

Evaluering af forskerkarriereveje

- håndtering af forskeres karrierer på de danske universiteter



Delrapport 3 Dokumentation fra surveys

Oktober 2011

Udarbejdet af Deloitte på opdrag af Forsknings- og Innovationsstyrelsen

Vedrørende den samlede evaluering henvises til den sammenfattende evalueringsrapport

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Resumé	4
Rammer	4
Karriereudvikling	6
Stillingsskift	10
Omverdenen	12
Formål og tilgang	14
Formål	14
Udformning af spørgeskema	14
Gennemførelse af surveys	15
Population og stikprøve	15
Frafaldsanalyse	18
Analysestrategi	24

Forord

Det overordnede formål med evalueringen er at vurdere den indsats, som danske universiteter yder for at tiltrække, fastholde og udvikle de forskerkompetencer, der er nødvendige for at realisere ambitionerne for Danmark som videnation. Universiteterne har en central rolle både for uddannelse af højt kvalificeret arbejdskraft og for banebrydende forskning og dermed også for Danmarks vækst og velstand. Undersøgelsens genstandsfelt er de rammer for karriereveje, mobilitet og rekruttering, der findes og implementeres på universiteterne.

Konkret fokuserer evalueringen på følgende seks temaer:

- De juridiske og organisatoriske rammer, som universiteterne er underlagt med hensyn til forskernes karriereudvikling i bred forstand.
- Hvilke initiativer universiteterne har iværksat for at implementere disse rammer.
- Forskernes karriereudvikling på universiteterne.
- Universiteternes rekruttering af forskere.
- Forskernes mobilitet mellem universitet og omverden. Herunder er omfattet muligheder for at tiltrække og fastholde forskere i ønsket omfang.
- Rammer og initiativer i det private erhvervsliv, som universiteterne med fordel kan lade sig inspirere af.

Denne delanalyse indeholder en samlet præsentation af surveys gennemført blandt forskere, der enten er eller har været ansat på universiteterne, og beslutningstagere på universiteterne. Surveyene er gennemført ved spørgeskemaer rettet mod de enkelte målgrupper og behandler universiteternes implementering i form af ansættelsesvilkår m.v., understøttelse af karriereudvikling, rekruttering, mobilitet, forhold af betydning for tiltrækning og fastholdelse samt vilkår og rammer for anden ansættelse uden for universiteterne.

Delrapporten indledes med et kort resumé, der fremhæver overordnede resultater fra de gennemførte surveys og præsenterer summariske grafiske fremstillinger heraf. I afsnittet *Formål og tilgang* følger en beskrivelse af metodikken bag udformningen af spørgeskemaet, udvælgelsen af population og stikprøve samt den praktiske gennemførelse af surveyene. Afsnittet indeholder desuden en frafaldsanalyse som grundlag for vurdering af, hvorvidt survey-besvarelsene er repræsentative for de adspurgte forskere som helhed.

Spørgeskemaer og resultater findes i bilag til rapporten.

Resumé

Surveys angår holdninger og vurderinger hos en stor og differentieret population blandt forskere og beslutningstagere og bidrager med evalueringens centrale informationer.

Der er gennemført surveys blandt forskere, der i dag er ansat på de danske universiteter, forskere, der tidligere har været ansat og i dag har anden ansættelse i Danmark eller udlandet, og beslutningstagere på universiteterne. Detaljerede oplysninger om de fire målgrupper findes i afsnittet *Population og stikprøve*.

De fire surveys omhandler evalueringens seks overordnede temaer: (1) Juridiske og organisatoriske rammer for universiteterne, (2) Universiteternes implementering af rammer, (3) Intern karriereudvikling, (4) Rekruttering til universiteterne, (5) Universitetsforskernes mobilitet og (6) Omverdenens tiltrækning og rammerne for forskernes karrierer uden for universiteterne.

I survey-undersøgelserne opnås centrale informationer i evalueringen, da undersøgelsen angår holdninger og vurderinger hos en stor og differentieret population. Surveys er sendt til i alt 4.236 respondenter, hvoraf der er modtaget besvarelser fra i alt 2.226 respondenter. For de fire surveys ligger besvarelsesprocenten på mellem 43 og 55 procent. Der er udført frafaldsanalyse på tilgængelige baggrundsoplysninger.

Resuméet indeholder en kort sammenfatning af resultaterne fra de fire surveys blandt målgrupperne:

- Universitetsforskere (Survey A)
- Forskere i Danmark uden for universiteterne (Survey B)
- Forskere i udlandet (Survey C)
- Beslutningstagere (Survey D).

Spørgeskemaer, svarfordelinger og analyse af data fremgår af rapportens bilag A, B og C. Kommenteringen af data finder sted med henvisning til tabeller i bilag samt udvalgte resultater, der er præsenteret grafisk.

Rammer

I det følgende afsnit sammenfattes overordnede resultater under temaerne Juridiske og organisatoriske rammer for universiteterne og Universiteternes implementering af rammer.

Tidsbegrænset ansættelse

Analysen viser, at tidsbegrænset ansættelse anvendes i et omfang, der rækker ud over de indbyggede begrænsninger i stillingsstrukturen, og at dette

har effekt på fastholdelsen. Blandt de nuværende ansatte forskere er 41 procent ansat i tidsbegrænsede stillinger (Tabel A.1.4). Her tegner postdoc/adjunkt-gruppen sig som forventet for den største del af dem, der er tidsbegrænset ansat, men også professor MSO er en del af denne gruppe (77 procent angiver at være tidsbegrænset ansat) (Tabel A.2.4).

Blandt forskere, der har forladt universiteterne, havde 76 procent tidsbegrænset ansættelse ved deres seneste stilling på universitetet (Tabel B.1.6). 66 procent befandt sig på postdoc/adjunkt-niveau, da de forlod universitetet, mens 28 procent var på lektorniveau. Lav jobsikkerhed/manglende fortsat ansættelse og manglende muligheder for karriereudvikling er angivet som væsentlige faktorer for skiftet (Tabel B.1.8).

Udløb af tidsbegrænset ansættelse eller manglende udsigt til fortsat karriere efter tidsbegrænset ansættelse ser derfor ud til at være en af de væsentligste årsager til, at der foretages skift fra universiteterne til anden ansættelse.

Der er desuden tæt sammenhæng mellem eksterne bevillinger og tidsbegrænsede ansættelser. Blandt de 48 procent af universitetsforskere, der er helt eller delvis lønnet ved eksterne midler, har kun 24 procent ansættelse ud over bevillingsperioden.

Beslutningstagere på universiteterne oplever i vidt omfang efterspørgsel efter ledelse i forbindelse med håndtering af karrierer for tidsbegrænset ansatte. Det gælder i særlig grad på postdoc/adjunkt-niveau (Tabel 1).

Tabel 1 Survey D. I hvor høj grad oplever du, at følgende type ledelse bliver efterspurgt fra dig? (D.1.4)

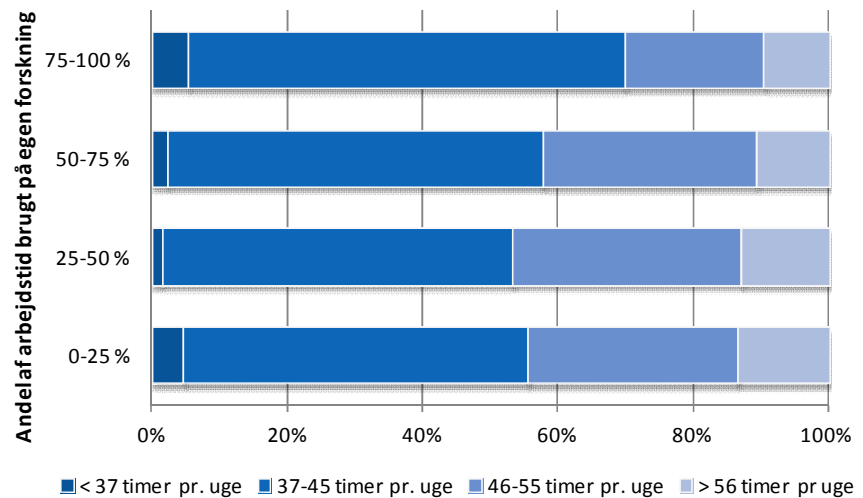
	I høj eller nogen grad
Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på postdoc/adjunkt-niveau	88 %
Administrativ støtte til forskning og undervisning	87 %
At der rekrutteres talentfulde forskere udefra (herunder udlandet eller fra virksomheder)	83 %
Arbejds-/samarbejds miljø på instituttet	82 %
Anden type ledelse	79 %
Håndtering og afklaring af karrierer for ansatte på lektorniveau	68 %
At skabe muligheder for fri forskningstid (sabbatical osv.)	57 %
Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på professorniveau	45 %

Forskningstid

Der er i analysen set på forskernes tilgængelige tid til forskning og balancen mellem forskningstid og undervisningstid. Blandt de adspurgte universitetsforskere bruger 25 procent en fjerdedel af deres arbejdstid på forskning, 36 procent bruger mellem en fjerdedel og halvdelen, 24 procent bruger mellem halvdelen og tre fjerdedele, og 15 procent bruger mere end tre fjerdedele af arbejdstiden på forskning (Tabel A.1.16). Den største andel ses hos postdoc'er, hvor 49 procent bruger mere end tre fjerdedele af arbejdstiden på forskning. Den laveste andel ses på lektorniveau, hvor 33 procent kun bruger en fjerdedel (Tabel A.2.88). Den laveste andel af forskningstid ses inden for humaniora og samfundsvidenskab, hvor godt 70 procent bruger mindre end halvdelen, mens sundhedsvidenskab ligger højest med 55 procent, der bruger mere end halvdelen af deres arbejdstid på forskning (Tabel A.2.87).

Der er i undersøgelsen spurgt til andel af forskningstid i sammenhæng med spørgsmål om den typiske ugentlige arbejdstid. Den gennemsnitlige arbejdstid blandt de adspurgte universitetsforskere er 47 timer (+/- 9 timer) og stigende med karriereniveauet. Over halvdelen (54 procent) har en arbejdstid, der ligger mellem 37 og 45 timer per uge. Som det fremgår af Figur 1, er der

ikke markante sammenhænge mellem en høj ugentlig arbejdstid og en høj andel af forskningstid.



Figur 1 Survey A. Sammenhæng mellem andel af arbejdstid brugt på egen forskning og ugentlig arbejdstid (A.2.206).

Organisatoriske rammer

Der er i analysen spurgt til, hvilket fokusområde der ville have den største effekt på en karrierehåndteringsindsats. De adspurgte beslutningstagere peger især på universitetet som fungerende organisation og i nogen grad også på, hvordan de givne rammer håndteres lokalt (Tabel 2). Der peges især på universitetet som fungerende organisation af beslutningstagere på Aalborg Universitet og Københavns Universitet, mens håndteringen af de givne rammer især fremhæves hos beslutningstagere på Aarhus Universitet (D.2.45).

Tabel 2 Survey D. Hvis du skulle vælge ét fokusområde, hvor en karrierehåndteringsindsats fra ministeriet og/eller universitetet fik størst effekt, skulle det så være? (D.1.13)

Universitetet som fungerende organisation	35 %
Hvordan de givne rammer håndteres lokalt	26 %
De juridiske rammer (lovgivning)	21 %
Formalisering af forskningsledelse	18 %

Karriereudvikling

I det følgende afsnit sammenfattes overordnede resultater under temaet Intern karriereudvikling.

Ansættelsesperiode

De adspurgte universitetsforskere på lektorniveau er den medarbejdergruppe, der har haft den længste ansættelse på nuværende niveau (Tabel A.2.2). Lektorerne har gennemsnitligt været ansat siden 2001, dog med en stor spredning¹. Forskere på postdoc/adjunkt-niveau har gennemsnitligt været

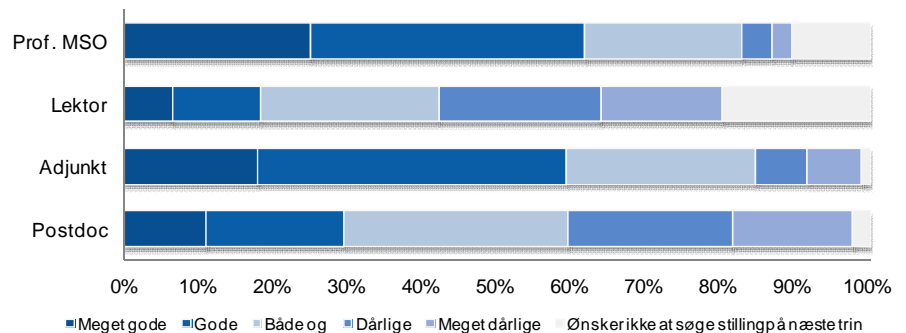
¹ Standardafvigelsen er ni år.

ansat siden 2008, mens professorer har været ansat siden 2002, og professor MSO'er har været ansat siden 2007.

De længste ansættelser på nuværende niveau ses hos forskere inden for jordbrugs- og veterinærvidenskab, mens forskere inden for teknisk videnskab og sundhedsvidenskab gennemsnitligt har været ansat i kortest tid (Tabel A.2.1).

Karrierestøtte og muligheder

Der er i analysen undersøgt forhold omkring uklare eller usikre karriereforløb, der har betydning for forskernes tilfredshed og fastholdelse. Herunder fremgår besvarelser af spørgsmål til universitetsforskere vedrørende muligheder for at opnå ansættelse på næste karrieretrin fordelt på stillingskategorier.



Figur 2 Survey A. Hvordan oplever du dine egne muligheder for (inden for de næste fem år) at opnå ansættelse på næste karrieretrin? (A.2.80)

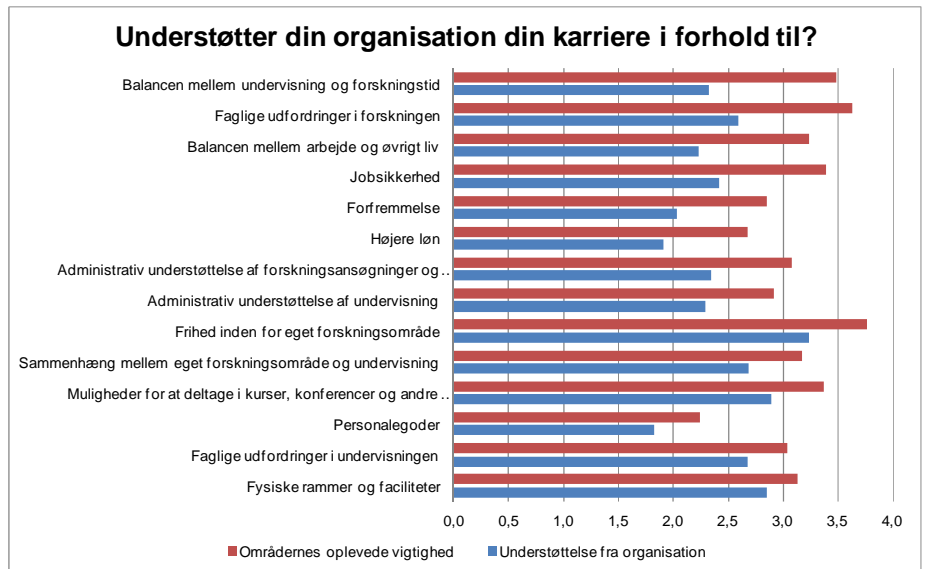
Data retter sig især mod usikre forløb for yngre forskere og lange forløb for lektorer, hvor mange ikke oplever at have udsigt til et professorat. Surveyene blandt forskere på universiteterne viser, at kun 28 procent af postdoc'erne oplever at have gode eller meget gode muligheder for at opnå ansættelse på næste karrieretrin inden for de næste fem år. Næsten 40 procent oplever deres muligheder som dårlige eller meget dårlige. For forskere på adjunktniveau stiger forventningen om forfremmelse væsentligt og andelen, der vurderer, at deres muligheder er dårlige eller meget dårlige falder til 14 procent.

Lektorgruppen har den absolut laveste forventning om forfremmelse med kun 17 procent (gode eller meget gode muligheder). Til gengæld angiver knap 20 procent, at de ikke ønsker forfremmelse.

Stillingskategorien professor MSO indebærer en tidsbegrænset varetagelse af funktionsbestemte opgaver. Ved periodens udløb bortfalder de særlige funktionsbestemte opgaver, og den pågældende overgår til en stilling som lektor ved universitetet, medmindre der foretages en forfremmelse til professor. Over for de forskere, der de senere år er ansat som MSO, ligger en endnu ikke løst ledelsesopgave. Når MSO-stillingerne udløber, er der behov for klare rammer for, hvornår der foretages forfremmelse til professor eller tilbagegang til lektor, da der i gruppen er en høj grad af forventning om forfremmelse. Survey-resultaterne understøtter dette, idet over 60 procent af MSO'erne oplever at have gode eller meget gode muligheder for forfremmelse (fuld professor). Kun godt 6 procent anser deres muligheder for at være dårlige eller meget dårlige.

Der er i Survey A spurgt til forskernes oplevelse af organisationens understøttelse af karrieren. Der er spurgt til forskernes oplevelse af vigtighed og oplevelse af organisationens understøttelse på en række områder. Besvarel-

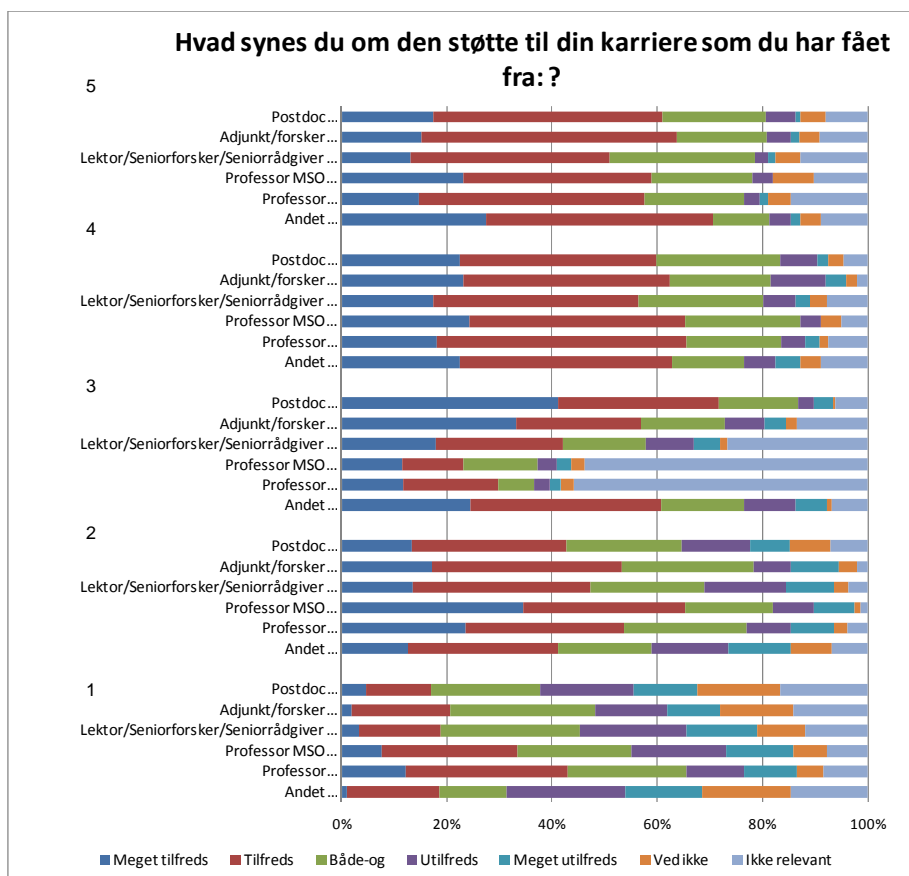
serne er sammenholdt ved en gapanalyse, hvis resultat fremgår af Figur 3. Indsatsen i forhold til karriereunderstøttelse vil alt andet lige være vigtigst på de områder, hvor der er den største forskel mellem oplevet vigtighed og oplevet understøttelse (det største gab).



Figur 3 Gapanalyse. Besvarelsene er sorteret således, at den største forskel mellem oplevet vigtighed og oplevet understøttelse er øverst. Besvaresmulighederne er inddelt i fire kategorier (slet ikke, i mindre grad, i nogen grad og i høj grad) angivet med værdien 1 til 4. (A.1.38)

Det største gab opleves på områderne Balancen mellem undervisning og forskningstid, Faglige udfordringer i forskningen, Balancen mellem arbejde og øvrigt liv, Jobsikkerhed og Forfremmelse i nævnte rækkefølge. Frihed inden for eget forskningsområde angives med den største oplevede vigtighed, men med et mindre gab til oplevet understøttelse fra organisationen. Området er dog på en niendeplads blandt de 14 områder, der er spurgt til. Der er ingen områder, hvor gabet mellem oplevet vigtighed og understøttelse er lukket, men den mindste forskel findes på området Fysiske rammer og faciliteter.

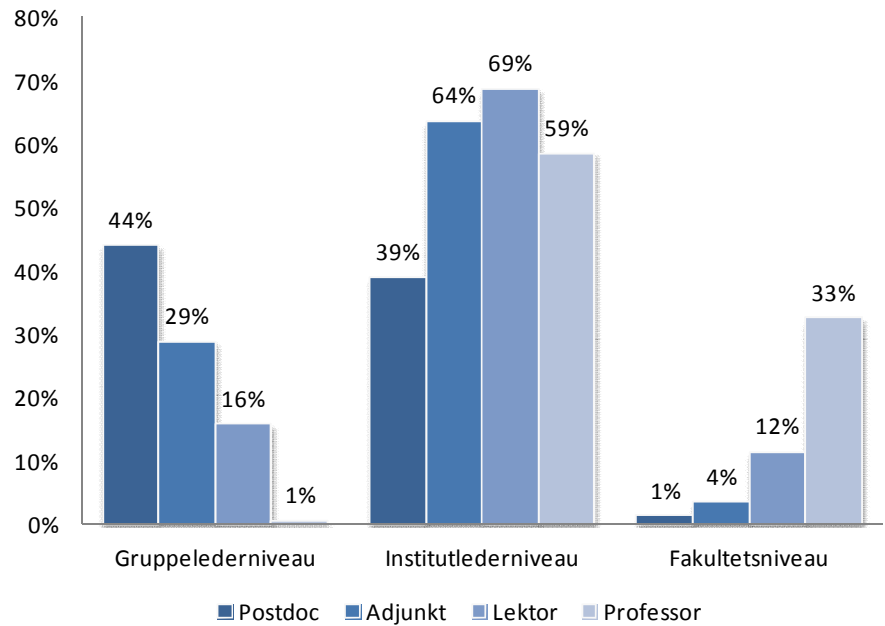
Analysen retter sig desuden mod oplevelse af karrierestøtte fra organisationen, ledelse eller kolleger. Nedenstående giver en oversigt over, hvad forskere på de enkelte stillingsniveauer synes om den karrierestøtte, de har fået fra ledelse og kolleger.



