Nord universitet	14 %	43 %	29 %	14 %
NMBU	25 %	50 %	25 %	0 %
NTNU	11 %	78 %	11 %	0 %
OsloMet - storbyuniversitetet	25 %	58 %	17 %	0 %
PolitiHøgskolen	20 %	80 %	0 %	0 %
UiT Norges arktiske universitet	50 %	40 %	10 %	0 %
Universitetet i Agder	40 %	60 %	0 %	0 %
Universitetet i Bergen	92 %	8 %	0 %	0 %
Universitetet i Oslo	27 %	67 %	7 %	0 %
Universitetet i Stavanger	25 %	75 %	0 %	0 %
Universitetet i Sørøst-Norge	50 %	25 %	25 %	0 %
VID vitenskapelige høyskole	40 %	60 %	0 %	0 %
Totalt	35 %	51 %	12 %	2 %

Tabell 4. Har institusjonen velfungerende rutiner for å ivareta ansatte som utsettes for utilbørlig press eller hets som følge av formidling av forskning og kunnskap? (Institusjoner med tre eller flere respondenter)

	Ikke som jeg vet om	Bare stedvis, det er ikke gode felles rutiner	Ja
Dronning Mauds Minne Høgskole	75 %	25 %	0 %
Forsvarets høgskole	30 %	40 %	30 %
Handelshøyskolen BI	33 %	33 %	33 %
Høgskolen i Innlandet	71 %	14 %	14 %
Høgskolen i Østfold	70 %	20 %	10 %
Høgskulen i Volda	78 %	22 %	0 %
Høgskulen på Vestlandet	71 %	24 %	6 %
Høyskolen Kristiania	80 %	0 %	20 %
Nord universitet	88 %	13 %	0 %
NMBU	80 %	20 %	0 %
NTNU	22 %	67 %	11 %
OsloMet - storbyuniversitetet	67 %	25 %	8 %
Politihøgskolen	60 %	20 %	20 %
UiT Norges arktiske universitet	69 %	23 %	8 %
Universitetet i Agder	67 %	17 %	17 %
Universitetet i Bergen	58 %	25 %	17 %
Universitetet i Oslo	44 %	44 %	13 %
Universitetet i Stavanger	50 %	25 %	25 %
Universitetet i Sørøst-Norge	63 %	38 %	0 %
VID vitenskapelige høgskole	20 %	20 %	60 %
Totalt	60 %	28 %	12 %

Tabell 5. Hvordan oppfatter du at akademisk frihet ivaretas på din institusjon, når det gjelder de ansattes medvirkning i faglige prosesser

	Bra	Ganske bra	Ganske dårlig	Dårlig
Dronning Mauds Minne Høgskole	0 %	75 %	25 %	0 %
Forsvarets høgskole	20 %	70 %	0 %	10 %
Handelshøyskolen BI	33 %	33 %	33 %	0 %
Høgskolen i Innlandet	14 %	43 %	29 %	14 %
Høgskolen i Østfold	22 %	33 %	44 %	0 %
Høgskulen i Volda	25 %	25 %	50 %	0 %
Høgskulen på Vestlandet	13 %	31 %	25 %	31 %
Høyskolen Kristiania	0 %	40 %	20 %	40 %
Nord universitet	25 %	13 %	50 %	13 %
NMBU	0 %	50 %	25 %	25 %
NTNU	0 %	67 %	33 %	0 %
OsloMet - storbyuniversitetet	8 %	58 %	17 %	17 %
Politihøgskolen	0 %	80 %	20 %	0 %

UiT Norges arktiske universitet	27 %	36 %	36 %	0 %
Universitetet i Agder	0 %	50 %	50 %	0 %
Universitetet i Bergen	42 %	50 %	8 %	0 %
Universitetet i Oslo	13 %	67 %	20 %	0 %
Universitetet i Stavanger	0 %	50 %	0 %	50 %
Universitetet i Sørøst-Norge	25 %	13 %	63 %	0 %
VID vitenskapelige høyskole	25 %	50 %	25 %	0 %
<i>Teknisk administrativt personale (TA)</i>	19 %	57 %	24 %	0 %
<i>Vitenskapelig personale (VA)</i>	21 %	39 %	27 %	12 %
Totalt	20 %	45 %	26 %	9 %

