

Det kongelige kunnskapsdepartement  
<http://www.regjeringen.no/id2905942>

Att:

[Hege Nygård, ekspedisjonssjef](#)  
[Lars Vassbotten, avdelingsdirektør](#)

Deres ref:  
[22/1719](#)

Vår ref:  
[22/01520](#)

Dato:  
[25.06.2022](#)

## Høyring 2022: 2 Akademisk yringsfrihet – innspel frå Folkehelseinstituttet

Folkehelseinstituttet viser til Kunnskapsdepartementet si høyring om NOU 2022:2 Akademisk yringsfrihet, datert 21.02.2022. FHI ynskjer å adressera innleiinga, kapitlane 3, 4, 5, 6 og 7. Folkehelseinstituttet takkar for mogleheita til å komma med høyringssvar

### Folkehelseinstituttets vurdering

#### Innledning

Folkehelseinstituttet setter pris på at det er nedsatt et utvalg for å belyse og diskutere akademisk yringsfrihet, og i all hovedsak støtter vi både vurderingene utvalget har gjort av hva akademisk yringsfrihet er og kan bety for debattklima, kompetanseheving i befolkningen og utvikling av ny kunnskap. Vi opplever diskusjonene i hvert kapittel som grundige og dekkende. Temaet spenner vidt, fra tydelige juridiske rettigheter og plikter, til mer relative og unøyaktige begreper som kan ha ulik betydning og verdi for den enkelte, som «sannhet», «kvalitet», og «frihet».

Vi registrerer at utvalget har hatt en stor kontaktflate og hentet inn innspill fra mange aktører, og oppfatter denne utredningen som et godt utgangspunkt på det vi håper blir en åpen, inviterende og kontinuerlig samfunnsdiskusjon.

Folkehelseinstituttet har valgt ut enkelte temaer som vi kommenterer spesielt på, i avsnittene under. Disse omfatter både utvalgets avgrensninger, innspill til vurderinger knyttet til media og sosiale medier, og til enkelte av de konkrete tiltakene som foreslås. Her gir vi særlig innspill på og stiller spørsmål til forslaget om en kvantifiserbar formidlingsindikator.

#### Kapittel 3 Akademisk yringsfrihet – tolking, avgrensning og begrunnelse

Begrepet “akademisk yringsfrihet” har, etter FHIs mening, ikke et entydig innhold, verken nasjonalt eller internasjonalt. I bakgrunnen for utvalgets oppnevning (pkt. 2.1) er det lagt vekt på hvor viktig det er å beholde høy tillit til forskningsbasert kunnskap i samfunnet, og forskning foregår i dag i stor utstrekning også i virksomheter som ikke er regulert i universitets- og høgskoleloven. I

sammendraget heter blant annet om ansatte i instituttsektor og helseforetak at: "Utvalgets vurderinger gjelder også dem, så langt de passer." Beskrivelsen av forskning utenfor UH-sektoren er imidlertid fragmentert, og utvalget har få eller ingen konkrete forslag til tiltak som skal sikre og styrke yringsfriheten for forskere i andre sektorer.

FHI hadde gjerne sett at utvalget tolket sitt mandat noe videre. I ISF-rapport 2020:14 om Ytringsfrihet i akademia (kapittel 5.2) skriver Vidar Strømme: *"Det vil si at alle forskere i utgangspunktet har et vern av alle aspekter ved sin yringsfrihet etter de generelle utgangspunktene i Grunnloven og EMK. Disse overordnede regler gjelder, selv om universitets- og høyskoleloven ikke gjør det."* I lys av at regjeringen ganske nylig sluttet seg til Bonn-deklarasjonen om vitenskapelig frihet (som også gjelder forskning utenfor UH-sektoren), ville det heller ikke vært unaturlig å bruke mer plass på forskning utenfor UH-loven.

Det kunne vært ønskelig å også diskutere akademisk yringsfrihet i næringslivet, i lys av at en rekke forskningsprosjekter både foregår i sektoren, og finansieres av næringslivssektoren. Det kan videre tenkes forskning utenfor universitets- og høyskoler vil øke i omfang

Vi vil også påpeke at utvalget i mandatet ble oppfordret til å vurdere ytterligere regulering, eksempelvis i arbeidsmiljøloven. Gjennom dette regelverket kunne man formalisert og støttet akademisk yringsfrihet mer generelt, og FHI synes det er synd at utvalget ikke har benyttet seg av denne muligheten.