Figur 4 Survey A. Besvarelsene er nummereret med henvisning til følgende grupper af kolleger og ledelse. 5: andre kolleger, 4: erfarne kolleger på lektor- og professorniveau, 3: din gruppeleder, 2: institutlederen og 1: den centrale ledelse på universitetet. (A.2.14, A.2.16, A.2.18, A.2.20, A.2.22)

Støtte fra kolleger ser generelt ud til at have stor betydning. 50-70 procent af alle er tilfredse eller meget tilfredse med den støtte, de har modtaget fra erfarne kolleger på lektor- og professorniveau og fra andre kolleger. Især postdoc oplever en høj grad af tilfredshed med gruppelederen. Blandt alle stillingsniveauer er 40-50 procent meget tilfredse eller tilfredse med institutlederens støtte. MSO'er har den højeste tilfredshed med institutlederens støtte (65 procent). Den laveste tilfredshed ses i forhold til den centrale ledelse på universitetet. Her har professorerne den højeste tilfredshed med 43 procent. Lektorer og forskere med anden stillingskategori udviser den største grad af utilfredshed med den centrale ledelse (henholdsvis 34 og 37 procent er utilfredse eller meget utilfredse).

Institutlederen har samlet set det største ansvar i forhold til håndtering af karriereforskeligheder, dog med forskellig vægt på de enkelte karriereniveauer. Blandt de adspurgte beslutningstagere vurderer 44 procent, at gruppelederen er den, der primært varetager karriereforskeligheder for postdoc'er, og 33 procent vurderer, at det primært er ledelsen på fakultetsniveau, der varetager karriereforskeligheder for professorer.



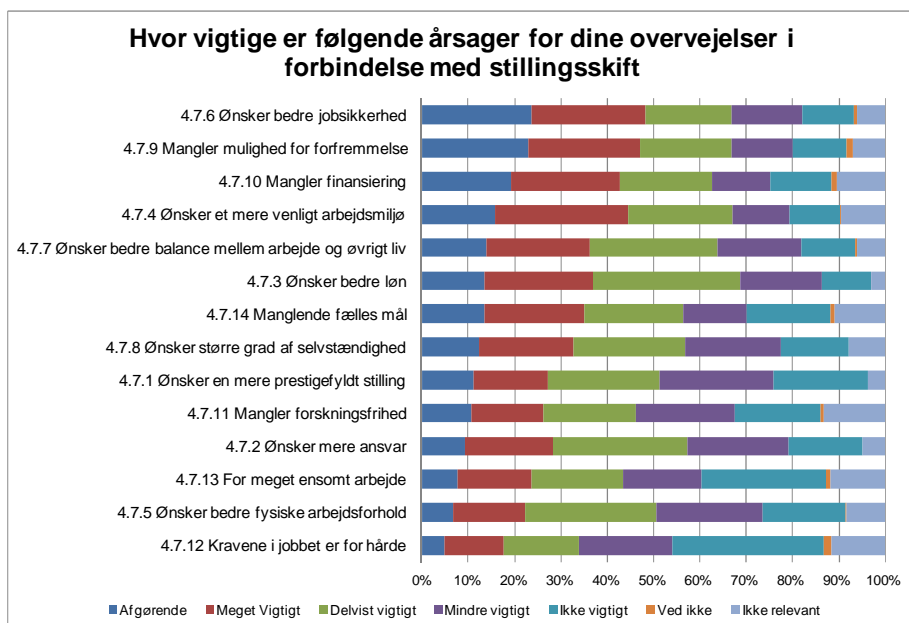
Figur 5 Survey D. På hvilket niveau vurderer du, at karriereforskeligheder primært håndteres for de ansatte på instituttet? (D.1.6)

Stillings-skift

I det følgende afsnit sammenfattes overordnede resultater under temaet Universitetsforskernes mobilitet.

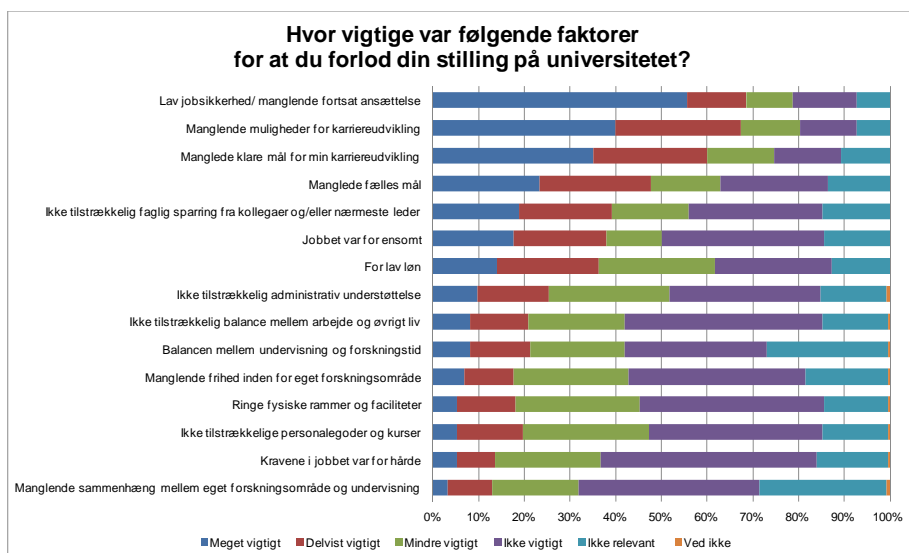
Analysen behandler forskernes mobilitet, herunder årsager til stillings-skift. Et væsentligt formål med evalueringen er at belyse, om universiteterne i tilstrækkelig grad håndterer forskernes karrierer således, at universiteterne er i stand til at holde på de bedste. Der er derfor spurgt ind til årsagerne til beslutning eller overvejelser om stillings-skift.

Blandt de nuværende forskeransatte har 38 procent angivet, at inden for de kommende seks måneder er jobbet opsagt, de har søgt eller overvejer at søge anden ansættelse. Figur 6 angiver vigtighed af en række faktorer for denne gruppes beslutning eller overvejelse om stillings-skift.



Figur 6 Survey A. Faktorerens betydning for overvejelse om jobskift. Spørgsmålet er kun stillet til den undergruppe, der har angivet, at de overvejer at skifte stilling. (A.1.30)

Der er desuden i Survey B spurgt til en række faktoreres vigtighed for, at forskere forlod universitetet til fordel for en stilling i Danmark eller udlandet. Figur 7 angiver besvarelser for gruppen, der har anden ansættelse i Danmark.



Figur 7 Survey B. Faktorerens betydning for at forlade universitetet til fordel for anden ansættelse i Danmark. (B.1.8)

Lav jobsikkerhed og manglende karrieremuligheder er væsentligt både for de universitetsansatte, der overvejer et skift, og for dem, der har foretaget et skift til anden ansættelse. Arbejdsmiljøet har også en væsentlig betydning for begge grupper (venligt arbejdsmiljø og ensomhed i jobbet). Derimod vurderes fysiske arbejdsforhold og hårde krav i jobbet kun at være væsentligt for ganske få.

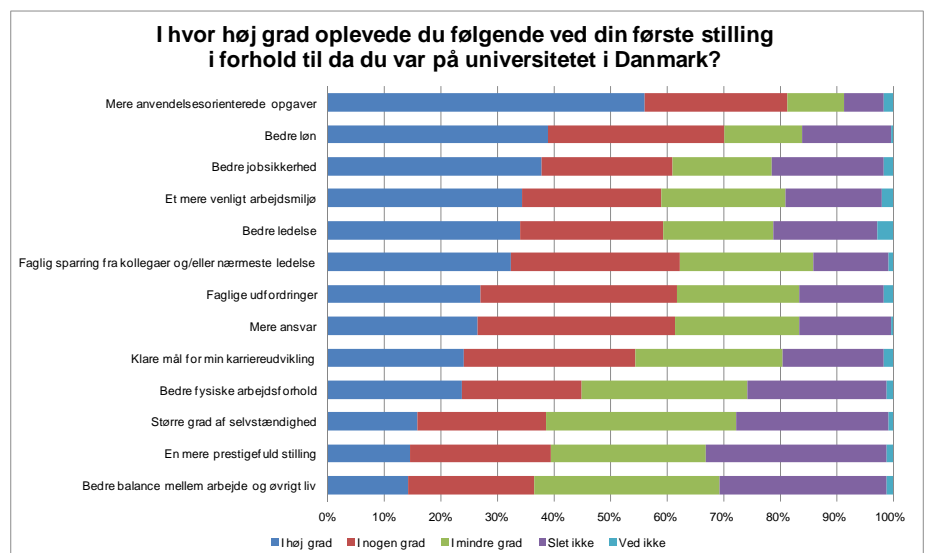
Omverdenen

I det følgende afsnit sammenfattes overordnede resultater under temaet Omverdenens tiltrækning og rammerne for forskernes karrierer uden for universiteterne.

Det er markant, at 91 procent af de forskere, der har fået anden ansættelse enten i Danmark eller udlandet alt i alt er tilfredse (i høj eller nogen grad) med at være stoppet i deres ansættelse på universitetet (Tabel B.1.23 og C.1.26).

32 procent af dem, der i dag har anden ansættelse i Danmark, havde dog et ønske om at vende tilbage ved en senere lejlighed, da de stoppede på universitetet. Dette tal er væsentlig højere for dem, der i dag er ansat i udlandet (53 procent). Gruppen ansat i udlandet er hovedsageligt ansat på et udenlandsk universitet og må dermed forventes stadig at arbejde i et forskermiljø. Dette afspejles også af, at 49 procent af gruppen ansat i udlandet har overvejet eller konkret søgt en forskerstilling i Danmark mod kun 29 procent af gruppen i Danmark.

Hvad er det så forskerne opnår ved skift fra universitetet til anden ansættelse i Danmark? Af Figur 8 fremgår, i hvilken grad forskerne oplevede de nævnte forhold ved deres første stilling efter stillingsskiftet sammenlignet med ansættelsen ved universitetet.



Figur 8 Survey B. Forskere, der er skiftet til anden ansættelse i Danmark (B.1.14)

Langt hovedparten har ikke overraskende fået mere anvendelsesorienterede opgaver ved jobskiftet. Kun 36 procent angav (Tabel B.1.8), at for lav løn var meget eller delvis vigtigt for deres beslutning om at skifte, mens 70 procent her angiver, at de faktisk har opnået højere løn i høj eller nogen grad (Figur 8).

Den lave jobsikkerhed på universitetet er en af de væsentligste faktorer for jobskift både for de ansatte på universitetet, der overvejer et skift, og for dem, der har foretaget skiftet. Over 60 procent fandt bedre jobsikkerhed ved deres første ansættelse efter skiftet fra universitetet (Figur 8).

Blandt nuværende universitetsansatte forskere, der overvejer at skifte job, angiver knap 45 procent, at et mere venligt arbejdsmiljø er afgørende eller meget vigtigt for deres overvejelser (Tabel A.1.30). Det er derfor også væ-

sentligt at fremhæve, at knap 60 procent af dem, der har skiftet til anden ansættelse i Danmark, har fundet et mere venligt arbejdsmiljø (Figur 8).

I Survey A efterspørger forskere på universiteterne på flere punkter bedre ledelse og karrierestøtte fra ledelsen. Knap 60 procent af dem, der skiftede til anden ansættelse i Danmark, oplevede bedre ledelse ved deres stillingsskift (Figur 8).

Knap 40 procent af dem, der har skiftet til ansættelse i Danmark, har fundet en mere prestigefuld stilling (Figur 8), mens det blandt forskere, der i dag er ansat på et universitet i udlandet, er 76 procent (Tabel C.1.14).

Formål og tilgang

Survey-delrapporten bygger på behandling af fire surveys foretaget blandt forskere på og uden for universiteterne og beslutningstagere på universiteterne.

Formål

Survey-undersøgelsen har til formål at muliggøre kvantitative vurderinger af holdninger til spørgsmål vedrørende forskerkarriereveje.

Udformning af spørgeskema

Survey-spørgeskemaerne er udarbejdet i dialog med Forsknings- og Innovationsstyrelsen.

Spørgsmålene handler om evalueringens seks overordnede temaer: (1) Juridiske og organisatoriske rammer for universiteterne, (2) Universiteternes implementering af rammer, (3) Intern karriereudvikling, (4) Rekruttering til universiteterne, (5) Universitetsforskernes mobilitet og (6) Omverdenens tiltrækning og rammerne for forskernes karrierer uden for universiteterne.

Der er så vidt muligt anvendt spørgsmål, der er ens eller sammenlignelige på tværs af de forskellige survey-undersøgelser, således at svar kan sammenholdes.

De forskellige respondentgrupper har fået stillet spørgsmål, der retter sig mod de temaområder, de forventes at have begrundede vurderinger af. Det er for eksempel kun forskere, der er overgået til anden ansættelse, der vil kunne svare på tema 6. Beslutningstagere vil have specielle forudsætninger for at vurdere tema 1 og 2, mens forskere på og uden for universitetet især vil have tema 3, 4 og 5 tæt på deres erfaringer. Det er dog antaget, at der er spørgsmål om rammer og initiativer, som forskere også kan svare på, og at beslutningstagere også vil kunne svare på visse spørgsmål om karriereudvikling. De forskellige respondentgrupper vil med andre ord have en del spørgsmål, der er fælles, og andre spørgsmål, der er specifikke for gruppen.

Der er derfor anvendt tre separate spørgeskemaer, hvor yderligere målretning til undergrupper er foretaget ved hjælp af filtre indlagt i skemaerne. Det betyder eksempelvis, at kun udlændinge har fået præsenteret spørgsmål rettet mod denne undergruppe.

En væsentlig andel af forskerne er ikke dansksproget, og surveyene til forskerne gav derfor forskerne mulighed for at vælge mellem en dansk eller engelsk version af spørgeskemaerne. Information om surveyene i e-mail og breve blev også udarbejdet på både dansk og engelsk. Det var vurderingen, at størstedelen af beslutningstagerne kunne forstå dansk, og surveys og information til den målgruppe blev derfor udført på dansk.

I forbindelse med udformningen af spørgeskemaerne er der lagt vægt på følgende metodiske hensyn i formuleringen af spørgsmålene:

- Lav grad af fortolkningsrum i spørgsmålene.
- Præcise og entydige formuleringer.
- Hensyntagen til respondenternes hukommelse og viden.

Før udsendelse er spørgeskemaerne testet af personer fra hver respondent-gruppe.

Udkast til spørgeskemaer er blevet testet for:

- De enkelte spørgsmåls forståelighed.
- De enkelte spørgsmåls relevans.
- Svarkalaernes hensigtsmæssighed.
- Navigationen i det elektroniske spørgeskema.
- Spørgeskemaets omfang.

Test har givet anledning til mindre rettelser i formuleringer af spørgsmål og svarmuligheder. Desuden har testpersonerne bidraget til specificering af den information, der er givet til respondenterne.

Gennemførelse af surveys

Survey-undersøgelsen er gennemført som en webbaseret spørgeskemaundersøgelse, hvor de til undersøgelsen udvalgte personer er blevet kontaktet per e-mail eller brev. De udsendte e-mails og breve indeholdt en kort beskrivelse af baggrunden for og formålet med undersøgelsen.

I e-mails var angivet et direkte link til spørgeskemaet, mens brevene indeholdt linket til den hjemmeside, hvor webspørgeskemaet kunne besvares, og et password, der gav adgang til webskemaet.

Survey A blev udsendt per e-mail 16. december 2010. Indsamling af survey-data blev afsluttet 28. januar 2011.

Survey B og C blev udsendt henholdsvis per brev og per e-mail 25. februar 2011. Indsamling af survey-data til Survey B og C blev afsluttet 18. marts 2011.

Survey D blev udsendt per e-mail 16. maj 2011. Indsamling af survey-data blev afsluttet 26. maj 2011.

Der er ved Survey A, B og C gennemført en rykkerprocedure. Cirka to uger efter at have modtaget den første henvendelse om undersøgelsen fik de personer, der endnu ikke havde besvaret spørgeskemaet, tilsendt en påmindelse med en opfordring om at besvare spørgeskemaet inden udløbsdato. For Survey A blev perioden, hvor der var åbent for besvarelse, forlænget ved udsendelse af yderligere en påmindelse.

Respondenterne har haft mulighed for at kontakte en hotline med spørgsmål vedrørende evalueringen eller besvarelsen af spørgeskemaet. Det har også været muligt at stille spørgsmål per e-mail.

Population og stikprøve

Der er gennemført surveys blandt fire målgrupper, hvoraf de tre har det til fælles, at de er eller i perioden 1999-2008 har været ansat i forskerstillinger på et af de danske universiteter og/eller de institutioner, der i dag er indfusjoneret med universiteterne. Den fjerde gruppe er beslutningstagere, der i dag er ansat på universiteterne.

Universitetsforskere

Der er gennemført et survey blandt et repræsentativt udsnit af forskere på danske universiteter. For at sikre det meste valide billede af forskerpopulationen per december 2010 er der indhentet e-mail-adresser på alle forskere ansat på universiteterne i Danmark. Disse oplysninger er stillet til rådighed af universiteterne. Herefter er oplysningerne sammenkørt med registeroplysninger fra DST for at sikre, at forskerne kunne identificeres og sammenkobles med registerdataene for dette projekt.

Forskerne er udvalgt som en disproportional stratificeret stikprøve. Inden for hvert stratum² er forskerne udvalgt simpelt tilfældigt. Da universiteterne ikke er lige store, er der valgt en tilgang, der sikrer en vis repræsentation fra de enkelte universiteter. Fordelen ved den stratificerede udvælgelsesmetode er at sikre en vis repræsentation fra de enkelte universiteter i stikprøven. Dette fremgår af Tabel 3.

En del af den samlede population er i denne analyse defineret som talenter eller eliteforskere. Det er ved udvælgelsen til surveyene sikret, at mindst 220 af disse indgår i udvalgte respondenter til Survey A.

Tabel 3. Population og stikprøve fordelt på universitet

Universitet	Antal udvalgt	Antal i population
KU	853	2.943
AU	758	2.192
DTU	499	1.456
SDU	317	1.136
AAU	304	934
CBS	204	429
ITU	85	97
Total	3.220	9.196

Forskere i Danmark uden for universiteterne

Der er gennemført undersøgelser blandt personer uden for de danske universiteter. Der er tale om forskere i Danmark, der har været tilknyttet et dansk universitet, men som har forladt det. Vi har her målrettet et spørgeskema mod følgende tre forskellige undergrupper:

- *Forskere på andre offentlige institutioner:* Forskere, der har søgt en karriere på andre offentlige institutioner, fx sektorforskningsinstitutioner, university colleges, universitetshospitaler, museer, forskningsbiblioteker m.v.
- *Forskere i private virksomheder:* Forskere, der har forladt den offentlige sektor til fordel for forskningsbeskæftigelse i en privat virksomhed.
- *Forskere uden for forskningsverdenen:* Forskere, der har forladt forskningskarrieren til fordel for anden beskæftigelse i og uden for den offentlige sektor.

² Hvert universitet udgør et stratum. Det samme gør den identificerede gruppe af eliteforskere, men da de 220 eliteforskere er udvalgt først, vil den samlede stikprøve omfatte flere end 220 forskere, der er defineret som elite.

Forskere, der er taget til udlandet

Forskere, der har været tilknyttet danske universiteter, men som senere har forladt de danske universiteter til fordel for en stilling i udlandet. Denne gruppe er speciel, fordi den antages at rumme særlige problemstillinger vedrørende tiltrækning og fastholdelse.

Beslutningstagere

Der er gennemført et survey blandt relevante beslutningstagere på universiteterne. Der er via universiteterne indhentet e-mail-adresser på alle formelle ledere og en række decentrale beslutningstagere. Surveyet omfatter fakultetsledelse, institutledelse og decentrale ledere på institutniveau og indeholder ikke den centrale ledelse på rektor-/direktionsniveau eller den administrative ledelse.

I Tabel 4 fremgår en oversigt over, hvilke respondentgrupper der er omfattet af surveyet.

Tabel 4. Oversigt over respondentgrupper, deres antal m.v.

Respondent-gruppe	Stikprøvestørrelse	Udvalgs-kriterier	Undersøgel-sesform	Kontaktform
A) Universitets-forskere	3.220	Universitet, køn, anciennitet, fagområde, elite.	Survey A	E-mail
B) Forskere i Danmark uden for universiteter	600	Universitet, køn, anciennitet, fagområde.	Survey B	Postalt brev
C) Forskere i udlandet	200		Survey C	E-mail
D) Beslutnings-tagere på uni-versiteterne	300	Blandt relevante formelle ledere indgår alle i undersøgelsen. Universiteterne peger på decentrale beslutningstagere.	Survey D	E-mail

Med hensyn til danske forskere, der har forladt universitetsverdenen, er der som nævnt ovenfor tale om tre forskellige undergrupper: (a) forskere på andre offentlige institutioner, (b) forskere i private virksomheder og (c) personer, der ikke længere forsker.