Tabell 6. Hvordan opplever du alt i alt at medbestemmelsen etter Hovedavtalen praktiseres ved din virksomhet? - Nivå 1 (Virksomhet)

	Dårlig	Ganske dårlig	Ganske bra	Bra	Ingen formening /uaktuelt
Dronning Mauds Minne Høgskole	0 %	0 %	50 %	25 %	25 %
Forsvarets høyskole	0 %	20 %	50 %	0 %	30 %
Handelshøyskolen BI	33 %	67 %	0 %	0 %	0 %
Høgskolen i Innlandet	0 %	57 %	29 %	14 %	0 %
Høgskolen i Østfold	0 %	10 %	40 %	20 %	30 %
Høgskulen i Volda	44 %	22 %	11 %	0 %	22 %
Høgskulen på Vestlandet	18 %	47 %	24 %	12 %	0 %
Høyskolen Kristiania	25 %	0 %	50 %	25 %	0 %
Nord universitet	0 %	38 %	50 %	0 %	13 %
NMBU	0 %	40 %	20 %	0 %	40 %
NTNU	0 %	33 %	44 %	22 %	0 %
OsloMet - storbyuniversitetet	0 %	33 %	25 %	25 %	17 %
Politihøgskolen	0 %	80 %	20 %	0 %	0 %
UiT Norges arktiske universitet	17 %	33 %	25 %	0 %	25 %
Universitetet i Agder	0 %	17 %	33 %	33 %	17 %
Universitetet i Bergen	0 %	0 %	50 %	33 %	17 %
Universitetet i Oslo	6 %	44 %	44 %	0 %	6 %
Universitetet i Stavanger	33 %	33 %	33 %	0 %	0 %
Universitetet i Sørøst-Norge	0 %	38 %	38 %	25 %	0 %
VID vitenskapelige høyskole	0 %	25 %	75 %	0 %	0 %
Statlige inst. med valgt rektor	11 %	22 %	39 %	15 %	13 %
Statlige inst. med ansatt rektor	7 %	35 %	33 %	14 %	12 %
Totalt	8 %	29 %	36 %	13 %	14 %

Spørreskjema

Survey om akademisk frihet

Denne undersøkelsen går ut til alle registrert med verv i Forskerforbundet ved et lokallag i UH-sektoren. Den er unik for deg og din identitet forblir anonym. Undersøkelsen omhandler i hovedsak institusjonenes ivaretagelse av den akademiske friheten. I tillegg har vi noen spørsmål om medvirkning, styring og kollegiale organ. Undersøkelsen inngår i en større kartlegging av akademisk frihet i Norden.

Bakgrunnsopplysninger

Din rolle i medvirknings- og medbestemmelsesapparatet (flervalg)

- (1) Tillitsvalgt for Forskerforbundet
- (3) Medlem/vara til lokalstyret, valgkomite e.l.
- (4) Ansattrepresentant i styret (institusjon, fakultet, institutt)
- (5) Ansattrepresentant i andre faste organ (ansettelsesorgan, AMU, e.l.)
- (6) Har ikke lenger noen verv (som nevnt over)

Hvilken personalgruppe tilhører du?

- (1) Teknisk administrativt personale (TA)
- (2) Vitenskapelig personale (VA)
- (3) Midlertidig rekrutteringsstilling (Stipendiat, postdoktor, vit.ass.)

Hvor er din ansettelse primært tilknyttet?

- (1) Sentraladministrasjon/fellestjenester
- (2) Institutt eller fakultet

Hvilket fagområde er din ansettelse primært tilknyttet?

- (1) Humaniora
- (2) Samfunnsvitenskap
- (3) Matematikk og naturvitenskap
- (4) Teknologi
- (5) Medisinske fag
- (6) Landbruks- og fiskerifag

Spørsmål om akademisk frihet

Akademisk frihet dreier seg om vitenskapens uavhengige sannhetssøken og viktige prinsipper knyttet til dette er nedfelt i universitets- og høyskoleloven. Akademisk frihet rommer imidlertid mer enn det som er nedfelt i loven. Det er et ideal å strekke seg etter, slik det også framkommer av internasjonale dekreter, erklæringer og monitoreringer. Slike legger derfor også vekt på punkter som ikke bare inkluderer forsknings- og undervisningsfrihet, men også ytringsfrihet, jobbsikkerhet, opphavsrett, institusjonell autonomi, meritbasert rekruttering, medvirkning og kollegiale organ. Her følger spørsmål knyttet til alle disse punktene.