### **Både formidling av eget fag og av generell vitenskapelig metode er viktig**

FHI merker seg og verdsetter at utvalget inkluderer i vurderingene av allmennrettet formidling der den akademiske yringsfriheten er sentral, både

1. faglig og erfaringsbasert opplysning/rådgivning om, og diskusjon av

- forsknings- og undervisningsspørsmål,
- vitenskapelige funn og resultater og innsikt i pågående prosjekter, og
- institusjonelle spørsmål om rammene for forskning og undervisning

og

2. mer generell opplysning, rådgivning eller debatt om akademiske spørsmål av faglig eller institusjonell art som ikke springer direkte ut av det akademikerens forsker på eller underviser i, men er basert på deres kunnskap om fag og vitenskapelig metode i bred forstand eller på deres erfaringer som akademisk ansatt

I en samfunnsdebatt som ofte springer over flere kommunikasjonsflater med varierende grad av redaksjonell etikk og styring, og med en økning i spredningen av, og det som ser ut til å være aksept for, såkalte «alternative fakta» eller falske nyheter, har formidling av vitenskapelig metode og praksis en egen verdi for å styrke allmennhetens og mediens evne til kritisk lesning og kildekritikk.

### **Det demokratiske yringsansvaret tilligger i like stor grad vitenskapelig ansatte i statlige etater**

Utvalget fremhever at «akademikere har særlig vid yringsfrihet til å uttale seg «om faglige og administrative spørsmål, selv om dette innebærer å tale ledelsen eller andre midt imot. Den frie akademiske meningsutveksling er en grunnleggende verdi, og en forutsetning for at universiteter og høyskoler skal kunne fylle sin oppgave i et demokratisk samfunn.» Folkehelseinstituttet ønsker å legge til at tilsvarende yringsfrihet og ansvar for fri akademisk utveksling må gjelde for vitenskapelig

ansatte i underliggende etater til departement, som har som oppgave å bidra med kunnskapsutvikling som grunnlag for politikktutforming. Forventningene om dette bør være like tydelig formulert for denne delen av landets vitenskapelige miljø.

Det kan også komme tydeligere frem at den akademiske friheten som i dag knyttes til det som også kalles «oppdragsforskning» eller «bidragsforskning» også skal inkludere friheten til å fritt å formidle forskningens resultater slik forskeren selv anser dem. Dette inkluderer forskerens rett til å være fri fra eventuelt press også fra oppdragsgiver.

## Kapittel 4 Akademisk yringsfrihet i det internasjonale bildet

Utvalget trekker fram flere eksempler på svekkelse og trussel av akademisk frihet. FHI mener det er viktig å se på sammenhengen mellom akademisk frihet og akademisk yringsfrihet. Eksempelvis kan akademisk frihet også trues i følgende situasjoner:

- Påvirkning i valg av forskningsspørsmål og design
- Selektiv bruk og kommunikasjon av forskningsfunn
- Tilbakeholdelse av resultater som er i strid med det som er ønsket av myndigheter, arbeidsgiver eller oppdragsgiver

I utvalgets rapport pkt 4.1 (s. 30) står det: «Internasjonalisering, det vil si samarbeid mellom fagmiljøer og utveksling av faglige ansatte og studenter på tvers av land, ...»

Her mener FHI at det bør legges til at samarbeidet, slik begrepet forstås, er bevisst og villet: Internasjonalisering, det vil si **et bevisst og villet** samarbeid mellom fagmiljøer og utveksling av faglige ansatte og studenter på tvers av land, ...»

Videre; 4.2 (s. 31)

«For det andre ser vi i enkelte nærstående land trender og tendenser som i større eller mindre grad har kommet eller kan komme til Norge». Dette er en uklar setning: – kan utvalget peke på hva slags trender og tendenser man ser?

## Kapittel 5 Dagens rammeverk

Utvalget beskriver i kapittel 5.1 at vernet for akademiske yringer er sterkt, også arbeidsrettslig: «Det er på det rene at yringsfriheten skal være større i academia enn for offentlig ansatte generelt. Lovgivning og norsk og internasjonal rettspraksis levner ingen tvil om det», skriver Vidar Strømme i ISF-rapporten Yringsfrihet i academia, der praksis gjennomgås.

Videre refereres at Strømme flere steder i sin rapport fremhever betydningen av at yringer er fremsatt i en akademisk kontekst. At yringene har et sannhetssøkende mål, kan ha betydning for hvordan de må tolkes, rent språklig.