Disse tre grupper er identificeret på følgende vis. Der er taget afsæt i populationen fra registeranalysen, det vil sige forskere, der på et tidspunkt i perioden 1999-2008 har været ansat på et universitet. Heraf er cpr-nummer udtrukket på dem, der ikke aktuelt er ansat på universiteterne. Der er udtrukket en stikprøve på i alt 600 forskere, der enten er skiftet til en anden forskningsinstitution, er blevet forskere i en privat virksomhed eller er ansat uden for forskningsverdenen. Disse cpr-numre er via CPR beriget med navn og adresse på forskerne. Det kan ikke på forhånd via CPR identificeres, hvilken af de tre typer ansættelser forskerne har. I modsætning til eksempelvis Danmarks Statistiks registre har oplysningerne fra CPR den egenskab, at de er baseret på de senest tilgængelige adresseoplysninger. Dette er helt afgørende i forhold til at sikre en målrettet dataindsamling og for at sikre det mindst mulige frafald som resultat af eksempelvis forældede adresser. For at kunne identificere, hvilken af de tre ovennævnte grupper respondenterne tilhører, rummer surveyene screeningspørgsmål, der identificerer personens ansættelse uden for universitetet.

Endelig er der de forskere, der har forladt de danske universiteter til fordel for ansættelse i udlandet. Denne gruppe er vanskelig at identificere, da der ikke eksisterer centrale registre eller registre på universiteterne. Det har derfor været nødvendigt at benytte flere forskellige kilder.

Tabel 5. Oversigt over kilder til respondenter i udlandet

Respondentkilde	Antal
CPR suppleret med søgning	30
Universiteterne	67
Lektorer i udlandet (dansk)	78
DM	18
Internationaliseringsstipendier suppleret med søgning	7
I alt	200

En del af forskerne er identificeret via CPR-registret blandt de forskere, der har forladt universitetsverdenen. I CPR-registret findes en kode for, hvorvidt man har forladt landet og oplyst adresse. E-mail-adresserne er herefter identificeret via internetsøgning. Søgningen afhænger af, om der kan findes tilgængelig e-mail-adresse, og om den person, der findes, med en vis sikkerhed kan antages at være den pågældende forsker. Således er der identificeret e-mail-adresser på 30 ud af cirka 300 forskere.

Den anden del af denne målgruppe er identificeret via universiteternes opgørelser og alumneforeninger, der ligger inde med e-mail-adresser på en del forskere, der har forladt universitetet til fordel for udlandet. Desuden er der indhentet en række e-mail-adresser via dialog med forskere på universiteterne, der har stillet deres personlige kontakter til rådighed.

Yderligere er en række forskere identificeret via Universitets- og Bygningsstyrelsen, der har produceret en liste over danske lektorer ved udenlandske universiteter per 1. oktober 2010. Listen er tilgængelig på www.dansklektor.dk.

Desuden har Dansk Magisterforening været behjælpelig ved at sende en forespørgsel til sine medlemmer i udlandet og bede dem sende e-mail med kontaktoplysninger, såfremt de ønskede at deltage i undersøgelsen.

Afslutningsvis er Forskningsrådenes liste over bevillingsmodtagere af internationaliseringsstipendier i 2003 benyttet til via internetsøgning at identificere en gruppe, der stadig opholder sig i udlandet.

Samlet er der en vis usikkerhed forbundet med udvælgelsen af respondentgruppen forskere i udlandet. Denne form for stikprøveudvælgelse er ikke statistisk, og resultaterne er derfor ikke egnede til statistisk generalisering. Det er ved filtre baseret på de indledende spørgsmål i surveyene sikret, at kun de, der tilhører målgruppen, har besvaret.

Frafaldsanalyse

Frafaldsanalysen har til formål at vurdere de indkomne svar i henseende til repræsentativitet. Frafaldsanalysen gennemføres dels for at vurdere, hvorvidt tilstrækkelig mange har svaret på spørgeskemaerne, og dels for at vurdere, hvorvidt der er en systematik i frafaldet.

I Tabel 6 ses andelen af fuldt ud besvarede, delvis besvarede og ikke besvarede spørgeskemaer for hver survey³. I de fremadrettede analyser benyttes resultaterne fra de fuldt ud besvarede og de delvis besvarede spørgeskemaer.

Tabel 6. Oversigt over stikprøver og besvarelser

Survey	Op- rinde- lig stik- prøve	Korri- geret stik- prøve	Fuldt ud besvaret		Delvist besvaret		Ikke besvaret	
	Antal	Antal	Antal	%	Antal	%	Antal	%
A) Forskere på universiteter	3.220	3.197	1.596	49,9 %	153	4,8 %	1.448	45,3 %
B) Forskere i Danmark uden for universiteterne	600	580	241	41,6 %	10	1,7 %	329	56,7 %
C) Forskere i udlandet	200	179	61	34,1 %	15	8,4 %	103	57,5 %
D) Beslutningstagere på universiteterne	300	281	136	48,4 %	14	5,0 %	131	46,6 %

Svarprocenterne på dem, der har svaret delvis eller fuldt ud, ligger mellem 43 og 55 procent. Det anses som særdeles tilfredsstillende, særligt set i lyset af udfordringerne ved at udvælge og kontakte de forskere, der ikke længere er ansat ved et universitet i Danmark. Ydermere fordi disse forskere ikke nødvendigvis har nogen egeninteresse i at deltage i undersøgelsen.

Nedenfor ses antallet af spørgeskemaer, som ikke er nået frem, sendt til forskere uden for målgruppen eller lignende.

Tabel 7. Oversigt over henvendelser og spørgeskemaer, der ikke er nået frem.

Kontaktform og årsag	Antal Survey A	Antal Survey B og C	Antal Survey D
E-mail: Out of office	9	5	-
E-mail: Forkert e-mail-adresse	14	7	-
E-mail: Uden for målgruppen	-	9	5
E-mail: Kommentar til spørgeskema og svar	-	5	-
Telefon: Teknisk henvendelse	57	2	-
Brev: Returbreve		27	
I alt	83	55	5

Nedenfor analyseres frafaldet inden for de enkelte surveys nærmere.

³ Et spørgeskema er i denne sammenhæng fuldt ud besvaret, hvis alle spørgsmål i skemaet, under hensyntagen til eventuelle filtre, er besvaret. Et spørgeskema er delvis besvaret, hvis mindst et, men ikke alle spørgsmål i skemaet er besvaret. Et spørgeskema er ikke besvaret, hvis besvarelsen af spørgsmålene ikke er påbegyndt.

For Survey A er det muligt at fordele svarprocenterne for henholdsvis besvaret og ikke besvaret på følgende baggrundsvariable, der også blev benyttet i registeranalysen:

- Køn
- Civilstand (2008)
- Antal børn i husstanden (2008)
- Geografi (bopæl 2008 opdelt per region)
- Alder (2008)
- Anciennitet siden færdiggjort ph.d. (2008)
- Slutuniversitet (universitet for sidste ansættelse)
- Sidste stillingskategori på universitet (i forhold til mobilitet væk fra universiteterne)
- Fagområde (afsluttende uddannelseskode for ph.d.)
- Talent og elite.

I Tabel 8 er besvarelsene for Survey A fordelt på ovenstående baggrundsvariable. Den gennemsnitlige svarprocent varierer i nogle tilfælde fra undergruppe til undergruppe. Det skyldes, at der i datasættet for baggrundsvariablene fra DST er manglende observationer for respondenterne.⁴

⁴ Det skal her bemærkes, at der i flere tilfælde er manglende observationer for baggrundsvariablene. Det betyder, at den procentvise fordeling af henholdsvis besvaret og ikke besvaret vist i Tabel 8 kun er gældende for de respondenter, for hvilke der findes baggrundsvariable. Dette er også årsagen til, at den gennemsnitlige svarprocent varierer fra undergruppe til undergruppe. Det er ikke muligt at drage konklusioner om de respondenter, for hvilke der ikke findes baggrundsvariable.

Tabel 8. Besvarelser for Survey A fordelt på baggrundsvariable

Baggrunds-variabel		Kategorier	Besvaret	Ikke besvaret	Total
Samlede resultater		Antal	1.749	1.448	3.197
		%	54,7 %	45,3 %	100 %
Køn	Mand	Antal	1.187	1.012	2.199
		%	54,0 %	46,0 %	100 %
	Kvinde	Antal	562	436	998
		%	56,3 %	43,7 %	100 %
Alder	-30 år	Antal	211	189	400
		%	52,8 %	47,3 %	100 %
	31-40 år	Antal	636	438	1.074
		%	59,2 %	40,8 %	100 %
	41-50 år	Antal	455	332	787
		%	57,8 %	42,2 %	100 %
	51-60	Antal	298	311	609
		%	48,9 %	51,1 %	100 %
	60+	Antal	149	178	327
		%	45,6 %	54,4 %	100 %
År siden færdiggjort ph.d. (2008)	1	Antal	57	36	93
		%	61,3 %	38,7 %	100 %
	2-5	Antal	229	111	340
		%	67,4 %	32,6 %	100 %
	6-10	Antal	207	133	340
		%	60,9 %	39,1 %	100 %
	11-15	Antal	168	130	298
		%	56,4 %	43,6 %	100 %
	Mere end 15	Antal	163	107	270
		%	60,4 %	39,6 %	100 %
Antal børn (2008)	0	Antal	713	674	1.387
		%	51,4 %	48,6 %	100 %
	1-2	Antal	704	476	1.180
		%	59,7 %	40,3 %	100 %
	3 eller flere	Antal	157	106	263
		%	59,7 %	40,3 %	100 %
Region	Hovedstaden	Antal	866	687	1.553
		%	55,8 %	44,2 %	100 %
	Sjælland	Antal	118	97	215
		%	54,9 %	45,1 %	100 %
	Syddanmark	Antal	148	107	255
		%	58,0 %	42,0 %	100 %
	Midtjylland	Antal	320	245	565
		%	56,6 %	43,4 %	100 %
	Nordjylland	Antal	122	120	242
		%	50,4 %	49,6 %	100 %
Civilstand	Gift	Antal	1.014	789	1.803
		%	56,2 %	43,8 %	100 %
	Ugift	Antal	453	360	813
		%	55,7 %	44,3 %	100 %
	Fraskilt	Antal	84	87	171
		%	49,1 %	50,9 %	100 %
	Enkestand	Antal	13	11	24
		%	54,2 %	45,8 %	100 %

Serieste stillingskategori	Øvrige universitetsansatte	Antal	333	249	582
		%	57,2 %	42,8 %	100 %
	Postdoc/adjunkt	Antal	306	183	489
		%	62,6 %	37,4 %	100 %
	Lektor	Antal	698	615	1.313
%		53,2 %	46,8 %	100 %	
Professor	Antal	236	200	436	
	%	54,1 %	45,9 %	100 %	
Ikke relevant	Antal	176	201	377	
	%	46,7 %	53,3 %	100 %	
Fagområde	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Antal	158	112	270
		%	58,5 %	41,5 %	100 %
	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Antal	95	47	142
		%	66,9 %	33,1 %	100 %
	Naturvidenskab	Antal	286	146	432
		%	66,2 %	33,8 %	100 %
	Øvrige	Antal	3	3	6
%		50,0 %	50,0 %	100 %	
Samfundsvidenskab	Antal	156	117	273	
	%	57,1 %	42,9 %	100 %	
Sundhedsvidenskab	Antal	102	56	158	
	%	64,6 %	35,4 %	100 %	
Teknisk videnskab	Antal	171	114	285	
	%	60,0 %	40,0 %	100 %	
Elite	Øvrige	Antal	1.302	1.135	2.437
		%	53,4 %	46,6 %	100 %
	Talent	Antal	212	144	356
%		59,6 %	40,4 %	100 %	
Elite	Antal	235	169	404	
	%	58,2 %	41,8 %	100 %	
Universitet	Københavns Universitet	Antal	425	342	767
		%	55,4 %	44,6 %	100 %
	Aarhus Universitet	Antal	399	296	695
		%	57,4 %	42,6 %	100 %
	Danmarks Tekniske Universitet	Antal	244	162	406
		%	60,1 %	39,9 %	100 %
	Syddansk Universitet	Antal	159	116	275
		%	57,8 %	42,2 %	100 %
Aalborg Universitet	Antal	134	130	264	
	%	50,8 %	49,2 %	100 %	
Roskilde Universitet	Antal	93	104	197	
	%	47,2 %	52,8 %	100 %	
IT-Universitetet	Antal	26	16	42	
	%	61,9 %	38,1 %	100 %	
Copenhagen Business School	Antal	92	81	173	
	%	53,2 %	46,8 %	100 %	

Som det fremgår af tabellen, varierer svarprocenten i undergrupperne fra cirka 50 til 60 procent, hvilket må betragtes som acceptable udsving. Eneste undtagelse, der bør bemærkes er baggrundsvariablen Stillingskategori, Postdoc/adjunkt, hvor 62,6 procent har besvaret skemaet mod gennemsnittet på 54,7 procent. Hvis gruppen på postdoc/adjunkt-niveau i højere grad end de andre forskere har besvaret spørgeskemaet, vil det i højere grad være deres holdninger, der skinner igennem, hvis besvarelserne betragtes som en helhed.

For baggrundsvariablene Fagområde (ph.d.) og År siden færdiggjort ph.d. gælder, at der hos DST kun findes observationer for cirka halvdelen af de

3.197 respondenter. Det gør det vanskeligt at vurdere, om besvarelsene i disse undergrupper er repræsentative.

På baggrund af en sammenligning af stikprøven og de indkomne svar kan det konstateres, at den faglige sammensætning i svargruppen er repræsentativ sammenlignet med stikprøven.

For Survey B, C og D er besvarelsene ikke koblet med data fra Danmarks Statistik. Frafald for Survey B, C og D er derfor analyseret ud fra tilgængelige oplysninger. I Tabel 9 er besvarelsene fordelt på baggrundsvariablen Køn.

Tabel 9. Besvarelser for Survey B og C fordelt på køn

Baggrundsvariabel		Kategorier	Besvaret	Ikke besvaret	Total
Samlede resultater		Antal	327	432	759
		%	43,1 %	56,9 %	100 %
Køn	Mand	Antal	219	266	485
		%	45,2 %	54,8 %	100 %
	Kvinde	Antal	108	166	274
		%	39,4 %	60,6 %	100 %

Som det fremgår af Tabel 6, har en anelse større andel mænd end kvinder besvaret Survey B og C. Forskellen er dog langt fra markant, og det vurderes derfor, at besvarelsene er repræsentative på denne variabel.

I Tabel 10 er besvarelsene for Survey D fordelt på baggrundsvariablen Universitet.

Tabel 10 Besvarelser for Survey D fordelt på universiteter

Baggrundsvariabel		Kategorier	Besvaret	Ikke besvaret	Total
Samlede resultater		Antal	150	130	280
		%	54 %	46 %	100 %
Universitet	Aalborg Universitet	Antal	11	11	22
		%	50 %	50 %	100 %
	Aarhus Universitet	Antal	34	30	64
		%	53 %	47 %	100 %
	Copenhagen Business School	Antal	6	7	13
		%	46 %	54 %	100 %
	Danmarks Tekniske Universitet	Antal	32	33	65
		%	49 %	51 %	100 %
	IT- Universitetet	Antal	3	3	6
		%	50 %	50 %	100 %
	Københavns Universitet	Antal	37	32	69
		%	54 %	46 %	100 %
	Roskilde Universitet	Antal	5	6	11
		%	45 %	55 %	100 %
	Syddansk Universitet	Antal	22	8	30
		%	73 %	27 %	100 %

Besvarelsesprocenten er med 73 procent relativt høj på Syddansk Universitet, mens besvarelsesprocenten på øvrige universiteter ligger mellem 45 og 54 procent. Der er altså i Survey D en spredning mellem universiteterne. Analysen bygger dog på en tæt på komplet dækning af ledere på universiteterne, og besvarelsesprocenterne er derfor tilfredsstillende selv på Copenha-

gen Business School og Roskilde Universitet, der har de laveste besvarelsesprocenter.

Analysestrategi

Spørgeskemaerne er udformet således, at de dækker evalueringens temaer, hvor det er relevant for den enkelte målgruppe. Der er i analysen af data udarbejdet kryds mellem besvarelser af hovedspørgsmål og baggrundsspørgsmål. Der er desuden udarbejdet relevante kryds mellem besvarelser, der antages at kunne have indbyrdes sammenhæng. I surveyet blandt universitetsforskere (Survey A) er der desuden udarbejdet kryds mellem besvarelser og udvalgte baggrundsvariable. Desuden er besvarelser for den gruppe af respondenter, der er karakteriseret som eliteforskere, analyseret i forhold til øvrige forskere for udvalgte spørgsmål.

Spørgeskemaer, besvarelser og yderligere analyser af data fremgår af delrapportens bilagsmateriale.

Evaluering af forskerkarriereveje

- håndtering af forskeres karrierer på de danske universiteter



Delrapport 3

Dokumentation fra surveys

BILAG

Indholdsfortegnelse

Bilag A Survey A Forskere på universiteterne

Bilag B Survey B og C Forskere udenfor universiteterne

Bilag C Survey D Beslutningstagere

Bilag A

Survey A Forskere på universiteterne

Grundpopulationen i survey A udgøres af forskere, med ansættelse ved universiteterne. Bilaget indeholder:

- Spørgeskema A
- Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet
(Tabel A.1.1 til A.1.36)
- Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst
(Tabel A.1.37)
- Gap-analyse
(Tabel A.1.38 til A.1.40)
- Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde
(Tabel A.2.1 til A.2.187)
- Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable
(Tabel A.2.188 til A.2.243)
- Analyse af besvarelser for talenter og eliteforskere
(Tabel A.2.244 til A.2.266)

1. Baggrundsspørgsmål

De følgende spørgsmål handler om dig og den ansættelse, du er i på nuværende tidspunkt.

1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?

Only one answer

- Samfundsvidenskab
- Sundhedsvidenskab
- Naturvidenskab
- Jordbrugs- og veterinærvidenskab
- Teknisk videnskab
- Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)
- Ved ikke

Reset

< Back

Next >

1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?

Only one answer

- Postdoc
- Adjunkt/forsker
- Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver
- Professor MSO
- Professor
- Andet

Reset

< Back

Next >

1.3 Hvilket år blev du ansat på dit nuværende stillingsniveau?

Enter a number

Reset

< Back

Next >

1.4 Hvad er din stilling (per 1. december 2010)?

Only one answer

- Ikke tidsbegrænset
- Tidsbegrænset i over 3 år
- Tidsbegrænset i 1-3 år
- Tidsbegrænset i op til 1 år
- Ved ikke

Reset

< Back

Next >

1.5 Hvad er din ansættelsesgrad?

Only one answer

- Fuldtid
- Deltid
- Jeg arbejder ikke for tiden (orlov, barsel eller lignende)
- Ved ikke

Reset

< Back

Next >

1.6 Hvor stor en andel af din ansættelse (over de seneste 12 måneder) er finansieret af eksterne forskningsbevillinger (cirka)?

Only one answer

- Hele min ansættelse er finansieret af universitetet
- 1-25% er finansieret af eksterne forskningsmidler
- 26-50% er finansieret af eksterne forskningsmidler
- 51-75% er finansieret af eksterne forskningsmidler
- 75-100% er finansieret af eksterne forskningsmidler
- Ved ikke

Reset

< Back

Next >

1.7 Har du inden for de sidste 12 måneder været:

Only one answer

- Primært lønnet af bevilling(er), hvor du er hovedmodtager?
- Lønnet af bevilling(er), hvor en anden person er hovedbevillingsmodtager?
- Ved ikke

Reset

< Back

Next >

1.8 Gælder din ansættelse på universitetet også efter, den eksterne bevilling ophører?

Only one answer

- Ja
- Nej, bevilling og ansættelse er sammenfaldende
- Nej, ansættelsen er kortere end bevillingsperioden
- Ved ikke

Reset

< Back

Next >

2. Karriereudvikling

De næste spørgsmål handler om din karriereudvikling og din oplevelse af dine muligheder.

Nedenfor finder du en definition af organisatoriske forhold og ledelsesniveauer, der skal bruges i de følgende spørgsmål vedrørende karriereudvikling.

De danske Universiteter er organiseret forskelligt derfor følger en uddybning af de ledelsesniveauer der er angivet som svarkategorier:

- Central ledelse omfatter faglig eller administrativ ledelse på fakultet og/eller det centrale niveau (herunder rektorat, fællesadministration eller lign)
- Institutleder omfatter leder på nærmeste organisatoriske niveau (incl. ex. institutdirektør, centerleder)
- Gruppeleder defineres som nærmeste leder af forskningsgruppe eller forskningsområde uanset om denne har en formel eller uformel funktion.

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra:

Only one answer in each line

	Meget tilfreds	Tilfreds	Både- og	Utilfreds	Meget utilfreds	Ved ikke	Ikke relevant
Den centrale ledelse på universitetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Institutlederen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Din gruppeleder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfarne kolleger på lektor- og professorniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre kolleger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Reset

< Back

Next >

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..?

Only one answer in each line

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Ikke relevant
Højere løn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forfremmelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frihed inden for eget forskningsområde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglige udfordringer i undervisningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sammenhæng mellem eget forskningsområde og undervisning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobsikkerhed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Balancen mellem arbejde og øvrigt liv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativ understøttelse af forskningsansøgninger og forskningsbevillinger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativ understøttelse af undervisning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglige udfordringer i forskningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muligheder for at deltage i kurser, konferencer og andre eksterne aktiviteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Balancen mellem undervisning og forskningstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fysiske rammer og faciliteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalegoder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Reset

< Back

Next >

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig?

Only one answer in each line

	Meget vigtigt	Vigtigt	Mindre vigtigt	Ikke vigtigt	Ved ikke	Ikke relevant
Højere løn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forfremmelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frihed inden for eget forskningsområde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglige udfordringer i undervisningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sammenhæng mellem eget forskningsområde og undervisning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobsikkerhed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Balancen mellem arbejde og øvrigt liv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativ understøttelse af forskningsansøgninger og forskningsbevillinger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativ understøttelse af undervisning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglige udfordringer i forskningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muligheder for at deltage i kurser, konferencer og andre eksterne aktiviteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Balancen mellem undervisning og forskningstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fysiske rammer og faciliteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalegoder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Reset

< Back

Next >

2.4 Hvordan oplever du dine egne muligheder for (inden for de næste 5 år) at opnå ansættelse på næste karrieretrin?

Only one answer

- Meget gode
- Gode
- Både og
- Dårlige
- Meget dårlige
- Ved ikke
- Jeg ønsker ikke at søge en stilling på næste karrieretrin inden for de næste 5 år

Reset

< Back

Next >

2.5 Har du drøftet dine muligheder for videre karriere med:

Multiple answers

- Den centrale ledelse på universitetet
- Institutlederen
- Gruppelederen
- Undervisningslederen
- Andre kolleger
- Ved ikke
- Ikke relevant

Reset

< Back

Next >

2.6 I hvor høj grad mener du at være bekendt med de kriterier, som der vil blive lagt vægt på ved en ansættelse på næste karrieretrin i din organisation?