Hvordan oppfatter du at akademisk frihet ivaretas på din institusjon, når det gjelder...

	Dårlig	Ganske dårlig	Ganske bra	Bra	Ingen formening
Institusjonens mulighet til å avgjøre faglige spørsmål selv (institusjonell autonomi)	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
Institusjonens mulighet til selv å disponere basismidler (finansiell uavhengighet)	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
Opplæring og bevisstgjøring om akademisk frihet	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
Ansatte og studenters mulighet til fritt å ytre seg offentlig, også om kontroversielle spørsmål	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
Ansattes tilgang til faglitteratur, data og forskningsresultater	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
Den enkelte forskers frihet til å velge tema og metode for FoU-arbeidet	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
Den enkelte forskers frihet til å publisere når og hvor man vil	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
Den individuelle opphavsretten	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
Undervisernes frihet i valg av studieinnhold	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
Undervisernes frihet i valg av pensum	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
Undervisernes frihet i valg av form og metode for undervisning	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
De ansattes medvirkning i faglige prosesser	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
De ansattes innflytelse på egen arbeidssituasjon og organisering av eget arbeid	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>

Transparent og meritbasert rekruttering	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
Stillingstrygghet for vitenskapelig ansatte	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
Akademisk frihet, samlet sett	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>

Plass for kommentarer

Har institusjonen velfungerende rutiner for å ivareta ansatte som utsettes for utilbørlig press eller hets som følge av formidling av forskning og kunnskap?

- (2) Ja
 (1) Bare stedvis, det er ikke gode felles rutiner
 (3) Ikke som jeg vet om

Etter din oppfatning, er situasjonen for akademiske friheten endret siste fem år?

- (1) Den er styrket
 (2) Den er uforandret
 (3) Den er svekket
 (4) Ingen formening

Begrunn gjerne svarene på spørsmålet over her

Spørsmål om medvirkning, kollegiale organ og ledelse Utnevning av faglige ledere

Hvordan mener du utnevningen av rektor ved statlige virksomheter helst bør foregå?

- (2) Rektor bør ansettes på åremål av styret (dagens normalordning etter loven)
 (3) Rektor bør velges av de ansatte og studentene (dagens alternative ordning etter loven)
 (5) Jeg foretrekker en annen løsning
 (6) Ingen formening

Hvordan mener du utnevnelsen av dekaner helst bør foregå?

- (1) Rektor/styret bør ansette dekaner i fast stilling
- (2) Rektor/styret bør ansette dekaner i åremål
- (3) Dekaner bør velges av fakultetets ansatte og studenter
- (4) Vet ikke/Ingen av disse løsningene

Hvordan mener du utnevnelsen av instituttledere helst bør foregå?

- (1) Dekan/fakultetsstyret bør ansette instituttledere i fast stilling
- (2) Dekan/fakultetsstyret bør ansette instituttledere i åremål
- (3) Instituttleder bør velges av instituttets ansatte og studenter
- (4) Vet ikke/Ingen av disse løsningene

Hvordan mener du utnevnelsen av institusjonsstyret ved statlige institusjoner helst bør foregå?

- (1) Departementet bør oppnevne hele styret
- (2) Departementet oppnevner fire eksterne medlemmer, resten velges blant vitenskapelig ansatte, TA-ansatte og studenter slik at innen av gruppene får flertall (dagens ordning etter loven)
- (3) Styret velges av de ansatte og studentene, som deretter utnevner et ønsket antall eksterne styremedlemmer, slik at ingen gruppe har flertall
- (4) Styret velges internt av de ansatte og studentene, slik at ansatte sikres et flertall
- (5) Vet ikke/Ingen av disse løsningene

Hvordan mener du styring og medvirkning bør skje på fakultetsnivå?