Begrepene «sannhetssøken» og «akademisk kontekst» har ikke påfallende skarpe grenser. En klargjøring av hvorvidt akademisk yringsfrihet også gjelder for ansatte ved institusjonene som

ikke er i forskerstillinger hadde vært til hjelp. Eksempelvis - gjelder den for seniorrådgivere med akademisk bakgrunn?

## Kapittel 6 Akademiske ytringsfrihetsutfordringer

Vi er enige i at meningsmangfold er viktig for både den enkeltes dannelse og for fagenes utvikling, og i de tips og erklæringer som fremmes av utvalget.

Utvalget innleder kapittelet med å mene at «Alle som driver forskning og undervisning bør se det å formidle kunnskap og delta aktivt med sine innsikter i breddeoffentligheten som en selvsagt del av sitt samfunnsansvar, men også sin arbeidsforpliktelse». FHI støtter dette grunnleggende synspunktet, og ser gjerne at det presiseres at ansvaret for at slike frie ytringer finner sted, gjelder uavhengig av institusjonens finansieringsform, og at det inkluderer ansatte i offentlige etater som fremskaffer kunnskap på vegne av staten. Videre mener instituttet at frie akademiske ytringer ikke bør begrenses til de som selv forsker, men inkludere de som sammenstiller og bruker vitenskapelig kunnskap i rådgivning til befolkningen og/eller myndighetene.

Utvalget peker på at både tidspress og misinformasjon kan være trusler mot å utøve den akademiske ytringsfriheten. Det pekes også på at nasjonale prioriteringer bidrar til mer kunnskapsbasert politikk, for eksempel i form av bevilgninger. Det kan være rimelig å se disse i sammenheng, og tenke at kunnskapsbasert politikk bidrar til kunnskapsbasert debatt – hvilket bidrar positivt til og gjør det mindre krevende å bruke tid til å delta i samfunnsdebatt innen eget fagfelt.

Samtalen om misinformasjon – og begreper knyttet til trusler mot akademisk ytringsfrihet, vanskeliggjøres av at begrepene er vage og kanskje har ulikt innhold og valør for den enkelte. Begreper som «kanselleringskultur», «konformitet», «scenenekt», «selvsensur» er knagger som antakelig betyr ulike ting for ulike mennesker og miljøer. Det kan være klokt å fare varsomt med slike begreper.

Kontroversielle temaer beskrives spesielt av utvalget. Kontroversielle temaer er, etter vår erfaring, ofte, men ikke alltid, temaer som angår mange og der kunnskapsgrunnlaget er svakt og/eller omstridt – eller ikke aksepteres av deler eller hele gruppen av interessenter. I FHI er forskning og forskere som er involvert i flere av de fagområdene utvalget nevner, som forskning på ME, kjønnskongruens, rus og tobakk, koronapandemiens årsaker og virkninger, lakseoppdrett, migrasjon og helse. Mistro til forskeren, moralsk fordømmelse eller aksjonsformer av ymse art har også her gitt en viss nedkjølende effekt på formidlingsviljen. Dette er truende for selve ytringsklimaet, det gjør at viktige stemmer kan utebli fra debatter om viktige temaer. I tillegg, og minst like viktig, kan dette også svekke den enkeltes ønske om å forske mer på temaer som behøver et bedre kunnskapsgrunnlag, hvilket vil være rammende for sannhetssøken så vel som tilgang til ny og nødvendig kunnskap.

Det kan dermed være god grunn for arbeidsgivere til å ha rutiner for ivaretagelse og oppmuntring av fagpersoner som opplever debattklimaet spesielt krevende. Samtidig er det naturlig at jobben med å delta i offentlig debatt, innebærer å bli møtt med motstemmer. Dette er en del av demokratiet, og ønskelig. Enhver akademiker må være forberedt på motstand. Om det er fra fagfeller, fra andre fag eller andre aktører i offentligheten, er det et mål at motstand møtes med like stor respekt.

Ved Folkehelseinstituttet oppfordres medarbeidere til å delta i samfunnsdebatten med egne faglige synspunkter, og gjøre sine syn kjent, og gjenstand for diskusjon. Samtidig ser vi at forskjeller i uttalelser fra en enkelt medarbeider ved Folkehelseinstituttet og instituttets offisielle faglige ståsted kan skape usikkerhet hos befolkning og beslutningstakere, og oppfordrer medarbeidere med et eget faglig ståsted til å være spesielt oppmerksomme på dette i sin kontakt med media. Vi anbefaler at medarbeidere i slike situasjoner tydeliggjør når uttalelsene er medarbeiderens egne og ikke instituttets offisielle råd. Samtidig er det naturlig at medarbeideren oppgir tittel og arbeidsgiver i leserinnlegg, kronikker og redaksjonell omtale, av arbeidet som gjøres på Folkehelseinstituttet.