Only one answer

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- Slet ikke
- Ikke relevant

Reset

< Back

Next >

**2.7 Hvor mange timer arbejder du typisk på en uge?
Notér antal timer**

Enter a number

Reset

< Back

Next >

**2.8 Hvor stor en andel af din samlede arbejdstid har du brugt på egen forskning?
Du bedes angive cirkaandel for det sidste år.**

Only one answer

- 0-25 %
- 25-50 %
- 50-75 %
- 75-100 %
- Ved ikke

Reset

< Back

Next >

2.9 Har du de seneste 12 måneder været medlem af eller deltaget i:

Multiple answers

- Faglige råd og udvalg på universitetet (fx institutråd, akademisk råd, undervisningsråd)?
- Andre udvalg på universitetet (fx samarbejdsudvalg, sikkerhedsudvalg)?
- Ansættelsesudvalg og bedømmelsesudvalg?
- Råd og udvalg uden for universitetet (fx forskningsråd)
- Ved ikke
- Jeg har ikke været medlem af eller deltaget i nogen af ovenstående

Reset

< Back

Next >

3. Forskningsmiljø

De følgende spørgsmål handler om det faglige miljø, du arbejder i, og hvordan samarbejdet med de øvrige forskere fungerer.

Nedenfor finder du en definition af organisatoriske forhold og ledelsesniveauer

De danske Universiteter er organiseret forskelligt derfor følger en uddybning af de ledelsesniveauer der er angivet som svarkategorier:

- Central ledelse omfatter faglig eller administrativ ledelse på fakultet og/eller det centrale niveau (herunder rektorat, fællesadministration eller lign)
- Institutleder omfatter leder på nærmeste organisatoriske niveau (incl. ex. institutdirektør, centerleder)
- Gruppeleder defineres som nærmeste leder af forskningsgruppe eller forskningsområde uanset om denne har en formel eller uformel funktion.

3.1 Hvordan oplever du forskningsniveauet i de forskningsgrupper eller lignende, som du tilhører?

Only one answer

- I international klasse
- Lige under de store udenlandske universiteter, men i toppen herhjemme
- På niveau med andre danske forskningsgrupper
- Lavere end andre danske forskningsgrupper
- Ved ikke
- Ikke relevant

Reset

< Back

Next >

3.2 Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer:

Only one answer in each line

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Ikke relevant
Instituttlederen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gruppelederen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kolleger på professor-/lektorniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kolleger under lektorniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Reset

< Back

Next >

De følgende spørgsmål handler om din vurdering af rekruttering og tiltrækning af eksterne forskningsmidler på dit institut. Disse spørgsmål er altså ikke rettet mod din egen situation.

3.3 Bruges det faglige miljø på instituttet efter din mening aktivt ved rekruttering af kvalificerede kandidater til opslåede stillinger på instituttet?

Only one answer

- Ja, primært gennem institutledelsens direkte kontakter
- Ja, primært ved strategier for rekruttering drøftet i forskningsudvalg osv.
- Ja, primært via de ansatte forskeres forskningsfaglige eksterne kontakter
- Ja, primært af andre veje end de ovenstående
- Nej, ikke i tilstrækkelig grad
- Ved ikke

Reset

< Back

Next >

3.4 Hvordan vurderer du instituttets evne til at tiltrække højt kvalificerede forskere til ansættelse på:

Only one answer in each line

	Meget gode	Gode	Både og	Dårlige	Meget dårlig	Ved ikke
Postdoc- /adjunktniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lektorniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Professorniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Reset

< Back

Next >

3.5 I hvilken grad oplever du støtte til at skaffe eksterne forskningsmidler fra:

Only one answer in each line

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Det centrale niveau på universitetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Instituttlederen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gruppelederen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre kolleger, såsom erfarne professorer eller lektorer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teknisk administrativt personale i støttefunktioner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Reset

< Back

Next >

3.6 Hvordan vurderer du forskningsgruppens/instituttets samlede evne til at tiltrække forskningsfinansiering fra:

Only one answer in each line

	Meget gode	Gode	Både og	Dårlige	Meget dårlige	Ved ikke
Eksterne forskningsbevillinger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interne universitetsbudgetter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Reset

< Back

Next >

4. Mobilitet

De følgende spørgsmål handler om din mobilitet i ansættelsen.

4.1 Har du været ansat i en stilling med forskningsindhold, før du blev ansat på dit nuværende universitet?

Multiple answers

- Nej, har ikke været ansat i forskningsstillinger tidligere
- Ja, en privat virksomhed
- Ja, et andet dansk universitet
- Ja, et udenlandsk universitet
- Ja, i anden offentlig virksomhed
- Andet
- Ved ikke

Reset

< Back

Next >

4.2 Har du efter færdiggørelse af din ph.d. haft forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?

Only one answer

- Nej
- Ja, med varighed < 0,5 år
- Ja, med varighed 0,5-1 år
- Ja, med varighed 1-2 år
- Ja, med varighed > 2 år
- Ved ikke/ikke relevant

Reset

< Back

Next >

4.3 Planlægger du et forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?

Only one answer

- Nej
- Ja, med forventet varighed < 0,5 år
- Ja, med forventet varighed 0,5-1 år
- Ja, med forventet varighed 1-2 år
- Ja, tidsubestemt
- Ved ikke
- Ikke relevant

Reset

< Back

Next >

4.4 Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?

Write your comments below

Reset

< Back

Next >

4.5 Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?

Only one answer

- Jobbet er opsagt
- Jeg har søgt en eller flere stillinger
- Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter
- Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt eller søgt
- Har ikke overvejet at forlade mit job
- Ved ikke

Reset

< Back

Next >

4.6 Søger du, eller har du fået, ansættelse i:

Only one answer

- Forskningsstilling i privat virksomhed?
- Anden privat stilling?
- Offentlig forskning uden for universiteterne?
- Anden offentlig stilling?
- Egen virksomhed (selvstændig)?
- Et andet universitet

Reset

< Back

Next >

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift:

Only one answer in each line

	Afgørende	Meget vigtigt	Delvist vigtigt	Mindre vigtigt	Ikke vigtigt	Ved ikke	Ikke relevant
Ønsker en mere prestigefyldt stilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ønsker mere ansvar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ønsker bedre løn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ønsker et mere venligt arbejdsmiljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ønsker bedre fysiske arbejdsforhold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ønsker bedre jobsikkerhed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ønsker bedre balance mellem arbejde og øvrigt liv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ønsker større grad af selvstændighed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangler mulighed for forfremmelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangler finansiering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangler forskningsfrihed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kravene i jobbet er for hårde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
For meget ensomt arbejde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manglende fælles faglige mål	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Reset

< Back

Next >

4.8 Hvilket land stammer du oprindeligt fra?

(Hvis du har opholdt dig lang tid i Danmark, og derfor ikke har oplevelser af at ankomme som udenlandsk forsker frisk i erindring, vælg da "Danmark").

Only one answer

- Danmark
- Norden (Finland, Island, Norge og Sverige)
- EU/EØS/Schweiz
- Nordamerika
- Sydamerika
- Asien
- Afrika
- Australien
- Notér andet:

Reset

< Back

Next >

5. Udlændinge

De følgende spørgsmål er rettet mod udenlandske forskere med ansættelse i Danmark

5.1 Hvor længe har du sammenhengende boet i Danmark?

Notér antal år

Enter a number

Reset

< Back

Next >

5.2 Hvad har haft størst betydning for, at du valgte ansættelse i Danmark?

Only one answer in each line

Største betydning	<input type="text" value="- Please select -"/>
Anden største betydning	<input type="text" value="- Please select -"/>
Tredje største betydning	<input type="text" value="- Please select -"/>

[Reset](#) [< Back](#) [Next >](#)

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold?

Only one answer in each line

	Meget gode	Gode	Både og	Dårlige	Meget dårlige	Ved ikke	Ikke relevant
Procedurer for arbejds- og opholdstilladelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sprogforhold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ægtefælles muligheder for ophold, arbejde og trivsel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dine børns muligheder for uddannelse og trivsel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Løn- og skattemæssige forhold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det faglige niveau på universitetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det sociale miljø på universitetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betingelserne som udenlandsk forsker generelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Reset](#) [< Back](#) [Next >](#)

6. Afsluttende spørgsmål

Nu følger nogle afsluttende spørgsmål.

6.1 Hvad synes du samlet set om din ansættelse på universitetet?

Only one answer

- Jeg er meget tilfreds
- Jeg er tilfreds
- Både og
- Jeg er utilfreds
- Jeg er meget utilfreds
- Ved ikke

Reset

< Back

Next >

6.2 Er der andet, du ønsker at tilføje om emnet?

Write your comments below

Bilag A Survey A

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel A.1.1

Hvilket fagområde hører din forskning primært under?	Frekvens	Procent
Samfundsvidenskab	339	19%
Sundhedsvidenskab	240	14%
Naturvidenskab	495	28%
Jordbrugs- og veterinærvidenskab	112	6%
Teknisk videnskab	253	14%
Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	310	18%
Ved ikke	8	0%
Total	1.757	100%

Tabel A.1.2

På hvilket niveau er din nuværende stilling?	Frekvens	Procent
Postdoc	249	14%
Adjunkt/forsker	200	11%
Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	854	49%
Professor MSO	80	5%
Professor	244	14%
Andet	117	7%
Total	1.744	100%

Tabel A.1.3

Hvilket år blev du ansat på dit nuværende stillingsniveau?	Mean estimation
Gennemsnit anciennitet (år)	6
Standardafvigelse	8

Tabel A.1.4

Hvad er din stilling (per 1. december 2010)?	Frekvens	Procent
Ikke tidsbegrænset	996	58%
Tidsbegrænset i over 3 år	166	10%
Tidsbegrænset i 1-3 år	417	24%
Tidsbegrænset i op til 1 år	133	8%
Ved ikke	17	1%
Total	1729	100%

Bilag A Survey A

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel A.1.5

Hvad er din ansættelsesgrad?	Frekvens	Procent
Fuldtid	1.602	93%
Deltid	87	5%
Jeg arbejder ikke for tiden (orlov, barsel eller lignende)	33	2%
Ved ikke	6	0%
Total	1.728	100%

Tabel A.1.6

Hvor stor en andel af din ansættelse (over de sidste 12 måneder) er finansieret af eksterne forskningsbevillinger cirka?	Frekvens	Procent
Hele min ansættelse er finansieret af universitetet	870	50%
1-25% er finansieret af eksterne forskningsmidler	167	10%
26-50% er finansieret af eksterne forskningsmidler	121	7%
51-75% er finansieret af eksterne forskningsmidler	120	7%
75-100% er finansieret af eksterne forskningsmidler	411	24%
Ved ikke	36	2%
Total	1.725	100%

Tabel A.1.7

Har du inden for de sidste 12 måneder været:	Frekvens	Procent
Primært lønnet af bevilling(er), hvor du er hovedmodtager	333	39%
Lønnet af bevilling(er), hvor en anden person er hovedbevillingsmodtager	412	48%
Ved ikke	108	13%
Total	853	100%

Tabel A.1.8

Gælder din ansættelse på universitetet også efter, den eksterne bevilling ophører?	Frekvens	Procent
Ja	123	24%
Nej, bevilling og ansættelse er sammenfaldende	264	52%
Nej, ansættelsen er kortere end bevillingsperioden	65	13%
Ved ikke	58	11%
Total	510	100%

Bilag A Survey A

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel A.1.9

Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra:		Meget tilfreds	Tilfreds	Både-og	Utilfreds	Meget utilfreds	Ved ikke	Ikke relevant	Total
Den centrale ledelse på universitetet	Frekvens	79	305	408	300	210	175	207	1.684
	Procent	5%	18%	24%	18%	12%	10%	12%	100%
Institutlederen	Frekvent	274	547	367	214	150	63	69	1.684
	Procent	16%	32%	22%	13%	9%	4%	4%	100%
Din gruppeleder	Frekvens	375	409	241	118	71	26	444	1.684
	Procent	22%	24%	14%	7%	4%	2%	26%	100%
Erfarne kolleger på lektor- og professorniveau	Frekvens	329	676	365	108	47	48	111	1.684
	Procent	20%	40%	22%	6%	3%	3%	7%	100%
Andre kolleger	Frekvens	261	688	380	58	23	79	195	1.684
	Procent	16%	41%	23%	3%	1%	5%	12%	100%

Bilag A Survey A

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel A.1.10

Understøtter din organisation din karriere i forhold til...?		I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Ikke relevant	Total
Højere Løn	Frekvens	55	409	500	522	92	63	1.641
	Procent	3%	25%	30%	32%	6%	4%	100%
Forfremmelse	Frekvent	111	425	454	439	90	122	1.641
	Procent	7%	26%	28%	27%	5%	7%	100%
Frihed inden for eget forskningsområde	Frekvens	757	584	180	70	29	21	1.641
	Procent	46%	36%	11%	4%	2%	1%	100%
Faglige udfordringer i undervisningen	Frekvens	342	554	299	162	63	221	1.641
	Procent	21%	34%	18%	10%	4%	13%	100%
Sammenhæng mellem eget forskningsområde og undervisning	Frekvens	314	574	335	165	38	215	1.641
	Procent	19%	35%	20%	10%	2%	13%	100%
Jobsikkerhed	Frekvens	325	503	314	344	99	56	1.641
	Procent	20%	31%	19%	21%	6%	3%	100%
Balancen mellem arbejde og øvrigt liv	Frekvens	207	473	459	370	62	70	1.641
	Procent	13%	29%	28%	23%	4%	4%	100%
Administrativ understøttelse af forskningsansøgninger og forskningsbevillinger	Frekvens	190	519	553	232	82	65	1.641
	Procent	12%	32%	34%	14%	5%	4%	100%
Administrativ understøttelse af undervisning	Frekvens	119	495	537	216	58	216	1.641
	Procent	7%	30%	33%	13%	4%	13%	100%
Faglige udfordringer i forskningen	Frekvens	380	537	361	244	50	69	1.641
	Procent	23%	33%	22%	15%	3%	4%	100%
Muligheder for at deltage i kurser, konferencer og andre eksterne aktiviteter	Frekvens	480	679	307	116	30	29	1.641
	Procent	29%	41%	19%	7%	2%	2%	100%
Balancen mellem undervisning og forskningstid	Frekvens	151	504	451	250	48	237	1.641
	Procent	9%	31%	27%	15%	3%	14%	100%
Fysiske rammer og faciliteter	Frekvens	375	766	354	102	21	23	1.641
	Procent	23%	47%	22%	6%	1%	1%	100%
Personalegoder	Frekvens	67	306	567	522	94	85	1.641
	Procent	4%	19%	35%	32%	6%	5%	100%

Bilag A Survey A

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel A.1.11

Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig?		Meget vigtigt	Vigtigt	Mindre vigtigt	Ikke vigtigt	Ved ikke	Ikke relevant	Total
Højere Løn	Frekvens	231	723	563	97	2	15	1.631
	Procent	14%	44%	35%	6%	0,1%	1%	100%
Forfremmelse	Frekvent	381	663	417	99	4	67	1.631
	Procent	23%	41%	26%	6%	0,3%	4%	100%
Frihed inden for eget forskningsområde	Frekvens	1.238	358	21	1	2	11	1.631
	Procent	76%	22%	1%	0,1%	0,1%	1%	100%
Faglige udfordringer i undervisningen	Frekvens	425	723	277	28	16	162	1.631
	Procent	26%	44%	17%	2%	1%	10%	100%
Sammenhæng mellem eget forskningsområde og undervisning	Frekvens	512	736	208	18	9	148	1.631
	Procent	31%	45%	13%	1%	1%	9%	100%
Jobsikkerhed	Frekvens	803	658	125	22	8	15	1.631
	Procent	49%	40%	8%	1%	0,5%	1%	100%
Balancen mellem arbejde og øvrigt liv	Frekvens	673	707	209	23	4	15	1.631
	Procent	41%	43%	13%	1%	0,3%	1%	100%
Administrativ understøttelse af forskningsansøgninger og forskningsbevillinger	Frekvens	452	850	253	25	18	33	1.631
	Procent	28%	52%	16%	2%	1%	2%	100%
Administrativ understøttelse af undervisning	Frekvens	316	788	302	45	26	154	1.631
	Procent	19%	48%	19%	3%	2%	9%	100%
Faglige udfordringer i forskningen	Frekvens	1.090	455	57	8	7	14	1.631
	Procent	67%	28%	3%	0,5%	0,4%	1%	100%
Muligheder for at deltage i kurser, konferencer og andre eksterne aktiviteter	Frekvens	801	662	144	16	3	5	1.631
	Procent	49%	41%	9%	1%	0,2%	0,3%	100%
Balancen mellem undervisning og forskningstid	Frekvens	819	563	81	5	13	150	1.631
	Procent	50%	35%	5%	0,3%	1%	9%	100%
Fysiske rammer og faciliteter	Frekvens	486	880	243	15	1	6	1.631
	Procent	30%	54%	15%	1%	0,1%	0,4%	100%
Personalegoder	Frekvens	127	430	780	237	24	33	1.631
	Procent	8%	26%	48%	15%	1%	2%	100%

Bilag A Survey A

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel A.1.12

Hvordan oplever du dine egne muligheder for (inden for de næste fem år) at opnå ansættelse på næste karrieretrin?	Frekvens	Procent
Meget gode	146	9%
Gode	281	17%
Både-og	353	22%
Dårlige	254	16%
Meget dårlige	202	12%
Ved ikke	92	6%
Jeg ønsker ikke at søge en stilling på næste karrieretrin inden for de næste fem år.	301	18%
Total	1.629	100%

Tabel A.1.13

Har du drøftet dine muligheder for videre karriere med: Det er her muligt at angive flere svar	Antal Ja	Procent- del Ja
Den centrale ledelse	106	6%
Institutlederen	695	43%
Gruppelederen	673	41%
Undervisningslederen	62	4%
Andre kolleger	717	44%
Ved ikke	87	5%
Ikke relevant	297	18%

Tabel A.1.14

I hvor høj grad mener du at være bekendt med de kriterier, som der vil blive lagt vægt på ved en ansættelse på næste karrieretrin i din organisation?	Frekvens	Procent
I høj grad	516	32%
I nogen grad	557	34%
I mindre grad	275	17%
Slet ikke	114	7%
Ikke relevant	164	10%
Total	1.626	100%

Bilag A Survey A

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel A.1.15

Hvor mange timer arbejder du typisk på en uge?	
Antal	1623
Gennemsnit (timer)	47
Standard afv.	8,86

Tabel A.1.16

Hvor stor en andel af din samlede arbejdstid har du brugt på egen forskning? Du bedes angive cirkaandel for det sidste år.	Frekvens	Procent
0-25 %	398	25%
25-50 %	580	36%
50-75 %	385	24%
75-100 %	238	15%
Ved ikke	20	1%
Total	1.621	100%

Tabel A.1.17

Har du de seneste 12 måneder været medlem af eller deltager i: Det er her muligt at angive flere svar	Antal Ja	Procent- del Ja
Faglige råd og udvalg på universitetet (fx institutråd, akademisk råd, undervisningsråd)?	566	35%
Andre udvalg på universitetet (fx samarbejdsudvalg, sikkerhedsudvalg)?	408	25%
Ansættelsesudvalg og bedømmelsesudvalg?	746	46%
Råd og udvalg uden for universitetet (fx forskningsråd)?	424	26%
Ved ikke	18	1%

Bilag A Survey A

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel A.1.18

Hvordan oplever du forskningsniveauet i de forskningsgrupper eller lignende, som du tilhører?	Frekvens	Procent
I international klasse	678	42%
Lige under de store udenlandske universiteter, men i toppen herhjemme	453	28%
På niveau med andre danske forskningsgrupper	390	24%
Lavere end andre danske forskningsgrupper	48	3%
Ved ikke	29	2%
Ikke relevant	19	1%
Total	1.617	100%

Tabel A.1.19

Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer?		I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Ikke relevant	Total
Institutlederen	Frekvens	123	322	329	606	37	198	1.615
	Procent	8%	20%	20%	38%	2%	12%	100%
Gruppelederen	Frekvens	315	420	255	174	21	430	1.615
	Procent	20%	26%	16%	11%	1%	27%	100%
Kolleger på professor/lektorniveau	Frekvens	532	648	294	90	14	37	1.615
	Procent	33%	40%	18%	6%	1%	2%	100%
Kolleger under lektorniveau	Frekvens	476	648	317	101	16	57	1.615
	Procent	29%	40%	20%	6%	1%	4%	100%

Tabel A.1.20

Bruges det faglige miljø på instituttet efter din mening aktivt ved rekruttering af kvalificerede kandidater til opslåede stillinger på instituttet?	Frekvens	Procent
Ja, primært gennem institutledelsens direkte kontakter	95	6%
Ja, primært ved strategier for rekruttering drøftet i forskningsudvalg osv.	187	12%
Ja, primært via de ansatte forskeres forskningsfaglige eksterne kontakter	558	35%
Ja, primært af andre veje end de ovenstående	71	4%
Nej, ikke i tilstrækkelig grad	291	18%
Ved ikke	408	25%
Total	1.610	100%

Bilag A Survey A

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel A.1.21

Hvordan vurderer du instituttets evne til at tiltrække højt kvalificerede forskere til ansættelse på:		Meget gode	Gode	Både-og	Dårlige	Meget Dårlig	Ved ikke	Total
Postdoc-/adjunktniveau	Frekvens	347	645	385	112	21	99	1.609
	Procent	22%	40%	24%	7%	1%	6%	100%
Lektorniveau	Frekvens	214	590	476	154	42	133	1.609
	Procent	13%	37%	30%	10%	3%	8%	100%
Professorniveau	Frekvens	182	471	482	205	82	187	1.609
	Procent	11%	29%	30%	13%	5%	12%	100%