- (1) Dekaner bør ha fullmakter og fatte avgjørelser uten styre/råd
- (2) Det bør være fakultetsråd, hvor dekaner kan diskutere med ansatt- og studentrepresentanter før viktige avgjørelser i faglige spørsmål fattes.
- (3) Det bør velges fakultetsstyrer blant ansatte og studenter med reell beslutningsmyndighet i faglige spørsmål
- (4) Vet ikke/Ingen av disse løsningene/har ikke fakultetsnivå

Hvordan mener du styring og medvirkning bør skje på instituttnivå?

- (1) Instituttledere bør ha fullmakter og fatte avgjørelser uten styre/råd
- (2) Det bør være instituttråd, hvor instituttledere kan diskutere med ansatt- og studentrepresentanter før viktige avgjørelser i faglige spørsmål fattes.
- (3) Det bør velges instituttstyrer blant ansatte og studenter med reell beslutningsmyndighet i faglige spørsmål
- (4) Faglige spørsmål bør avgjøres av et samlet kollegium av vitenskapelig ansatte (ved kollegiale allmøter, avstemninger)
- (5) Vet ikke/Ingen av disse løsningene

Har du kommentarer til styringsmodeller eller utvelgelse av faglig ledelse?

Bør politiske myndigheter ha mulighet til å instruere statlige høyskoler og universiteter i ...

	Ja	Nei	Ingen formening
fusjonering av virksomheter	(2) <input type="radio"/>	(1) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
opprettning/nedlegging av fag	(2) <input type="radio"/>	(1) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
opprettning/nedlegging av studiesteder	(2) <input type="radio"/>	(1) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
kriterier for opptak av studenter	(2) <input type="radio"/>	(1) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
antall studieplasser	(2) <input type="radio"/>	(1) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>

Spørsmål om medbestemmelse:

Åpenhet om beslutninger

Her lurer vi på i hvilken grad du opplever at det er åpne prosesser og fullt innsyn for de ansatte i saker til behandling på ulike nivåer ved institusjonen. Her tenker vi altså ikke på medbestemmelsen etter Hovedavtalen, men mulighet for medvirkning og innsyn fra ansatte.

I hvilken grad oppfatter du at det er åpenhet om beslutninger fattet på følgende nivå?

	Svært lukket	Ganske lukket	Ganske åpent	Svært åpent	Vet ikke/ ikke aktuelt
Nivå 1 (rektor/virksomhet)	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Nivå 2 (dekan/fakultet)	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Nivå 3 (institutt)	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>

Medbestemmelse etter Hovedavtalen

Her lurer vi på hvordan du som en del av tillitsvalgtapparatet opplever at medbestemmelsen etter Hovedavtalen praktiseres ved din institusjon.

Hvordan opplever du alt i alt at medbestemmelsen etter Hovedavtalen praktiseres ved din virksomhet?

	1. Dårlig	2. Ganske dårlig	3. Ganske bra	4. Bra	5. Ingen formening/ uaktuelt
Nivå 1 (Virksomhet)	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
Nivå 2 (Fakultet)	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>
Nivå 3 (Institutt)	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>

Noen siste, frivillige spørsmål som bakgrunnsinformasjon

Kjønn

- (6) Kvinne (2) Mann (4) Ikke-binær (5) Ønsker ikke å svare

Hvor lenge har du vært ansatt i akademia?

- (1) 0 - 4 år
(2) 5 - 9 år
(3) 10 - 14 år
(4) 15 - 20 år
(5) Mer enn 20 år

FORSKER FORBUNDET

- Forskerforbundet er landets største og ledende fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling.
- Forskerforbundet er tilsluttet Unio – hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede.
- Forskerforbundet arbeider for høyere lønn og bedre arbeidsvilkår for medlemmene.
- Forskerforbundet ivaretar medlemmenes interesser i forsknings- og utdanningspolitiske spørsmål.

Forskerforbundet

Postadresse: Postboks 1025
Sentrum, 0104 Oslo

Besøksadresse:
Tullins gate 2, Oslo

Sentralbord: +47 21 02 34 00
post@forskerforbundet.no