Utvalgets beskrivelse av kommunikasjonsmedarbeidere og «kommunikasjonstenkningen» er kjent fra tidligere debatter, men likevel ikke spesielt god eller dekkende. Det er vår erfaring at kommunikasjonsmedarbeiderens største utfordring i et vitenskapelig miljø, er å få mer av forskningen frem både i egne kanaler, i media og gjennom et klarere språk. Beskrivelsen av «kommunikasjonstenkningens fokus» som et fokus på omdømmebygging og positiv offentlighet hører muligens bedre hjemme i andre sektorer. Forskningsformidling er en krevende men viktig kommunikasjonsfaglighet som ikke drives av mindre ærverdige mål eller metoder enn forskerens – og som utelukkende omhandler god og korrekt formidling av forskning og ikke omhandler omdømmet til organisasjonen. Utvalgets beskrivelse av hva en god relasjon kan bidra til i formidling av forskningen bør være et mål for alle organisasjoner som formidler kunnskap.

## Kapittel 7 Tiltak

Eksperutvalet som har vurdert finansieringssystemet for universitet og høyskolar (Hatlen-utvalget), har foreslått at de resultatbaserte indikatorene for forskning fjernes i UH-sektoren, og at kun resultatbaserte indikatorer for utdanning behlides. Utvalget foreslår at utviklingsavtalene som kunnskapsdepartementet inngår med universiteter og høyskoler skal kunne omfatta resultatbaserte indikatorer. Kierulf-utvalget foreslår samtidig at det innføres en indikator for formidling. Utvalget mener at formidlingsindikatoren skal håndteres på samme måte og med samme styrke som publiseringsindikatoren.

### **Hvordan måle populærvitenskapelig formidling?**

Publiseringsindikatoren har gjennom de årene den har eksistert bidratt til å øke vitenskapelig publisering ved norske forskningsinstitusjoner. Samtidig har publiseringsindikatoren vært gjenstand for mye diskusjon og har nok også hatt uheldige effekter. Det knytter seg et omfattende registrerings- og kontrollsystem til publiseringsindikatoren. Dersom Kierulf-utvalgets ambisjoner for formidlingsindikatoren skal oppfylles, vil det nødvendigvis medføre mer registrering og kontroll.

FHI er enige i at formidling av forskning skal være god og synlig og kunne belønnes, men vi er ikke nødvendigvis enige i at en resultatbasert indikator er løsningen.

Det er uklart hva som skal inkluderes og hvordan forskningsformidling utenfor det eksisterende systemet skal telles og krediteres. Det er uklart både hvorvidt og hvordan et slikt system vil måle kvalitet på formidlingen (hva defineres som poenggivende forskningsformidling?), og kvantitet (hvilke arenaer er tilgjengelige for tellesystemer?). Klargjøringer av dette vil være viktig og vanskelig. Og definisjonen og tellesystemet vil kunne påvirke hvilke arenaer og former forskere velger å kommunisere i fremover – og samtidig hvilke som dermed kan bli valgt bort.

Utvalget skriver, om det samme tiltaksforslaget i kap. 8, at forslaget ikke vil ha «...vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser». Det er vanskelig å se for seg innføringen av et slikt system uten samtidig å innføre en nokså arbeidskrevende administrativ ordning for å fange opp publiserte tekster på alle de arenaer der slike ikke telles og rapporteres. Oppgaven med registrering og rapportering må dermed pålegges den enkelte forsker (eller andre som formidler) og det vil kreve et system for mottak, registrering og rapportering per institusjon.

Det er erfaringer som tyder på at en slik resultatbasert indikator kan føre til utilsiktede og uheldige konsekvenser, der f.eks. minste publiserbare enhet blir en standard, og der prinsippene for vitenskapelige forfatterskap settes under press. Vi frykter lignende konsekvenser ved en evt. formidlingsindikator. I en verden der finansieringen er knapp, vil en ny slik indikator dermed kunne få svært uheldige effekter.