Tabel A.1.22

Hvilken grad oplever du støtte til at skaffe eksterne forskningsmidler fra:		I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	Total
Det centrale niveau i universitetet	Frekvens	97	333	442	534	202	1.608
	Procent	6%	21%	27%	33%	13%	100%
Institutederen	Frekvens	274	485	421	287	141	1.608
	Procent	17%	30%	26%	18%	9%	100%
Gruppelederen	Frekvens	415	387	232	145	429	1.608
	Procent	26%	24%	14%	9%	27%	100%
Andre kolleger, såsom erfarne professorer eller lektorer	Frekvens	335	676	322	133	142	1.608
	Procent	21%	42%	20%	8%	9%	100%
Teknisk administrativt personale i støttefunktioner	Frekvens	210	453	430	335	180	1.608
	Procent	13%	28%	27%	21%	11%	100%

Tabel A.1.23

Hvordan vurderer du forskningsgruppens/instituttets samlede evne til at tiltrække forskningsfinansiering fra:		Meget gode	Gode	Både-og	Dårlige	Meget dårlige	Ved ikke	Total
Eksterne forskningsbevillinger	Frekvens	418	610	360	140	25	53	1.606
	Procent	26%	38%	22%	9%	2%	3%	100%
Interne universitetsbudgetter	Frekvens	109	395	540	246	86	230	1.606
	Procent	7%	25%	34%	15%	5%	14%	100%

Bilag A Survey A

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel A.1.24

Har du været ansat i en stilling med forskningsindhold, før du blev ansat på dit nuværende universitet? Det er her muligt at angive flere svar		Ja (1)	Nej (0)	Total
Nej, har ikke været ansat i forskningsstillinger tidligere	Frekvens	503	1.106	1.609
	Procent	31%	69%	100%
Ja, en privat virksomhed	Frekvens	136	1.473	1.609
	Procent	8%	92%	100%
Ja, et andet dansk universitet	Frekvens	415	1.194	1.609
	Procent	26%	74%	100%
Ja, et udenlandsk universitet	Frekvens	461	1.148	1.609
	Procent	29%	71%	100%
Ja, i en anden offentlig virksomhed	Frekvens	162	1.447	1.609
	Procent	10%	90%	100%
Andet	Frekvens	145	1.464	1.609
	Procent	9%	91%	100%
Ved ikke	Frekvens	17	1.592	1.609
	Procent	1%	99%	100%

Tabel A.1.25

Har du efter færdiggørelse af din ph.d. haft forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?	Frekvens	Procent
Nej	720	45%
Ja, med varighed < 0,5 år	224	14%
Ja, med varighed 0,5-1 år	161	10%
Ja, med varighed 1-2 år	146	9%
Ja, med varighed > 2 år	234	15%
Ved ikke/ikke relevant	114	7%
Total	1599	100%

Bilag A Survey A

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel A.1.26

Planlægger du et forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?	Frekvens	Procent
Nej	655	41%
Ja, med forventet varighed < 0,5 år	348	22%
Ja, med forventet varighed 0,5-1 år	163	10%
Ja, med forventet varighed 1-2 år	56	4%
Ja, tidsubestemt	122	8%
Ved ikke	206	13%
Ikke relevant	48	3%
Total	1.598	100%

Tabel A.1.27

Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?
Fritekst afrapporteres selvstændigt

Tabel A.1.28

Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?	Frekvens	Procent
Jobbet er opsagt	43	3%
Jeg har søgt en eller flere stillinger	166	10%
Jeg har luftet ønsker om jobskift for relevante kontakter	116	7%
Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt eller søgt	279	17%
Har ikke overvejet at forlade mit job	913	57%
Ved ikke	79	5%
Total	1.596	100%

Bilag A Survey A

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel A.1.29

Søger du, eller har du fået, ansættelse i:	Frekvens	Procent
Forskningsstilling i privat virksomhed?	97	16%
Anden privat stilling?	80	13%
Offentlig forskning uden for universiteterne?	32	5%
Anden offentlig stilling?	71	12%
Egen virksomhed (selvstændig)?	30	5%
Et andet universitet	290	48%
Total	600	100%

Tabel A.1.30

Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillings-skift:		Afgøren-de	Meget Vigtigt	Delvist vigtigt	Mindre vigtigt	Ikke vigtigt	Ved ikke	Ikke relevant	Total
Ønsker en mere prestigefyldt stilling	Frekvens	67	96	144	147	122	0	22	598
	Procent	11%	16%	24%	25%	20%	0%	4%	100%
Ønsker mere ansvar	Frekvens	56	113	173	131	95	0	30	598
	Procent	9%	19%	29%	22%	16%	0%	5%	100%
Ønsker bedre løn	Frekvens	81	139	190	106	64	0	18	598
	Procent	14%	23%	32%	18%	11%	0%	3%	100%
Ønsker et mere venligt arbejdsmiljø	Frekvens	94	173	134	73	65	2	57	598
	Procent	16%	29%	22%	12%	11%	0,3%	10%	100%
Ønsker bedre fysiske arbejdsforhold	Frekvens	41	93	168	138	107	1	50	598
	Procent	7%	16%	28%	23%	18%	0,2%	8%	100%
Ønsker bedre jobsikkerhed	Frekvens	142	147	111	91	67	4	36	598
	Procent	24%	25%	19%	15%	11%	1%	6%	100%
Ønsker bedre balance mellem arbejde og øvrigt liv	Frekvens	83	134	164	108	70	3	36	598
	Procent	14%	22%	27%	18%	12%	1%	6%	100%
Ønsker større grad af selvstændighed	Frekvens	74	122	144	123	88	0	47	598
	Procent	12%	20%	24%	21%	15%	0%	8%	100%
Mangler mulighed for forfremmelse	Frekvens	138	143	118	80	69	8	42	598
	Procent	23%	24%	20%	13%	12%	1%	7%	100%
Mangler finansiering	Frekvens	116	139	120	74	80	6	63	598
	Procent	19%	23%	20%	12%	13%	1%	11%	100%
Mangler forskningsfrihed	Frekvens	64	93	119	128	111	3	80	598
	Procent	11%	16%	20%	21%	19%	1%	13%	100%
Kravene i jobbet er for hårde	Frekvens	30	76	96	121	195	10	70	598
	Procent	5%	13%	16%	20%	33%	2%	12%	100%
For meget ensomt arbejde	Frekvens	46	95	118	101	162	5	71	598
	Procent	8%	16%	20%	17%	27%	1%	12%	100%
Manglende fælles mål	Frekvens	80	129	128	82	108	6	65	598
	Procent	13%	22%	21%	14%	18%	1%	11%	100%

Bilag A Survey A

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel A.1.31

Hvilket land stammer du oprindeligt fra? Hvis du har opholdt dig lang tid i Danmark, og derfor ikke har oplevelser af at ankomme som udenlandsk forsker frisk i erinding, vælg da Danmark.	Frekvens	Procent
Danmark	1.072	80%
Norden	49	4%
EU/EØS/Schweiz	131	10%
Nordamerika	29	2%
Sydamerika	6	0,5%
Asien	26	2%
Afrika	5	0,4%
Australien	8	1%
Notér andet:	19	1%
Total	1.345	100%

Tabel A.1.32

Hvor længe har du sammenhængene boet i Danmark?	Antal	Gennemsnit (år)	Standars afv.
Antal år	238	8,1	8,5

Tabel A.1.33

Hvad har haft størst betydning for, at du valgte ansættelse i Danmark?	Størst betydning	Næststørst betydning	Tredje størst betydning
Forskningsområdet	37%	22%	9%
Personlige årsager	25%	13%	18%
Det faglige niveau	19%	24%	13%
Ægtefælles karrieremuligheder	6%	13%	10%
Samarbejdsrelationer	5%	8%	10%
Andet	4%	6%	13%
Løn	3%	9%	19%
Mine børns muligheder	1%	5%	8%
Total	%	100%	100%
	Antal	254	

Bilag A Survey A

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel A.1.34

Hvordan har du oplevet følgende forhold?		Meget gode	Gode	Både-og	Dårlige	Meget dårlige	Ved ikke	Ikke relevant	Total
Procedurer for arbejds- og opholdstilladelse	Frekvens	49	72	58	25	25	3	22	254
	Procent	19%	28%	23%	10%	10%	1%	9%	100%
Sprogforhold	Frekvens	50	97	57	26	11	5	8	254
	Procent	20%	38%	22%	10%	4%	2%	3%	100%
Ægtefælles mulighed for ophold	Frekvens	39	43	27	24	13	6	102	254
	Procent	15%	17%	11%	9%	5%	2%	40%	100%
Dine børns muligheder for uddannelse	Frekvens	50	52	21	5	3	6	117	254
	Procent	20%	20%	8%	2%	1%	2%	46%	100%
Løn- og skattemæssigeforhold	Frekvens	16	86	95	32	16	1	8	254
	Procent	6%	34%	37%	13%	6%	0%	3%	100%
Det faglige niveau på universitetet	Frekvens	61	118	53	12	3	7	0	254
	Procent	24%	46%	21%	5%	1%	3%	0%	100%
Det sociale miljø på universitetet	Frekvens	28	76	97	33	10	5	5	254
	Procent	11%	30%	38%	13%	4%	2%	2%	100%
Betingelserne som udenlandsk forsker	Frekvens	44	110	71	16	5	3	5	254
	Procent	17%	43%	28%	6%	2%	1%	2%	100%

Tabel A.1.35

Hvad synes du samlet set om din ansættelse på universitetet?	Frekvens	Procent
Jeg er meget tilfreds	282	18%
Jeg er tilfreds	683	43%
Både-og	473	30%
Jeg er utilfreds	102	6%
Jeg er meget utilfreds	34	2%
Ved ikke	1	0,1%
Total	1.575	100%

Tabel A.1.36

Er der andet du ønsker at tilføje om emnet?
Fritekst afrapporteres selvstændigt

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Tabel.A.1.37		
Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1		Udarbejdelse af forskningsansøgninger er en kæmpebelastning. Specielt når det bliver til afslag, da ikke mange forstår de begrundelser hovedansøger modtager. Opfattelsen er at mange ansøgninger har samme kvalitet, så der vælges mellem æbler og pærer.
2	Nej	Nej
3	Jeg har gerne villet ud, men to små børn og længere udenlandsophold har endnu ikke kunne kombineres	
4	Fik afslag fra forskningsråd til støtte til forskningophold.	Jeg synes vi bruger for megen tid på at søge støtte med umulige udsigter.
8	Nej	Den nye ledelsesstruktur på universiteterne er en misforståelse. Den fremmer hverken forskningen eller undervisningen - for slet ikke at tale om arbejdsglæden.
11		Muligheden for at have fri forskning, men også samarbejde med kolleger om strategiske projekter og endelig at have studerende på højt niveau er tre fantastiske ting ved ansættelsen på universitetet. Så er stress og pres til at leve med.
12	Nej, men jeg har selv stået for alting i den forbindelse, bortset fra sidste gang, hvor ASB skulle klare sygeforsikring, og hvor det viste sig, at den alligevel ikke dækkede	
16	Finansieringsproblemer i forbindelse med tværdisciplinær forskning (er samfundsvidenskabeligt uddannet, ansat på teknisk hovedområde)	
18	Ikke relevant	
19		Synes der burde tilbydes MUS-samtaler for universitetsansatte som det gøres for ansatte i andre virksomheder. Jeg ved at det er meningen at Gruppe-MUS skal gøre det ud for MUS, men synes ikke det udgør den samme mulighed for den ansatte.
20	Ja, pga familie begrænsninger og undervisningsopgaver	Nej
21	Det er ikke i praksis muligt for mig med længere ophold i udlandet p.gr. af gruppens afhængighed af mig.	Det er svært at forklare udenlandske topforskere, at man godt kan have en høj levestandard for en løn, der er på middelniveau, og en skat, der er exceptionelt høj. Fritagelsen i begyndelsen hjælper kun lidt - de fleste tænker på den lange bane.
23	Nej - opbakning fra eget arbejdssted, støtte til ekstraudgifter fra forskningsråd	
27	Nej har ikke forsøgt	Jeg forstår ikke hvorfor I ikke spørger mig om min alder. Som 61 årig seniorforsker er der grænser for hvor megen karriereudvikling, der er mulighed for
31	Not applicable.	
32		Finder det belastende efter 30 års universitetsansættelse, de fleste som deltidsansat, 4 forskningsstipendier, en dr.phil.-grad fra 1999 og en stor videnskabelig produktion på internationalt niveau kun at have opnået et tidsbegrænset lektorat (5 år).
33	Nej	
36	Nej	
37	Nej	
38		Stor usikkerhed om fremtiden med midlertid ansættelse.
41	Uklarhed om hvorledes sabbaticals aflønnes, e.g. via brug af opsparede overarbejdstimer.	
43	Problemer med kontrakter i forhold til research labs ved større udenlandske virksomheder	

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
45	Nej, tværtimod er det gået ret let. Vanskelighederne er primært af praktisk art, idet det er en "grundlov" i forskningsverdenen, at man selv sørger for alt: transport, bolig mv. I en privat virks. ville man i højere grad tage hånd om de praktiske forhold	
46	Svært at finde egnede ansættelses/frikøbsmodeller.	Som 59 årig lektor, professorbedømt i udlandet (og frikøbt som sådan) finder jeg det danske advancementssystem forældet og uflexibelt. Karrieremulighederne er IKKE gode i det danske system, vi bør have et 'oprykningssystem'. Flere postdocs ønskes.
48		I jeres spørgeundersøgelse har I ikke taget højde for den situation vi sidder i i de gamle sektorforskningsinstitutioner. I burde have skrevet "undervisning/rådgivning". For mange af os går vores tid som forskere med rådgivning og konsulentopgaver.
50	Der er ikke tilstrækkelig finansiering til at familie og børn kan tages med på længere forskningsophold. Formentlig fordi der er en tendens til at forestille sig forskeren som en ensom isotop, men vi har jo et familieliv, der skal fungerer.	Humaniora er præget af ringe karrieremuligheder. Det uddannes et stort antal ph.d'er, men der er få postdoc-midler og adjunkturer. Det er centralt for at få god forskning, at der tilbydes flere fastansættelser, så stabilitet og kompetancer fastholdes.
51		For ældre medarbejdere: spørg til folks alder og fremtidige planer - jeg 65 og har ikke planer om karriere/ jobskift. Mere relevant med pension eller efterløn.
55	Hensyn til familie i Danmark har gjort det svært, så det blev kun til et enkelt år i USA. I mellemtiden arbejdede min kone på sin ph.d. afhandling i Danmark.	Generelt mangler der i DK en klar strategi fra forskningsråd, universiteter m.m. om hvordan unge forskere støttes i at tage udenlands men samtidig sikrer sig at de kommer tilbage. Måske kunne man give 2 år i udlandet efterfulgt af 3 år i DK bagefter.
58	Har ikke oplevet vanskeligheder - ønsker at blive i dk grundet min familie	
59	Nej Jeg er ph.d. studerende - så er denne undersøgelse så overhovedet relevant. Spørgsmålene tyder på at man skal have færdiggjort sin ph.d.	
62	kulturelle forskelle forskellige syn på økonomi	
64	Nej ikke andet alt det administrative bøvl	
66	Nej jeg har lavet hele min phd i udlandet (ved Bologna Universitet), med et stipendiat fra forskningsstyrelsen og arbejdet som postdoc i et år i udlandet, hvilket jeg var rigtig glad for.	Jeg er meget tilfreds med mit job men det er stressende som postdoc at være ansat tidsbegrænset, og at ens kollega også er ens største konkurrent om de få forskningsmidler og få faste stillinger. Det medfører ikke et optimalt samarbejde mellem forskerne.
68	There is not any difficulty. My research stay abroad was carefully arranged by my foreign collaborator.	
70	Børn	
71	Ingen vanskeligheder. Udlandsophold støttes. Eksterne problemer af praktisk/økonomisk art mht skat, bolig, familieforhold mv	Næe...
73	At finde et relevant sted at tage hen.	Jeg kunne ikke svare korrekt på første spørgsmål, da jeg er uddannet tekstildesigner. Jeg skriver en phd på universitetet og er blevet godkendt til at være indskrevet trods manglende kandidatgrad. Jeg er er derfor ansat som videnskabelig assistent.
74	Nej	Nej
75	No	No

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
77	Uafklarede skatteforhold ved udsendelse gjorde den økonomiske planlægning vanskelig. Det australske skattevæsen var ikke til at få et svar ud af og hverken det danske skattevæsen eller universitetets kontor for udsendelser ville/kunne hjælpe.	
78		Jeg mangler kvalificerede TAP medarbejdere til aflastning. Man opfatter nærmest TAPer som en kerneressource på linje med VIPer og IKKE som en støttefunktion. TAPer er således ikke "service mindedede" som i det private, og emnet er tabubelagt.
79	No	I am very satisfied in my current position, but this has to do with the fact that my center (Novo nordisk foundation center for protein research) is run almost as a private company, and this is very appealing to me.
81	Nej	Det stærkt stigende bureaukrati opleves som en stadig større hæmsko. Vi kommer stadig længere væk fra en situation, hvor administrationen (også i egen selvforståelse) har som sit formål at understøtte de faglige aktiviteter.
83	Mands arbejde og børns skolegang	
86	Det er svært at finansiere mht ægtefælle, skattesystemet gør det endnu sværere	
88	Ja, i høj grad! Med mand og 2 små børn krævede det for mit vedkommende, at vi var villige til at skyde private penge i projektet.	Kravet om at søge og skaffe ekstern finansiering til universitetet er det største pres. Det virker som en ineffektiv strategi, hvis man ønsker forskning i verdensklasse.
90	Ingen vanskeligheder.	
91	Familie at passe	
92	Der er ikke midler på mit institut til forskningsophold i udlandet	
95	Nej - jeg synes forholdene er gode	
96	Nej	
101	Finansiering!	Det var sjovt at arbejde på universitetet, da jeg blev kandidat i 1970. I dag ville jeg ikke vælge den karrierevej, hvis jeg var ung. Politikerne har påtvunget universiteterne så meget bureaukrati, lav løn og manglende finansiering, at andre veje er bedre
102	Jeg har tidligere rejst meget og været bosat udenlands. Dette har ikke været muligt af private årsager efter færdiggørelsen af min PhD	
103	Det er ganske svært at få det paset ind i et meget tidskrævende arbejdsforløb, hvor jeg indtil fornylig ledte 3 eksternt finansierede forskningsprojekter og derefter kom i FSE	Vores universitet har haft en fantastisk ledelse tidligere - nu sejler den. Den nye styrelseslov har gjort universiteter til nogle flygtige størrelser, hvor ledere hurtigt kan ødelægge årtiers hårdt arbejde. Det virker yderst de-motiverende.
105	Mobiliteten i forbindelse med familie.	
107	Største forhindring er personlige forhold pga. pårørendes helbred. Vanskeligt at forlade familie her, for at bosætte mig i udlandet alene i en længere periode. Min mand har arbejde her i landet.	Nej, men I skal huske at lede danske statsborgere uden om spørgsmålene til udenlandske forskere, det er irriterende at skulle svare på ikke relevante forhold, og ikke at kunne komme videre uden at svare et eller andet.
115		Undersøgelsen iværksættes på et tidspunkt, hvor alle mine svar er misvisende i forhold til den opståede krise ved Københavns Universitet, som vil medføre en drastisk forringelse af generelle forsknings- og undervisningsvilkår.
116	Ressourcer	
117		Universiteterne som jeg kender dem er gennemsyret af dårlig økonomi og følgerne af dette kan ikke afhjælpes gennem mere administration, flere formelle (men ikke reelle) karrieremuligheder og anden "sminke".

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
118	Meget vanskeligt at kunne "optjene" frihed med løn - hvis det reelt findes? Ingen tradition for "sabbatical". Det er vanskeligt hvis jeg, som forskningsleder i et lab med omkring 20 personer bare at forlade "butikken" i ½-1 år - selvom jeg ville.	Uendelig træt af at se at det administrative niveau bare vokser og vokser. Ledelsen (dekanat - rektor) er SÅ langt væk fra virkeligheden. Min loyalitet er helt i bund, Man "hytter" sig og jeg gider ikke mere forsøge at ændre noget.
119		Jeg er klinisk professor, d.v.s. med hovedansættelse som overlæge på sygehus og begrænset kontakt til universitetet i det daglige, hvilket forklarer de mange "ved ikke"
120		Der bruges for meget energi på interne omstruktureringer. Nye grupper, nye elitemiljøer, sammenlægninger, m.v. Fyringer, nye buzzwords, nye programtyper osv. Det stille og rolige, lange seje træk forstyrres konstant.
122	Nedskæring af internationaliseringsstiepdier gøre det sværere for adjunker at opnå forskningsophold. Nedskæringer generelt gør at det er svært at få fri fra undervisningen.	Med besparelserne på uni bliver samtlige planlagte lektorater nedlagt/udskyd ergo kan man kun blive lektor hvis man selv skaffer ekstern finansiering. Satsningen på phd studerende bliver ikke reflekteret i efterfølgende satning på post docs.
127		Universitetsloven virker ikke. Der er ledelseskriser.
130	Nej - jeg har ikke forsøgt endnu.	
131		I am living in Malmö and communicating every day to work in Denmark. All questions realting to living conditions are based on Sweden :-)
132	Vanskelighederne ligger mest i at få det til at passe i familiens planer	Det burde være muligt for alle lektorer at blive professorbedømt, ligesom det er i Norge
136	Formalia i forhold til at arbejde i USA er...temmeligt træls!	Selvom jeg tilhører et "konkurrencedygtigt" område indenfor naturvidenskab, så er ordene "konkurrence-udsatte midler" noget der virkelig generer mig. Det er utrolige mængder af forskningstid som vi spilder på skrive ansøgninger om eksterne bevillinger!
140	No	
141	Nej	
143	Vanskeligt med at få familie kabalen til at gå op. Ikke mindst økonomien er et punkt, som er vanskeligt. Dækning af boligudgifter i DK under opholdet og midler til at forsørge resten af familien under opholdet. Det kan hurtigt blive dyrt for den enkelte.	
145	Har kun haft forskningsophold i udlandet i løbet af mit PhD-forløb, hvilket forløb uden problemer	
146	Nej	
147		Ekstern forskningsfinansiering i Danmark lægger for lidt vægt på videnskabelige kvalifikationer og for meget på anvendelighed
151		Det er et problem at man udelukkende bliver bedømt på publikationslisten med henblik på senere ansættelse dvs. der ingen vægt bliver lagt på undervisningserfaring eller kvaliteten af den undervisning man leverer.
153	Nej	
154	Vanskeligt at kombinere med små børn og en ægtefælle med egen karriere	
156	Det skyldes primært familiemæssige forhold	
157	Ja, men det er private forhold, der er stor velvilje fra Institutet og forskningsgruppen	

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
162	Jeg har ikke overvejet det, hvilke skyldes følgende faktorer: - mit privatliv - det faktum, at det i praksis er op til mig selv både at finansiere et ophold samt at planlægge varetagelsen af mine forpligtelser (vejledning, undervisning) under opholdet	- Jeg oplever et meget stort pres for at opnå ekstern finansiering, hvilket er den eneste måde at opretholde forskningsaktivitet og derved avancementsmuligheder - Indsats for undervisning og administration bliver ikke anerkendt eller belønnet
164	1) Vil man satse 100%, skal man enten flytte til et udenlandsk Universitet, eller også skal man blive lektor hurtigere end det er muligt i vores system. Vil man ikke emigrere, giver det altså sig selv: På det jævne på det jævne. 2) Undervisningspreset.	Sikkerhed i ansættelsen og hurtig ansættelse som lektor er de afgørende betingelser for forskning af høj kvalitet. Alt for meget arbejdskraft bliver brugt til at sikre sig, og man kan ikke søge kollektive midler når man er på sit højdepunkt.
167	Jeg har ikke oplevet vanskeligheder	
171		En væsentlig andel af spørgsmålene fokuserer kraftigt på forskningsbevillinger og universitetets evne til at støtte sådanne ansøgninger. I stedet savnes (små) basisbevillinger til prøvende forskning.
172	Ja - jeg har kone og børn som IKKE ønsker at flytte til udlandet. Måske ønsker universiteterne "nørdede" typer som ikke har forpligtelser ?	
175	Nej	
177	Nej, ikke på arbejdspladsen, kun den almindelige usikkerhed der følger af lave succesrater	
180	Ja. de kontaktpersoner, som jeg har i udlandet er stort set alle gået på pension.	
181	Not applicable	No
184	Nej	Ej attraktivt at gå op i tid. Jeg har mere forskning i anden halv tid og en tre gange så høj løn. Ej muligt at holde UNI på halv tid. Ledelsen overser HR-begrænsningen, når nye initiativer tages. Det er let at få nye, men svært at komme af med opgaver.
185	Jeg er i udgangspunkt åben overfor forskningsophold i udlandet, men det hænger pt ikke sammen med familielivet. Jeg har små på hhv 3 og 8 og en mand, der er ansat som lektor på DTU.	
186	Ikke begrænsninger fra instituttet. Kun at det kræver et vist forarbejde.	
187	Forpligtelser i forbindelse med undervisning og strategiske/ administrative opgaver på mit institut samt familie-forhold (ægtefælle med job i DK samt børn i alderen 5 og 10)	Manglende balance mellem familie- og arbejdsliv, det største problem forbundet med mit arbejde
188	Ikke synderligt ift kontaktnet - men forskningsrådenes kriterier for støtte hertil er kryptiske	Hos os bruger vi ikke tiden på interne budgetkampe, men ressourcerne følger aktiviteterne
191	Nej	
192	Ikke relevant, ikke ønske om forskningsophold efter phd	
193	Undervisningsmæssigt har instituttet valgt ikke at matche rekruttering med kurser og jeg kan derfor ikke undværes til helt basal undervisning.	
202	Nej	Jeg sidder i gammel sektorforskningsinst. som deles i to nu. Vigtig viden og synergi kan gå tabt. Får vi mon del i basismidler?
203	Ingen problemer. Ikke relevant.	
208		Nej - skal pensioneres om nogle år.
210	It is a challenge to balance research stays abroad with the family.	
211	Der er ikke i det danske system en fast ret til "sabbatical".	Begrænsede muligheder for forfremmelse.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
217	We have no sabbathical scheme.	
221	Det er svært at få familie og udlandsophold til at hænge sammen, specielt fordi man universiteter ikke alle steder stiller hjælp til dette tilrådighed. Det er dog blevet bedre.	Med de seneste tiltag fra regeringens side, bliver dette skema overflødig, da vi nu næsten alle bliver eksternt financeret. Dermed kan man kun via egne midler blive hængende på uni. Faste/finanslov stillinger er meget snart en by i rusland.
223	Nej; kommer fra Tyskland, har været ph.d. i Svejs og været i flere lander til kortere forskningsophold, før jeg blev ansat i Danmark.	
279	Nej, dette har ikke givet anledning til vanskeligheder.	
306	Ikke relevant.	Den subjektive oplevelse af at arbejde i Danmark er negativ; især i forhold til det sociale arbejdsmiljø og arbejdsindsats af det tekniske personale, som er meget præget af "timeløn mentalitet".
307		Tror ikke at jeg skulle have deltaget i denne undersøgelse, da jeg er ansat som videnskabelig assistent, og håber på at få et PhD stipendie.
308	Nej, det er gået fint på tidligere ophold på Wharton i USA. Jeg har ca 40% samarbejdspartnere fra Europa og USA og vi koordinere fint pr mail / skype / konferencer	
310	Ja, men de er oftest blevet overvundet.	
314	Ikke oplevet vanskeligheder	
315	Privatliv, børneliv.	
316	Nej	
317		Kvindes karrieremuligheder på universiteterne er dårlige. Få bliver lektorer, endnu færre professorer. Mandlige kolleger foretrækker fortsat at ansætte mandlige kolleger, og forskningsmiljøet favoriserer mændene fordi de er i overtal på professorniveau.
318		
319		Jeg har efter 10 år ved ét DK uni netop skiftet til et andet Dk uni (i denne måned) og det gør besvarelse af spørgeskemaet til noget rod, fordi det bliver et mismask af forhold ved tidligere arbejdsgiver og nuværende - sry
320	Jeg har haft fire forskningsophold på udenlandske universiteter af varighed 2-6 måneder. Alle gange med fuld støtte fra mine arbejdspladser	
322	Nej, egentlig ikke. Det er rimelig let at få midler fra FNU, men jeg er for nylig løbet ind i problemer med at opnå J1-visum til USA, da processen nu tager 2-3 måneder på det modtagende universitet	
324	Kan være vanskeligt at vriste sig fri pga undervisningsforpligtelser	
325	Manglende økonomisk støtte	
327	Absolut ingen hjælp fra universitetet. I relation til rejse- og skatteregler virkede det som om, jeg var den første på universitetet, som skulle til udlandet	Ledelse tak!
330	Nej	Nej
333	Nej. Fin støtte fra Inst. og fagligt bagland. Private årsager. Belv skilt da min datter var 2 år (nu 4 år) og flyt til udland vil i store træk være farvel til de 50% af tiden jeg har hende. Overvejer henlægge en del af min "senere" karriere til udlandet	Mindre administration, mindre evindelig rapportering om dit og dat samt detailstyring fra ministeriets side ville gøre det hele endnu sjovere
336	Nej	Nej

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
337	Problemet med udenlandsopholdet som "krav" er klart et problem for kvinder: Efter PhD kommer børn og det gør det svært. Heldigvis har mit institut kun sat krav om "nogle ugers" ophold af nogle gange og det er muligt for mig at opfylde dette.	
338	Familieforhold (jobskifte og flytning)	
339	No	
340	Finansiering af opholdet & hensyn til familien er det største hindringer!	Det er svært som kvinde at gøre karriere især med tidsbegrænsede stillinger og en barsel oveni - jeg oplever usikkerhed omkring ansættelsen både for mig og min nærmeste VIP pga uklarhed omkring interne regler på universitetet vedr dette..
343	Det er helt overvejende private grunde, dvs 4 børn og en husru der selv har en lektorstilling, hvilket besværliggør dette.	
345	Universitet dækker ikke alle omkostninger til rejsen og ophold, uforstående over at når man har en familie, at familien skal også med på opholdet, der dækkes ikke omkostninger til familie medlemmer for at rejse	Jeg synes ikke rigtig at man satser på at beholde folk på uni, der hersker holdning: at man skal arbejde over 50 timer og der er ikke helt plads til familien, at ansættelse på universitetet er så presigefuld i sig selv et alt andet er lige gyldig
350	Pga familiære årsager er et udlandsophold ikke en mulighed for mig. Dette er et væsentligt handicap når man forsøger at skaffe midler til postdoc løn da mange af disse midler er bundet op på et udlandsophold eller returnering fra udlandsophold.	Jeg mener reglerne om hvor længe man kan være postdoc (eller hvor mange postdoc ansættelser man må have) er helt tossede. Der er jo ingen der siger ja til et job de ikke vil have. Og det siger sig selv at ikke alle postdocs ender med at blive lektorer.
351	Svært at få til at gå op med familieliv, og svært at gennemskue muligheder, særligt når man alene er på ekstern bevilling.	
352	Har haft min "turnus". Har ikke oplevet problemer med at komme til udlandet når jeg har haft behov og ønsker	
353	Her oplever jeg at der er gode muligheder	
363		Jeg er pt. langtidssygemeldt pga kritisk sygdom og svarene skal vurderes ud fra det.
364	Jeg har ikke oplevet de store vanskeligheder, faktisk er jeg nede på forskningsophold på Harvard University.	
367	Endnu ikke begyndt på processen	
369	Der er mange faktorer der skal gå op. Et ophold i udlandet skal planlægges i forhold til undervisning og adjunktpædagogikum i god tid, men det er vanskeligt at gøre, fordi vores kurser og ansættelsesperioder ikke har en lang tidshorison.	
370	Ja logistiske problemer hva. familie og børn	
371	Nej	
372	Nej	
373	Undervisningsbelastning og administrative opgaver	
374	Har haft vanskeligt ved at skaffe penge til at tage familie med...	
403	Søgte orlov ved jobskifte til svensk underviser/forskerstilling. Afslag, Opsagde stilling pr. 31/12 2010. Snævertsynet fordi nuværende arbejdsplads kunne opnå at ny arbejdsgiver betalte for opnåelse af erfaringer den nuværende arbejdsplads ikke kunne give.	Jeg er utilfreds med at udviklingen går fra et frit universitet som kan tilbyde svar på spørgsmål som egentlig ingen ønsker besvaret, til at universitetet nu alene tilbyder forvaltningsviden som legitimerer allerede nødvendige administrative tiltag.
404		Karrierevejene, muligheder for fastansættelse er totalt uoplyste fra institutleder og opefter. Meget frustrerende, man ved ikke hvad kravene egentlig er for at kunne blive, andet end det sædvanlige "man skal være god" og alt det vrøvl om eliter.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
406	Manglende finansiering er en udfordring	Det er ufatteligt ringe vilkår, som man tilbyder de dygtigste mennesker i DK. Hvorfor skal man dog vælge at gå forskervejen, når man selv skal finde finansiering til dårlig løn - og så for en tidsbestemt ansættelse med stor usikkerhed for fastansættelse.
407	Længere ophold i udlandet er ikke muligt af familiemæssige årsager. Jeg har dog omkring 60 dages ophold i udlandet om året. Typisk 3 ophold af 2-3 ugers varighed og et par småture til workshops, konferencer, seminarer osv.	Grunden til jeg søgte andet job var primært pga. af jobusikkerhed i min nuværende stilling kombineret med, høje krav, lange arbejdstider og dårlig løn. Jeg har fået en del jobtilbud, men fravalgte dem pga. tilsagn om større forskningsbevilling.
408	En blanding af personlige, faglige udfordringer med potentiale for min karriere, på den ene side, og familiemæssige drømme om at tilbringe en rum tid i det pågældende land, på den anden side.	Når jeg overvejer at skifte job, skyldes det ikke utilfredshed med universitetet som sådan, men det faktum at forandringsprocesser på mit institut driver det i en retning, der gør at jeg føler mig mindre 'hjemme', og fremtiden ser ikke bedre ud.
409		Det er altid svært med en forholdsvis ny institutleder, med manglende forståelse for personaleledelse og forståelse for hvad myndighedsarbejde indebærer, at få opbakning. Især når der opstår kritiske situationer hvor institutlederen taber overblikket.
410		
411	Der skal altid undervises. Forskningstid er et residuum af den tid som måtte være til overs. Derfor stopper jeg med ansættelse for nytår.	Der er ikke længere sammenhæng mellem mål og ressourcer. Vi skal altid vejes og måles. Ofte får vi påskrevet, at der skal laves god og relevant undervisning, men vi bliver ikke bedømt herpå. Undervisning er ikke et succes kriterium på universitetet.
412	Har været på udenlandsophold ved anden forskningsinstitution i 6 måneder - der er ingen økonomisk støtte fra instituttet, hvilket vanskeliggøre det noget at komme afsted	
413	At der ikke findes et koncept om orlov samt at man ikke kan købe sig fri, hvorfor det er formelt umuligt (om end der nogen gange kan laves ad hoc løsninger) at fritages for undervisning. Derfor kan man selvfølgelig dårligt forlade landet.	
414	I løbet af min Ph.D. forhindrede min vejleder mig i at tage på udlandsophold.	Universitetsforskere er en flok egocentrerede kamp-haner, der slås med næb og kløer for at få deres navn på flest muligt artikler. Det gør de fordi forskningsmidler og prestige afhænger 100% af antallet af artikler, der bærer ens navn.
415		Afdelingen værdsætter ikke forskere i tidsbegrænsede stillinger uanset deres kvalifikationer. Lederen har meddelt at der ikke kommer nye faste stillinger i lang tid fremover. Administrationen betragtes som vigtigere end forskning og undervisning.
416	Ingen økonomisk støtte og overbookning med undervisning	Stigende krav om ekstern finansiering af egen forskning er tåbeligt avanceringskrav iforhold til at skabe sig en professor karriere indenfor grundforskning... det politiske system straffer grundforskere og belønner overfladisk anvendt forskning.
417	Finansiering er vanskelig for danske familier, idet der ikke tages højde for medfølgende familie. Udgifter til børnenes skole, bolig og ikke mindst en manglende løn for ægtefællen er en væsentlig barriere. De dækkes slet ikke af skattefradrag.	Det danske karrieresystem er i alt væsentlighed præget af nepotisme. stillinger er i praksis besat før de er opslået. dette er forstærket i de senere år gennem universitetsreformen og afskaffelsen af åbenheden i bedømmelser
418		Jeg ansat som seniorrådgiver på AAU. Jeg oplever at ledelse ikke forstår hvad det er for en stilling de har ansat en person i - dette giver ofte anledning til fejlforklaringer,
419	Private forhold (familiesituation) som ikke er nemme at kombinere med ophold.	Ledelse på universitetet har svære kår, men gode mellemledere der kan skjærme medarbejdere fra reformer og micromanagement og formå at gøre systemet transparent er ikke-eksisterende. Udpræget mangel på uddannede ledere skræmmer mange medarbejdere.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
420		Jeg ønsker kollegialt selvstyre. Det er det mest rationelle og økonomiske. Vi bruger for meget tid og for mange kræfter (og formange penge) på ledelse, fordi ledere tror de ved bedre; men vi er ansat på universitetet, fordi vi er de bedste på vores felt.
422	Mine vanskeligheder med forskningsophold i udlandet er private. Jeg har børn i skole alderen og vil ikke tage dem udenlandsk. Forskningsmæssing og økonomisk ville jeg ellers straks søge udenlandsk, hvor udfordringerne og mulighederne er større.	Det der gør mig mest utilfreds er manglende anerkendelse. Mulighederne er der bare ikke for lederne hverken fagligt (lektor til professor) eller økonomisk. Jeg sidder fast i min permanente lektor stilling.
425	Lønnen er generelt væsentlig lavere i udlandet, hvilket er en stor udfordring, når man har familie! Desuden er det en underskudsforretning, da man selv skal afholde alle rejse og etableringsudgifter.	
426		Mere forskningskompetente personer over mit eget niveau der kan vejlede på fagligt og praktisk (fondsansøgninger, publikationsstrategier mv.)
427	Det er svært at få accept fra ledelsen	Ja, jeg er træt af alle de spørgeskemaer der kommer fra alle mulige steder
428		Svar præget af rodet jobsituation: 4 mdr post doc på KU, 5 mdr arbejdsløs og derefter post doc på DTU. Jeg synes DK mangler et "tenure-track" system hvor man relativt tidligt for chancen og hvis man opfylder afklarede mål venter der en fastansættelse.
430	Administrativ jungle	
431	Lønniveauet i udlandet er generelt noget lavere end det danske, hvilket gør det svært at gennemføre længerevarende forskningsophold i udlandet som ikke er finansieret hjemmefra.	Det er et meget stort problem at der mangler faste stillinger på mit universitet. Der er mange projektmidler som kan finansiere midlertidige stillinger, mens basismidlerne skæres ned hvert år. Jeg har været midl. ansat i mere end 5 år nu.
434	En væsentlig hindring er på det personlige plan, nemlig familie og børn.	Bureaukratisering, problematiske omstruktureringer, tomme strategidiskussioner, oppustning af ledelse og ubegrundede beslutninger o. givne forsknings- og undervisningsområder er hovedproblemer.
435		Jeg fratræder på grund af alder sommeren 2012
439	Nej	
440	No	No
441	Der mangler en institutionaliseret sabbatical ordning der muliggør at man kan tage udlandsophold, når man samtidig har stort aktivitetsniveau mht undervisning, administration, formidling og forskning på ens ansættelses-sted	
443	Nej	
444		Der er på Århus universitet en alt for stort kløft mellem de karriererfremmende mål som ledelsen opstiller (mange gode publikationer, eksterne midler) og de belønninger som gives (højere løn, hurtige karriererveje).
446		Det store problem med "karrieremuligheder i det danske universitetssystem" ligger et trin under mit nuværende, nemlig skridtet fra løstansat forsker (postdoc) til fastansat (typisk lektor). Der er intet fast system idet universiteterne de facto har overdr
447		Jeg er lige startet på et nyt sted, og det gør nogle af spørgsmålene svære at besvare, da de forudsætter forholdsvis gode informationer om dette nye sted, som jeg pga manglende erfaring med stedet ikke har endnu.
448	Nej	