Likevel; dersom Hatlen-utvalgets forslag om å fjerne en rekke indikatorer IKKE blir vedtatt, mener FHI det kan være grunn til å vurdere hvordan formidling kan kobles til allerede etablerte indikatorer. Det gir imidlertid ikke mening at formidling skal være den eneste resultatbaserte indikatoren på forskning. Det er viktig at et slikt system bidrar til at ikke formidling av de viktige vitenskapelige resultatene drukner i formidling av mindre viktig eller godt dokumentert kunnskap.

#### **Bruken av utviklingsavtaler**

I høringsbrevet er vi bedt om å kommentere på bruken av utviklingsavtaler i UH-sektoren. Hatlenutvalgets forslag innebærer, slik FHI ser det, en sterkere styring av UH-institusjonene. FHI mener dette ikke er riktig og at det på sikt vil begrense den akademiske friheten, inkl. ytringsfriheten.

Den institusjonelle autonomien må hegnes om, og mer detaljerte utviklingsavtaler vil trolig svekke autonomien. Dette vil i sin tur også være uheldig for institutt-sektorens samarbeid med UH-sektoren. Samarbeid mellom sektorer må fremmes. Mer detaljerte utviklingsavtaler enn de som finnes i dag, og som i større grad styrer forskningen, kan begrense dette.

#### **Fremming av psykologisk trygghet**

Utvalget skriver om «klok ledelse» at «Etter at støyen har lagt seg, er det viktig å ha systemer for «debriefing». For at de skal fungere, må prosedyren for støtte og oppfølging både før, under og etter «kampene» være godt kjent i forkant. De fordrer også at en opplevelse av trygghet i kollegiet eller en gruppe av kollegaer er etablert før kampene oppstår.»

Det er uklare definisjoner og sprikende evidens til støtte for debrief som verktøy. Etter at en metaanalyse ([Rose et al., 2002](#)) og flere påfølgende enkeltstudier viste psykologisk debriefing som ineffektivt, viste andre studier til positive effekter. Noen anbefaler dermed debriefing, blant annet som respons i forbindelse med Covid-19 (e.g. [Khan et al., 2020](#); [Walton et al., 2020](#)). Samtidig som det diskuteres «was psychological debriefing dismissed too quickly?» ([Tamrakar et al., 2019](#)), så viser en systematisk oversikt fra 2018, med fokus på intervensjoner i organisasjoner etter kritiske hendelser, til at «The routine use of post-disaster psychological debriefings is not supported; further research is needed to determine if debriefing interventions could be useful in some circumstances.» ([Books et al., 2018](#)). Man har heller ikke god nok kunnskap om hvilke faktorer som spiller inn for å legge til rette for at debriefing skal kunne lykkes – blant annet viser en studie at det fordrer god psykologisk trygghet ([Kolbe et al., 2020](#)).

Ettersom debriefing som metodikk er forbundet med nokså sprikende evidens og bruk, kan det vurderes om en arbeidsgivers metoder for ivaretagelse av ansatte bør beskrives annerledes i det videre arbeidet.

Samtidig er det rikelig med forskning som viser positiv effekt av psykologisk trygghet. Psykologisk trygghet er definert som *«a climate in which people are comfortable expressing and being themselves. When people have psychological safety at work, they feel comfortable sharing concerns and mistakes without fear of embarrassment or retribution. They are confident that they can speak up and won't be humiliated, ignored or blamed. They know they can ask questions when they are unsure about something. They tend to trust and respect their colleagues.»* (Amy Admondson, 1999).

Ledere spiller altså en viktig rolle for å skape psykologisk trygghet, og dette kan gjerne trekkes fram mer direkte i det videre arbeidet for å oppnå akademisk yringsfrihet. Dersom man opplever psykologisk trygghet, vil ikke frykten for negative konsekvenser kneble den enkelte, da man i mindre grad vil frykte negative konsekvenser.

Når en medarbeider opplever seg omtalt usant og/eller ufordelaktig i sosiale medier på grunn av arbeidsplassen eller arbeidsutførelsen, er det noen ting en arbeidsgiver kan, og kanskje bør, gjøre. Selv om mulighetene for å påvirke slik omtale eller bidra i en diskusjon er begrenset, bør det være et mål at medarbeideren blir ivaretatt der det er behov for dette. En veileder for hvordan arbeidsgiver kan både realitetsorientere medarbeideren om muligheter, gi råd og ivareta vedkommende i pressede situasjoner, kan bidra til at yringsrommet oppleves større og tryggere på en arbeidsplass – og for yringer i sosiale medier og redaktørstyrte medier.

Vennlig hilsen

Camilla Stoltenberg  
Direktør

Christina Rolfheim-Bye  
Kommunikasjonsdirektør