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
449		Spørgsmålene dækker kun delvis kliniske professorer ved de sundhedsvidenskabelige fakulteter. De største udfordringer her er forskningsbrøken på 50% og delte referencelinjer til universitetet og afdelingsledelse.
452	Det er hårdt og dyrt at flytte til udlandet med familie og der er meget lidt praktisk hjælp at hente.	Jeg har to mindre børn - ellers søgte jeg til udlandet igen. Der er blevet mindre plads til tværfaglighed. Der stømlines efter de forskningsområder der er mest højtprofilerede, let får eksterne midler og institutlederens egne interesser/kontakter.
453		Jeg er phd studerende, og har søgt en postdoc i Boston, som jeg har fået. Jeg har været meget flad for mine 3 år her
454	Nej.	Nej.
455	Økonomi og familie	
456	Nej	
458	Nej. Jeg anser ikke forskning som min mission i livet, men som en del af et spændende job. Jeg vil derfor ikke ofre det der skal til for at flytte til udlandet i en periode. Ansættelsesforholdene som forsker er rigeligt turbulente uden denne komplikation.	I dette år har jeg arbejdet på 10-12 projekter på tværs af afdelingen. Dette åbner op for mange nye fagligheder, men giver dårlig mulighed for faglig dybde, og samtidigt bliver hverdagen administrativ tung, og det at lave publikationer nær umuligt.
460	1. Som udgangspunkt, nej. Men: 2. Meget høje udgifter til børnepasning (Boston, USA). 3. Nødvendighed for match i stilling til ægtefælle.	
462	Nej. Jeg lavede min PhD i UK i tre år men har ikke haft vanskeligheder med dette	Jeg finder det svært at fokusere og planlægge lang tid frem eftersom jeg er ansat i tidsbegrænsede stillinger derfor ønsker jeg at søge et job som giver mig denne stabilitet.
463	Instituttet mangler netværk som nye forskere kan glide ind i. For at komme i betragtning skal jeg først selv opbygge et netværk.	
464		Ansættelsesstrukturen er stiv på universitet. Kun dine kvalifikationer på papiret tæller. Ingen mulighed for at indlægge kriterier som f.eks. alder. Begrænsning i antal genansættelser i samme stillingstype.
466	Hensyn til familie.Hvis man har en ægtefælle, hvis karriere og hverdagsliv man accepterer,vanskeliggør dette en international længerevarende tilknytning .Det kan dog opvejes af kortere ophold, hvor familiespørgsmålet er mindre eller familien kan tage med.	
467	Finansiering er altid et problem, vi har kontakterne, men midlerne internt og eksternt er svære at få	Ville gerne have uddybet Bedre finansiering af udlandsophold, bedre løn til kliniske forskere, mindre indspisthed,mere rekruttering af de bedste fra ind/udland. Kig ud over ringgaden
468		Jeg mangler finansiering og sammenhængende forskningsprojekter. Bruger ALT for meget tid på at søge penge
470	Den eneste vanskelighed er at skaffe penge til at familien kan komme med. Der er ingen vanskeligheder med at få adgang til de stærkeste forskningsmiljøer i verden.	DTUs styreform er uoplyst enevælde. Rektor er egenrådig og manipulerende og ser stort på gældende regler og love. Ministeriet holder hånden over ham. Hvorfor? Kolossale midler anvendes på administrative funktioner uden reelt indhold.
471	Nej	Nej
472	Svært at få økonomien til at hænge sammen, hvis familien skal med	
473		Under årsager til eventuelt jobskifte burde I have anført "dårlig ledelse" som en mulighed. Det er meget vigtigt i mit tilfælde, og i mange andre kollegers.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
474	Det er lykkedes mig at komme paa forskningsophold sammen med min hustru som ogsaa er forsker. Men det er mit indtryk, at det er meget svaert for mange andre, pga. den danske tradition for at begge arbejder fuld tid.	
475	Famile Økonomisk støtte	Situationen er pt på vores institut at der ikke bliver slået nogen faste stillinger op og når en lektor/professor går af, nedlægges stillingerne. Dette betyder, at universitetet mister mange kvalificerede medarbejdere og derudover også undervisnings kraft
476		Dette er en tåbelig undersøgelse da de grundlæggende økonomiske vilkår er bestemt af ministeriet. Det vile have været mere interessant at undersøge hvorledes beskæring i basismidler påvirker muligheden for en karriere baseret på fri forskning.
479	Har endnu ikke søgt udlandet, men oplever generelt større interesse for min forskning i udlandet end herhjemme.	De kortvarige forskningspositioner uden udsigt til mere regelmæssig ansættelse, evig søgen efter eksterne midler, og manglende anerkendelse af gode forskningsresultater (økonomisk, prestigemæssigt), kan gøre det svært at fokusere på det positive: friheden.
480	Der har ikke været en naturlig opbakning til dette.	Universitetsledelserne skal oppe sig og bruge de ledelsesredskaber (bl.a. værdier, klare mål) som ellers anvendes i anden offentlig virksomhed samt i privat virksomhed. Ledelsen er berøringsangst og kan ikke håndtere personvanskelige situationer.
481	Svært at få overblik over skat, sygesikring, køb af bil osv. Svært at få økonomien til at hænge sammen. ringe støttemuligheder. Universitetsforsker er markant dårligere stillet skattemæssigt end ansatte i fx centraladministrationen. Ligestilling ønskes!	
482	Det er svært at overskue at blive frigjort fra arbejdsopgaver. Økonomien er heller ikke nem. Det ville blive en krig ...	
483		De meget usikre karriereveje på universiteterne - og ikke mindst på humaniora, hvor mulighederne for eksterne midler er få - er en altoverskyggende faktor i forhold til generel utilfredshed i jobbet og overvejelser om jobskifte!
485	Krav om og behov for deltagelse i undervisningsaktiviteter har gjort at det er svært at være væk længere tid af gangen. vi er stadig så lille et universitet, at det er nødvendigt at stort set alle underviser næsten hele tiden, pga små basismidler	Jeg ønsker at være ansat et sted, hvor der er flere basismidler til forskning, så jeg ikke skal bruge min tid på at kæmpe om og blive presset til at søge eksterne forsk.midler. Men det findes jo ikke i Danmark - det er et generelt problem for humanister.
487	Ja, det er svært at overtale partneren til at tage med. Det er desuden en betydelig privat udgift at have længe udlandsophold under PhD'en	Phd uddannelsen bør systematiseres mere. en mere amerikansk model ville gøre danske phd'er mere konkurrencedygtige i forhold til udenlandske forskere. det bør være gældende praksis, at dygtige phd'er IKKE automatisk ansættes på deres "ophavsinstitut".
489	Nej	Det er absolut afgørende for både kontinuitet og nytænkning i forskningen, at man har mulighed for fri forskningstid. Men det har vi ikke. I stedet spilder vi tiden på ansøgninger. Og på konstante reorganiseringer af institutionerne.
490	Med ekstrem grad af ekstern finansiering er det stort set umuligt for ledende medarbejdere, som jeg selv, at rejse væk idet man skal skaffe penge og administrere projekter - ikke bare for os selv, men for hele gruppen.	Med den ekstreme eksterne finansiering der efterhånden er, ender de dygtigste forskere med at være projektadministratorer og pengemaskiner. Samtidig suger de "dygtigste" og mest højprofilerede pengene ud af markedet.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
494	Vanskeligt at opnå frigørelse fra "pligter" på instituttet; administrative såvel som undervisningsmæssige	Der går AL for megen tid med bureaukrati, kontrol og evaluering. Det er frustrerende, at tiden til "kerneydelse" forskning og undervisning fortløbende "svulmer". De statslige lønninger matcher på mit felt hverken kommuner eller private virksomheder.
495	Håndteringen af det danske system for skat og sygeforsikring under arbejde i udlandet har været helt umuligt og på trods af en bevilling fra forskningsrådet har der ikke været hjælp til disse ting.	Forskning på top niveau kræver lange arbejdstider og det giver problemer i hverdagen. En løsning er højere løn (til at ansætte hjælp) eller integrerede institutioner med fleksible åbningstider. Det vil fastholde yngre kvindelige forskningstalenter.
496	Fondsans. bl.a FSE midler til udl,oph krævede stort arbejde at søge, bla. afslag og genansøgning. Økonomisk svært at få til at løbe rundt med adj.løn og fam., bla. pga. reglen om skattefratagelse som ikke længere gælder v. off. ansatte m. fælles overensk.	Jobsikkerhed er vigtigt når lønnen ikke er bedre, mere eksplicite krav til forfremmelse, ...
497	Nej	Nej
498	Going abroad is EXPENSIVE!	
500		Jeg oplever ikke, at universitetsledelsen tager ansvar for sine ansatte. Man betragtes som selvstændig erhvervsdrivende, der selv skal sælge sin undervisning, skaffe sine forskningsbevillinger etc.
503		Jeg er en del af universitets ledelse. Spørgeskemaet fokusere ensidigt på karrierudvikling som forsker/undervisere og belyser ikke universitet rammer for karrierer udvikling som leder som et særdeles forsømt område
504		Jeg har netop været på forskningsophold i udlandet, hvorfor min forskningssituation indenfor de 12 måneder har været markant anderledes end normalt.
508	Skatte- og sygesikringsudfordringer. Svært at få fastlagt hvad der egentlig gælder.	
509	Nej. Jeg benyttede min første post doc til at tage et udlandsophold, da min rolle med etablering af et feltforsøg var færdiggjort	Jeg betragter min postdoc ansættelse som et konsulentjob.
510		Arbejdet er meget givende. De sidste år har været trælse med hensyn til eksterne penge og små interne midler. Hos os taler vi om at den "kritiske masse" er passeret, det vil sige der er for få kollegaer til at man kan have et fagligt miljø.
511	Det er svært at koordinere med fx undervisningsforpligtelser hjemme. Udlandsophold kræver etableret og langvarig personlig kontakt til værtsinstitutionen som er svært at have tidligt i karrieren.	
512	Nej, endnu ikke (har været ansat ved et dansk uni 1,5 år)	
513	Nej	Man bør nok ikke tro i Danmark, at man kan tiltrække og fastholde de bedste i Verden ved at tilbyde den ene halvdel af en familie af forskere gode skatteforhold, mens den anden halvdel af familien behandles som kriminel pga udenlandsk herkomst.
514	Ikke relevant	Jeg er ansat på et institut, der tidligere var en sektorforskningsinstitution. Jeg mener det var en fejl at infusionere sektorforskningen i universiteterne.
516	Det er tungt at arrangere en sabbatical i udlandet når ægtefællen har arbejde og børnene skal i skole. Løn og skatteregler er heller ikke nemme at sætte sig ind i	Når man allerede er professor er der ikke et naturligt "næste karrieretrin" - med mindre man ønsker at droppe forskning og blive ren administrator. Dette er et karriereskift og ikke et karrieretrin

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
517	Økonomisk støtte fra universitetet. At flytte familien med.	Det største problem er universitetets tendens til at favorisere nogle forskningsområder frem for andre. Det betyder at mit forskningsområde primært lever gennem eksterne midler.
518	Diverse logistik, især at skaffe en bolig til min familie og mig selv, som er i rimelig stand og samtidig til en rimelig pris.	
519		Jeg mener der er for lidt bevidsthed omkring det enkelte fags behov for udvikling, når ph.d.'er fordeles. Inden for mit område er der ikke en eneste ph.a. der har været finansieret af fakultetet i mere end ti år. Det giver dårlige forhold for faget.
520	Private familieforhold	
521	Har ikke haft problemer med at arrangere forskningsophold i udlandet. Tværtimod.	Administrative byrder specielt i forbindelse med uproduktive forordninger der kun tilgodeset topledelsens behov, vanskeliggør i stigende grad at opretholde den effektivitet der kræves for at holde forskergruppen i den internationale top. Lignende for UV.
525	Finansiering Bureaukratiske obstruktioner Dekanatets 'strategier' for forskning blokerer for selvstændige initiativer	"Karriere" har ikke noget at gøre med løn eller stillingskategorier, men vedrører god forskning. En god "karriere" vil sige et arbejdsliv hvor jeg præsterer god forskning i samspil med et udfordrende fagligt nærmiljø og balance ml forskning og undervisn.
526		Ville have været mere relevant at spørge seniorrådgivere om sammenhængen mellem forskning og myndighedsrådgivning. De ansatte bruge unødigt megen tid på ansøgninger, som ikke honoreres pga. for få midler.
528	I found strange that I have to include someone in my publications as a coauthor when no any scientific contribution was made from his side. The fact that he owns or in charge of equipment seems to me is not a real scientific contribution.	I would like to get a lecture about how we make money, how we are supposed to pay for the analysis made by the other labs for us, where inside uni to apply for a money and so on.
529		Den strategiske ensretning af forskningen har efter min mening taget overhånd på mit institut. Det forventes at man skaffer væsentlige eksterne forskningsmidler, men forskningsfeltet er så snævert at det er svært at profilere sig individuelt.
531		Der er en modsætning mellem det højprofilerede forskningsmæssige og institutionens husholdningsniveau (administration, "project camps", nævn, eksaminer etc.). Inkl. kontrast mellem indsats og meritter. Og begge dybt nødvendige!
532	Skattesystemets uoverskuelighed ved længerevarende udenlandsophold	
537	- Manglende finansiering. - Underbemanning i sektionen gør det svært at dække undervisning m.m. hvis jeg er væk.	De danske universiteter er blevet en mindre attraktiv arbejdsplads de seneste år. Det skyldes ikke mindst manglende forskningsfrihed, og manglende sikkerhed i ansættelserne. Universitetet bliver en alm. løn arbejdsplads, og ikke længere "vores universitet"
538	Her ikke forsøgt	Hvis der er en aktiv personale politik med henblik på at understøtte personalets udvikling er den aldrig nået frem til der hvor jeg sidder. Omvendt er der en stor mængde administrative opgaver der forekommer både meningsløse og tidskrævende -
539	Det har jeg ikke.	
540		Det der afgør om man kan foresætte som lektor er om man er i stand til at skaffe eksterne forskningsmidler, hvilket derfor bliver den vigtigste opgave som adjunkt.
541	Fak.adm. forsøgte at gøre det meget besværligt, idet de ville opsige min stilling, og derpå ansætte min i en anden stilling på en anden overenskomst i den tid jeg var udenlands, hvilket bidrog til en betydelig usikkerhed. Heldigvis var inst. uenige.	Den udvikling forskningsrådssystemet er inde i, hvor midlerne centrerer om færre og større grupper, mens størsteparten af forskerne udsultes økonomisk, truer med i nærmere fremtid at gøre det meget lidt attraktivt at være forsker.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
542	Jeg er i absolut første fase, planen er først lige blevet godkendt af min nærmeste leder. Det giver naturligvis udfordringer, men det er for tidligt at udråbe egentlige vanskeligheder.	forsk eller uv er det et godt job, men en central ledelse der kun tænker penge- bakket op af staten. Betyder at niveau på udd løbende er faldende og tiden til forsk bliver mindre og mindre. Dvs. et system under forfald ->frustrerende at være del af.
543	Nej	Mere l løn... på internationalt niveau mangler
544	Problemet er især at få det til at hænge samman med privatlivet (børn) samt at få det finansieret tilstrækkeligt.	Vilkårene på universiteterne er generelt forringet de sidste ti-år med nedskærringer på basisbevillinger og øremærkede forskningsbevillinger, som alle slås om. Gode basisbevillinger er forudsætning for at uv kan integreres i de fleste forskningsprojekter
545	Skattereglerne i DK alene. Senere, ved ansættelser i højere stillinger (adjunkt/lektor) vil undervisning umuliggøre udlandsophold.	
546	Nej	De bygningsmæssige faciliteter er en skandale
547	Manglende fleksibilitet i undervisningsadministrationen.	
548	Nej, det er gået meget nemt.	For at se er det helt afgørende, at man skaber bedre muligheder for, at især nyuddannede ph.d'er og postdocs kommer videre i deres forskerkarriere inden for det første par år efter de er færdige.
549	Nej,	Nej
550	Vanskeligheder med administration af forskningsmidler	Det tog meget lang tid (ca.10 år) før jeg blev accepteret som seriøs kvindelig professorkandidat.
551	Nej	Det er et stort problem for forskningen når der (fra regeringen) ensidigt satses på at uddanne flere PhD stud. og ikke på de resten af forskerkarrierer vejen. Mange PhD studerende kommer fra udlandet og de rejser hjem med deres viden når der ikke er jobs.
553	Min ansættelseer primært hængt op på undervisning. Min gruppeleder og jeg har søgt forskningsmidler uden held - og uden midler er der ikke mulighed for forskningsophold, hverken i ind- eller udland.	Der hvor jeg er ansat, er undervisningsbyrden så stor, at man kan vælge mellem at holde sin arbejdstid og stort set ikke forske eller ikke at have fritid. Det er et frustrerende valg.
556	Jeg har ikke haft tid pga interne forpligtelser	
558	Nej, men der kan være problemer med at finde eksterne bevillinger til at betale for ophold i f.eks. USA. De fleste af vores bevillinger er nationale eller stammer fra EU og omfatter typisk kolleger fra andre EU-lande.	Brugen af eksterne programbevillinger har taget overhånd. Det indskrænker forskningsfriheden, forsinker processen fra ide til virkeliggørelse, øger de administrative byrder, og fører til overoptimistiske forskningsmål og usikkerhed i ansættelsen.
559	Svært at få familie med, svært at få økonomi til ophold, ingen hjælp til praktisk planlægning fx. bosted.	
563	Yes, because my head of department will earn money on our teaching - and will not accept a grant (paid by the international university I am to visit) because the salary the department recieve will not be equivalent to the salary, they have to pay me.	There is to little competition to chose better departments when the heads of departments are impossible. We are forced abroad. In US and UK good researchers can always find other places to work - this is too diffycult in DK.
564	Familiemæssig situation med mange børn	
565	Primært familiære grunde. Dernæst karrieremæssige begrundelser knyttet til fraværet fra hjemlige forskningsmiljøer og ansættelsesmæssige forpligtelser.	
566	Omkostninger ved at medtage familie Manglen på gode internationale skoler i udstationeringsområdet	
572	Nej, på ingen måde, tværtimod har de danske fonde (carlsberg, villum kan rasmussen og især Lundbeckfonden) støtte mig i udlandet i 5 år.	

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
575	Nej. Altid været stor opbakning. Selv sendt mine PhD studerende og yngre medarbejdere afsted. Største vanskelighed vedr. familien - kones orlov, arbejde under opholdet, børn mv. og ikke mindst økonomiske (ekstra udgifter og mindre indtægt).	Usikre ansættelses- og arbejdsforhold et kæmpeproblem, som vil få de allerbedste til at vælge forskerkarrieren fra. Kan man anbefale at satse på denne karriere med de forhold? Større basisbevilling og rådighedsbeløb = bedre forskere og bedre forskning.
576	Nej	Jeg har indgået en ufrivillig fratrædelsesaftale, eller sagt med andre ord jeg er blevet afskediget. Dette på trods af at instituttet har støttet ansøgning til FNU med dels min arbejdskraft dels min laborants arbejdskraft (fyret ved samme lejlighed).
578	Undervisning - lader kolleger i stikken under udlandsophold	Oprindeligt var Universitetet et godt sted at være ansat med dårlig løn men store frihedsgrader. Nu drukner man dagligt i administration udstykket af en "koncern-ledelse", som er aflønnet bedre end landets statsminister, og en hær af chefkonsulenter.
579	Nej - jeg var i Canada i tre år (1 års udveksling + 2-årig mastergrad), så føler lidt at jeg har været ude	Jeg sidder i disse tider i en ganske privilegeret stilling her på universitet, men det er generelt helt sikkert ikke så attraktivt at være universitetsansat som det tidligere har været.
580	It is difficult to get it funded, and to combine it with family life.	
582	Nej, men jeg er altså også kun forskningsassistent og ved at blive indskrevet som phd studerende. Dette finder jeg i øvrigt problematisk, at jeg ikke kunne vælge i starten, da der er ret mange af de efterfølgende spørgsmål, der er urelevante for mig..!	
584	Ikke relevant	Spørgeskemaet tager ikke i tilstrækkelig grad hensyn til os, der kommer fra sektorforskningen. Det er tydelig rettet mod det "gamle" traditionelle arbejdsområde på det gamle universitet.
587	Finansiering er vanskeligt, samt frikøb/fritagelse fra undervisning. Ved fremtidige forskningsophold i udlandet, vil det være vanskeligt at dække mit undervisningsområde på instituttet pga nedskæringer i den faste stab.	Jobsikkerheden er væk. Ingen mulighed for forfremmelse. Manglende forskningmiljø. Elendig administration & ledelse. Manglende kollegialitet. Ingen støtte til konferencer & forskningsophold, trods krav om internationalisering. Ringe studenterniveau.
588	Ikke deciderede vanskeligheder. Men de(t) universitet(er), jeg gerne vil besøge - det er i UK -, tager sig temmelig rigeligt betalt for det. Disse midler skal jo også skaffes. Og så skal det hele koordineres med en forskende ægtefælle + børn	Jeg har kun en deltidsstilling inden for undervisning p.t., og dette endda fordelt på 2 universiteter. Derfor er spørgsmålene rettet mod forskning besvaret ud fra den præmis, at jeg pr. medio 2010 altså ikke er lønnet forsker.
590		Kravene er urimelige: Jeg har succes med forskning på internationalt niveau, ekstern finansiering og en rolle som forskningsleder for et stærkt forskningsmiljø, men har givet op fordi vi ikke har kunnet leve op til kravene om økonomisk rentable studier.
591	Jeg har ikke oplevet nogen vanskeligheder herved.	
592	Nej	Nej
593	Nej	Jeg er MEGET tilfreds med arbejdets indhold, men samtidig ikke tilfreds med ansættelsesformen, herunder at man ikke er fastansat i (op til) de første 7 år.
594	Man skal opspare meget tid inden man får lov til at komme på forskningsophold, og det kræver meget planlægning og en vis længde, hvis familien skal med, derfor bliver det i første omgang til et kortere forskningsophold næste år.	Jeg er på 32 timer, fordi jeg har en søn med særlige behov. I den forbindelse har jeg været glad for universitetets fleksibilitet.
595		
596	Ja, svært at financiere familiens samlede udgifter ved udlandsophold uden at skulle efterlade familien i DK (professor + "husbestyrerinde" familier er fra før '68) Lektor/prof løn er langt under niveau hvor længerevarende familieadskillelse er rimeligt	Skema 4.7 tvetydigt: Årsager til at søge ny stilling er noget helt andet end krav til det nye job. Pt rigtig gode forhold for alle de nævnte & det er en selvfølge at de skal være aldeles i top i det nye job, men det er ikke en medvirkende årsag til skift

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
597	Fundingproblemer + problemer med at få udlandsophold til at passe ind i familieliv	
598		
599	Nej, jeg har haft en god oplevelse med et halvt års forskningsophold i Usa	Har brugt for meget tid på at søge om forlængelse af min postdoc og det er ikke lykkedes. Har ellers et udmærket CV.
600	Nej	
601		Jobbet er deprimerende kafkask. Dårlig stemning, ansattes selvtilid udhules. Absurde ledelsesbeslutninger, absurd ansættelsespolitik (kun efter undervisningsbehov, ikke forskningskvalitet, stillinger designes til lokale magthaveres protegeer).
602	Jeg har en familie - og da jeg selv skal finansiere opholdet (betale ekstra boligudgifter til min familie samt sørger for udgifter hjemme bliver betalt), har jeg ikke råd....	
603		PostDoc lønnen i Danmark er god, men det er et problem at søge PostDoc stillinger i udlandet, de er meget dårligt lønnede. Udenlandske PostDoc stillinger er nemme at få (min erfaring), ikke mærkeligt fordi man er meget billig højtuddannet arbejdskraft.
604		Har altid ville forske og jeg finder stor glæde i dette. Det er dog ekstremt frustrerende at der ikke er muligt at lave nogen form for karriereplanlægning, hvilket gør fremtiden føles meget uvis. Dette påvirker og belaster en del i perioder.
605	Ikke relevant for mig, jeg er ansat som videnskabelig assistent og skal først i gang med en ph.d. i februar 2011.	Ja at jeg endnu kun er ansat som videnskabelig assistent (fungerer dog i praksis som forsker). Jeg skal først i gang med en ph.d. på et andet universitet til februar så det kan være at mine svar ikke er så relevante for jer.
606		Det store problem med karriereforløbet for forskere på universiteterne er de manglende professor stillinger. De fleste lektorer i Danmark (i mit fag) med, skal vi sige, 8 års anciinitet ville være professorer i andre lande som USA eller Norge.
611	Nej - lidt bureaukrati (skat, visa, bolig etc) men ikke mere end man kan forvente	
612	Afventer pt. stadigvæk kontrakt, da denne skal udfærdiges i England.	
616	Der er ikke nogen til at dække hullet hvis man rejser ud.. selv sommerferien skal man slås for at få lov at afholde når det passer en selv. Derfor vil det skabe store kollegiale problemer, som vi jo selv oplever når nogen med færre driftsopgaver rejser ud	Hører til de der er indfusioneret til universitetet, så hele strukturen føles som et pres. Iøvrigt er de pt ved at flytte vor arbejdsplads 2 timers transport væk, dette har bestemt tøjlet arbejdsstemningen og mulighederne for ekstern finansiering.Øv
617	Nej	For mig som ph.d.-stipendiat fremstår en universitetskarriere meget uattraktiv. Fremtidige jobmuligheder er usikre, og det er katastrofalt, fordi forskere bliver meget specialiserede og gradvist mindre kvalificerede til jobs uden for universitetet.
618	Manglende mulighed for at søge eksterne midler. Interne midler: Universitetet var indledningsvis uvillig til at yde den nødvendige finansielle støtte - man ændrede dog senere standpunkt, hvorved forskningsopholdet alligevel kunne gennemføres.	
621	Jeg har fået adskillige tilbud om forskningsophold i udlandet, men det har ikke passet ind i mit privatliv grundet barn og kone som også har arbejde.	
622	Primært at få det til at hænge sammen med en etableret familie i lokalmiljø samt ægtefælles muligheder for at få arbejde ifm. et udlandsophold.	
625	Nej, men der skulle være opsparet undervisningsoverskud.	
626	Nej ingen vanskeligheder	Arbejdsbyrden er ofte større end rimeligt

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
627	Primært konflikter med kolleger, andre skal jo overtage ens arbejde medens man er væk.	Det er generelt alt for svært at skaffe midler til forskning. Det virker besynderligt at der er en stilling men ikke midlerne til at lave jobbet. Hvis man tilfældigvis rammer ved siden af de strategiske midler), så er det næsten umuligt at finansiere.
628	Nej	Besparelser og manglende eksterne bevillinger har medført et ikke-eksisterende fagligt miljø indenfor mit fagområde. Havde jeg ikke haft faglig sparring fra kollegaer på andre danske og udenlandske universiteter, var jeg for længst flyttet til udlandet.
629	Megen undervisning går det meget vanskeligt	de konstante nedskæringer og fyrringsrunder ved univversiteterne er meget ødelæggende for arbejdsmiljøet og arbejdsglæden. Den nye ledelsesform på universiteterne er alt for centralistisk og diktatorisk. De sidste 10 år har været ødelæggende.
630		Rent fagligt er jeg fuldt tilfreds. Men i fht. ansættelse er det frygteligt usikkert at være ansat på et universitet, når det er så svært at få forskningsmidler og ens stilling er tidsbegrænset - og det kan få mig til at søge væk, desværre.
631		Spørgsmålene rammer ikke helt plet for strukturen på Risø-DTU.
632	Nej, i fremtiden vil de familære forhold være det begrænsende mht udlandsophold.	Primært manglende opbakning fra instituts ledelsen samt den generelt dårlige finansierings situation in Danmark der er baggrund for overvejelser omkring jobskifte.
633	Har ikke oplevet faglige vanskeligheder, men der er selvfølgelig altid personlige omkostninger ved at flytte til udlandt.	
634	Nej	Vores forskningsindsats taget ligesom for givet og nurses ikke eller får opmærksom, mens masser af systemer bygges op omkring den, men ikke for vores skyld. Vi er bare trækhestene, som leverer til systemerne.
635	Nej	Nej
636		Der er generelt alt for lidt tid til egen forskning (og dermed meritering) primært pga. den meget tid der går med at skrive ansøgninger. En ond spiral, da successraten i ansøgningerne hænger sammen med CV'et.
637	Generelt familiemæssige ting	Debatten om fri og strategisk forskning er fejl-agtig. Langt hovedparten af medarbejdere kan vlge metoder totalt frit
638	Nej, da jeg selv har arrangeret studiebesøg i udlandet	Som 1/10 lektor født i 1939 er jeg nærmest emeritus-forsker - en gruppe, der i ringe grad plejes af KU
639		
640	Nej ikke rigtig..	Jeg er glad for mit arbejde på universitet... Det eneste men er at jeg er ansat i en tidsbegrænset stilling..!!!!
641	Nej	Fjernelse af små bevillinger (0,5-1,5 mio kr) fra forskningsrådene samt en succesrate <10% er en katastrofe for den naturvid. grundforskning i Danmark. Resultatet vil ses om 5-10 år, hvor Danmark mister sin fine plads i det globale forskningsselskab.
642	Ingen vanskeligheder. Masser af kortere forskningsophold i udland - men ingen lange. Dette var hensigtsmæssigt for min karriere. Er 68 år og efter eget ønske på halv tid pr. 1.3.10 for at afslutte forskningsprojekter - derfor ingen udlandsplaner.	Pga min alder (snart 69 år), kontrakt om afgang ved 70 år, og ansættelse (professor) er mine besvarelser mindre relevante for undersøgelsens fremadrettede mål. Savner spørgsmål vedr. unge forskere & om balancen mellem faste bevillinger og de eksterne

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
643	Ingen vanskeligheder - men har ikke prioriteret dette	Jeg synes de unge har det svært. der er meget kamp om midlerne og det vare længe inden "man kan selv" - sådan var det ikke tidligere
644	Nej	Nej
648	Internationalisering foregår primært ved deltagelse i internationale forskningsprojekter, konferencer, peer-review-paneler ved internationale tidsskrifter ol. Faget er internationalt ift teorier og metoder, men anvender i betydeligt omfang dansk empiri.	Skemaet er fuld af forsimplinger, men der er ikke plads til at belyse det. fx om ledelsens rolle, om forhold undervisning-forskning mv
649	Primært problemer med at finde noget relevant at lave for 2 personer med en ph.d. inden for nært beslægtede forskningsområder. Nu også med et lille barn, derfor er udenlandsophold endnu ikke gennemført.	Det er utilfredsstillende at der kun bevilges penge til at uddanne ph.d.-studerende, men ikke til at fastholde dem efterfølgende. Med en konstant flow af medarbejdere er det svært at have langsigtet forskning. De bedste hjerner finder ofte noget andet
650		
651	Manglende midler til ophold, ikke penge til medfølgende børn, som skal i skole svært at få længere forskningstid uden undervisningsforpligtelse manglende hjælp til planlægning af udenlandsophold	Pga den nuværende økonomiske situation på universitetet er der manglende jobsikkerhed på mit niveau (adjunkt), og det tvinger mig til at undersøge andre muligheder udenfor universitetet. Desuden oplever jeg manglende opbakning til min karriereudvikling.
653		I Danmark er der modsat fx USA, Norge og Sverige for stor tilfældighed i advancement til professorniveauet, hvilket gør en universitetskarriere mindre attraktiv, end den burde være. Dette er hæmmende for tiltrækning af lovende universitetsforskere.
654	Finansiering	Et væsentligt problem for mange forskningsuddannede er, at de ikke på uni kvalificere sig til et job udenfor uni (i nogle tilfælde heller ikke indenfor uni). Og at uni langt fra har brug for alle de ph.d.ere de uddanner.
655	Sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv. Svært at pakke hele familien med i kufferten - har 3 børn under 10 år, hvoraf en går i skole.	
656	Jeg har familie i DK - mand med selvstændig virksomhed samt 3 skolesøgende børn.	Manglende muligheder for at opnå fastansættelse pga. universitetets økonomiske forhold er MEGET frustrerende og demotiverende. Postdoc er lidt en blindgyde fordi der ikke er noget perspektiv.
657	Finansiering er det største problem. Derefter kommer hensynet til familien,.	Jeg er meget tilfreds med stillingen, men mener at der er for lidt tid til at forske.
659	Nej, jeg har ikke oplevet nogen form for vanskeligheder.	
660		Jeres spørgeskema passer i visse henseender ikke på mig, en ældre professor som selv er leder - i dette tilfælde af et grundforskningscenter.
662	Nej tværtimod opbakning	Til databehandleren: Jeg er på seniorordning HALV TID (og halv løn) og har været det i syv år. Pas derfor på når I taster min arbejdstid ind (20 timer) så den ikke kommer med i gennemsnitsberegningen af forskeres arbejdstid.
663	Familiesituation - enlig mor med datter - og før det manglende mobilitet som familie	
664	Nej, Jeg har allerede været på ca. 2x1år i Tyskland og USA.	
665	Fastholde nationalt netværk Hensyn til børn og skolegang Hensyn til ægtefælles muligheder for professionelle udfordringer i udlandet	Jeg syntes mit arbejde bliver mere og mere præget af træge administrative krav fra bevillingsgiver og andre - samtidig reduceres den bistand man kan få fra mere centyrale administrative interne enheder; sekretær, projektkontor mv

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
666	Manglende støtte til familie under udlandsophold (mand og to børn). Kravet om undervisning hvert semester reel mulighed kun i ferie perioder, da manglende balance til privatlivet. Manglende institutionelle støtte til forskningsophold i udlandet.	Manglende professorstillinger gør det svært at se sig selv komme videre i DK. Manglende synlighed om krav til professorstillinger.
667		Man kan holdes som løst ansat i utallige år og bliver ikke værdsat/får ikke indflydelse efter evne/bidrag til arbejdspladsen. Man bliver regnet for en byrde. Fastansatte kan fise den af og ikke lave noget, hvor vi andre skal for at kunne skaffe penge
669		Jeres angivelse af "organisation" i et af de indledende spørgsmål om understøttelse var upræcist. Mit svar ville hedde Mit institut understøtter godt som organisation Universitetet som organisation understøtter ikke
674	Har ikke selv været aktiv på det område	
675	Jeg havde håbet at gennemføre et forskningsophold i forbindelse med et projekt, som jeg imidlertid ikke fik penge til	Jeg opfatter det som problematisk, at ekstern forskningsfinansiering i dag betyder så meget, at jeg i dag primært forsker i noget andet det, jeg virkelig brænder for og er kvalificeret til
676	Ikke endnu - men jeg forventer de samme udfordringer som mine kollegaer har oplevet (skatteforhold, friholdelse for vejledningsopgaver m.m.)	Generelt problem, at vi brænder så meget for vores job, at vi finder os i mange afsavn (fx demokratisk ledelse, indblanding og detaljstyring fra regeringen, lang arbejdstid/lidt fritid, lav løn m.m.) for at få lov til at forske i det der interesserer os.
677	Jeg har ikke oplevet sådanne vanskeligheder, tværtimod: jo mere orlov man søger, jo bedre.	
678	for mange administrative forpligtelser i et lille fagmiljø	
680	danske skatteregler - meget dårlig økonomi ved at arbejde både her og i usa. Man betaler topskat af hele den danske indtægt og mister alle rettigheder.	der er kommet alt for megen administration mens jeg har været væk og det er katastrofalt at adskille VIP og TAP gruppen. Ledelsen mangler ofte forskningsmæssige kompetencer.
681	Nej det har jeg ikke	Inden for humaniora er der ingen universiteter der gør noget som helst for at tiltrække de bedste forskere og dermed lave et internationalt niveau. Man sørger for dem man selv har uddannet og er egentlig ligeglad med niveauet. Det gælder i sær KU.
684	Vi har på instituttet ikke folk der kan træde ind og udfylde min rolle. Derfor, indtil vi får den nødvendige manpower har jeg ikke mulighed for at komme afsted.	
688	Ja. Jeg har kone og 3 børn hvoraf den ene går i skole. Derfor intet ønske om udenlandsophold.	
689	Har ikke kunnet få forskningssemester, så der har ikke været mulighed pga. undervisning og vejledning.	Der mangler en løbende dialog mellem medarbejder og ledelse. Det er helt uantageligt at det kun foregår ved MUS, som der kan være mere end et år mellem.
690		Køn bør efter min mening ikke spille nogen rolle i forbindelse med fastansættelse. Kvotering bør ikke finde sted.
691		To af de mest frustrerende forhold ved mit arbejdssted er: Et hysterisk timetælleri hvor normeringerne konsekvent er underestimerede. De tre fusions- og omstillingsprocesser vi har været igennem de seneste ti år og den usikkerhed der følger med.
692	Meget kompleks regelsæt, hvad angår tilhørsforhold og skatteforpligtelser under opholdet. Brug for muligheden for at søge om et større tilskud til ophold og transport.	Problemet ligger i den usikre fremtid, den konstante jagt for forskningsmidler og kravet om at skulle til udlandet. Det kræver ofte store personlige ofre, hvilket også er den primære grund til at mange vælger den akademiske vej fra.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
693	Ingen problemer tidtil.	Der mangler sparring og vejledning til folk i min ansættelsesgruppe om karrierplanlægning. Ligeledes er der en påfaldende mangel på fokusindhentning af eksterne bevillinger hjem. Vi får fremragende støtte fra TAP, men det er primært til det tekniske
694		Universiteterne er turbulente arbejdspladser, der kræver stor fleksibilitet og tilpasning, men som også giver mange personlige udviklingsmuligheder
695	Nej	Manglende information om relevansen af enorme administrative og faglige ændringer på universitetet.
697	Nej ingen problemer idet mit forskningsophold i udlandet var på det universitet hvor min mand også var ansat. Hvis det ikke havde været muligt, ville jeg dog have haft et problem.	Tilfredshed i ansættelsen kan øges ved at gøre karrierevejen på universitetet mere synlig, samt at fastansætte forskere på et tidligere tidspunkt i deres karriere.
703		Spørgsmålet om ansættelse med egne midler eller midler opnået af anden person passer ikke til min situation, da jeg er ansat ved et center, og det er dette, der får bevillingen.
704	Stort set fornuftigt spørgeskema, men glemmer at der er folk som ingen ph.d.-grad har fordi de blev ansat før en sådan blev indført. Nogle af dem er dr. phil.	
705	Har pt familie med små børn, har ikke ønsket at søge udlandsophold	
706	Forpligelse over for familie og børn.	Spørgsmålene tager ikke højde for det IRRITERENDE i ansættelsen, formålsløse arbejdsgange, tåbelig centraladministration, hele syndfloden af strategisk kommunikation fra ledelsen, dyrkelse af ledelse, der ikke er løsningen, men problemet osv.
708	Ingen vanskeligheder	
709	Nej	
710	Jeg har små børn og ønsker ikke at rejse ud med dem.	Arbejdsvilkårene er ikke i orden. Der er alt for meget arbejde, og et stort pres for at skaffe eksterne midler. Jeg har bedt om deltidsarbejde pga små børn, men det er nærmest umuligt at holde timetallet nede på de ønskede 30 timer.
711	Ikke relevant	Success rate ved ansøgninger er alt for hårde (10% er uacceptable og spild af tid - det har taget overhånd)
713	Jeg skal skaffe min egen fulde løn under udlandsopholdet før jeg må rejse	Det er mit indtryk at det er hårdt for alle forskere i disse år at skaffe egenfinansiering. Det medfører en gevaldig konkurrence, alt for meget tid brugt på ansøgninger der ikke kommer blandt de 5% der opnår bevilling.
714		Der er ansættelsesstop. Forskningsgruppe skrumper. Undervisningsbyrden er stigende. Uholdbar situation. Undervisningen er ikke altid forskningsbaseret. Der mangler hænder. Kan ikke vejlede de mange ph.d.stud. ordentligt. Skal yde på for mange fronter
715	Næsten al min forskning har været med betydeligt internationalt samarbejde (universiteter, store "space" virksomheder, "space agencies" som ESA og NASA) - derfor ingen faglig grund til at søge ansættelse i udlandet.	
716	Nej	Jeg er pt linjeleder og er ved at revidere en stor uddannelse. Derfor er min forskningsandel så lille, men jeg deltager i flere store projekter, herudover et EU projekt og deltager i store forskningsansøgninger.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
717	Det er vanskeligt at blive fritaget fra sine pligter hjemme.	* Faglighed prioriteret meget lav i det danske forskningsfinansieringssystem og på universiteterne * Manglende systematisk opbagning fra administrativ side til udarbejdelse af projektansøgninger
718		
719	Ikke relevant	Nej
720	Støtte til rejse og ophold	Dialogen om strategiske emner lader til at forsvinde i disse år og bliver erstattet med power-point shows, konsulentplaner og strategiske overvejelser, der har meget lidt med indholdet i forskningen at gøre.
721		
722		
723		Der kræves megen viden om administrative opgaver for at kunne bestride opgaven at være prolektleder
724		Har været ilfreds for mit arbejde, Men vi/jeg bruger alt for megen tid på at søge forskningspenge - succesraten er = 0. Frustrerende/ødelæggende for arbejdslivet. 2010 = 2 mdr på ansøgninger - % bevillinger. man kunne lave så meget forskning i den tid!
725	Nej	
727	Nej	
728	Ingen vanskeligheder.	Nej.
731	Er reelt ikke muligt grundet manglende ressourcer/muligheder for at dække mine funktioner ind under mit fravær. Lignende situation for øvrige (ikke-ledende) medarbejdere på instituttet. (Er selv ledende medarbejder - uddannelseschef).	
733	Nej	Nej
736		Den nye organisation og ledelsesstrategi er tæt på at være utålelig. Den sætter administrationen/'ledelsen' i centrum, den hylder overfladisk 'vidensdeling', vægter en utopisk samhørighed med erhvervslivet og er dyr og bureaukratisk
737	Undervisningsopgaverne tynger og forhindrer	Jeg oplever at det kollegiale miljø er ved at bryde sammen på grund af en giftig cocktail dårlig ledelse på instutniveau og for få ressourcer til sammenhængende forskning.
738		Trods de gode og rigtige hensigter betyder en (lidt for) langvarig strategiproces på mit universitet desværre også "uklare/skiftende pejlemærker oppefra, som hæmmer dynamik, handlekraft og beslutningsdygtighed på alle niveauer.
739	Har ikke været aktuelt	
740	Begrænsede midler og tid er hæmmende.	
744		Den nuværende topstyring er slet ikke befordrende for nytænkning og medarbejderengagement. De politiske visioner om universiteter i verdenseliten er urealistiske med de bevillinger der gives. DK klarer sig fantastisk i forhold til de midler der ofres.
745		Nej
746	Nej	Københavns Universitet er alt for konkurrencepræget og det giver ineffektiv forskning.
747	Vanskeligt i løbet af en phd at få tid til at tage ud i tilstrækkelig lang tid til at der kan opnås et fornuftigt forskningsmæssigt udbytte af opholdet.	Mine primære årsager til at ønske nyt job er at arbejdet er for ensomt samt mangel på et fælles fagligt mål. Beskriver meget præcist problemerne.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
748		I spørger kun til basisbevilling og projektf finansiering; jeg er hovedsaglig finansieret gennem kommercielle indtægter ;-) Samlet konklusion: Alt i alt, er mulighederne for at gøre karriere i min afdeling meget ringe; både stillingsmæssigt og akademisk.
752	Finansieringen er det store problem og indpasning i familielivet, når der ikke er midler til at medbringe familien.	I mangler er 'ikke relevant' i forbindelse med spørgsmålet om at søge anden ansættelse. Jeg går på pension med udgangen af 2010.
753		Den administrative byrde vokser pgra stigende brug af internetsportaler. Vil universitetsadministration, tidskriftudgivere, forskningsråd mfl blot spare administrativt personale og lægge den arbejdsbyrden over på videnskabeligt kvalificeret personale?
754	Nej. Jeg fik altid opbakninger af gruppelederen og institutlederen i forbindelse med at gennemføre forskningsophold i udlandet.	
755	Nej	Jeg savner at diffuse, tidsrøvende og nyttesløse dokumentationsøvelser erstattes af simple præstationskrav. 5-årige stillinger bør indføres. Faglig frontlinie forbigåes af politisk kløgtige kræfter i DK akademia - faglig stagnation kan forventes.
756		Situationen i al almindelighed på de højere læreranstalter forringes kontinuerligt på stort set alle fronter, og det sker ikke uden konsekvenser både for medarbejderne, deres trivsel og rekruttering.
758	Ikke relevant for sektorforskere!	Denne undersøgelse er meget lidt relevant for mig, og mine svar er derefter. Jeg er sektorforsker og mit institut er først blevet en del af et universitet for få år siden. Det er først her i 2011 at vi bliver integreret i en egentlig universitetsstruktur.
759	Der er ikke nogen tradition for sabbaticals	Jeg arbejder rigtig meget i weekend og aften, og skal åbenbart betale for det via multimedieskatten. jeg kunne kompensere ved at købe en masse isenkram og abonnemeter til min hjemme arbejdsplads, men det skal jeg jo betale over egne forskningsbevillinger
760	Ikke de store, men det mest tidskrævende er anskaffelse af rejsemidler. Og største problem er at der typisk kun gives ringe eller slet ingen kompensation af forskningstid ifm sådanne ophold.	At institutioner på det samfundsvidenskabelige område har behov for tilførsel af større midler til såvel forskning som undervisning, hvis Danmark skal kunne opretholde sin konkurrenceevne på sigt.
764	Nej, jeg har ikke oplevet vanskeligheder i forbindelse med ophold på amerikansk universitet i mit phd.forløb.	25 % forskningstid er for lidt. For få midler til grundforskning for det humanistiske område. Jeg overlever via små ekternt finaciereede projekter og har det ok, men det er hele tiden på nåde. Løn for lille ift. uddannelse og arbejdsindsats
765	Familiært. Kone med egen virksomhed i DK Statusændring, man må "sluge kameler" og indordne sig. I Schweiz arbejder de langt mere end i DK. I Sverige har de lettere til offentlig finansiering og flere private virksomheder understøtter forskningen.	Der er stort pres centralt fra for at søge ekterne bevillinger, og vi mangler personale således at vi selv må indsamle data. Undervisningen, som er meget motiverende, udgør en langt større del end økonomisk budgetteret via kursusbudgetter.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
768	Der er ikke megen støtte at hente i organisationen m.h.t. økonomien i et forskningsophold.	
769	Tiltrådte første forskerstilling, før phd-uddannelsen var udviklet, og sidste forskerstilling, inden dette krav var almindeligt, og før internationaliseringen af univesiteterne var udbredt. Derfor forekommer nogen af jeres spørgsmål temmelig upræcise.	
770	Nej ingen forhindringer;	
771	Økonomi for ophold med familie	
773		De overordnede rammebetingelser er absolut ikke optimale for at udføre gof forskning, men arbejdet er alligevel attraktivt på grund af det nære fagmiljø.
774	Der er ingen faste regler om sabbatical på universitetet - det betyder at det er svært at planlægge længere frem i tiden.	Sammenlægning af universiteter mindsker muligheder for karriere i Danmark. 8års regel for at man kan blive lektor MSO udskyder en mulighed for en forfremmelse mellem lektor og professor Bevillingslotteriet øger tilfældigheden af karrieren
776		Give young and female researchers more chances
777		Det ville være ønskeligt, hvis alle lektorer, der kan kvalificere sig dertil, kan opnå professortitlen.
778		Det er fint at forskningsmidlerne er i konkurrence, men det ødelægger ens motivation at succesraten er under 10%. Højere succesrate ville gøre det mere attraktivt at blive i universitetsverden.
783	Begrænset varighed af orlov med løn	Spm 4.1 Jeg har været ansat samme sted i snart 40 år: forskningsassistent, adjunkt, lektor Spm 4.5 Jeg går (sandsynligvis) på pension om 10 måneder.
785	Nej	
786	Ingen vanskeligheder	
787	Nej, generelt er det nem, når man kan tage sin løn fra instituttet med	
788	Nej.	Nej.
789	Nej, jeg har ikke forsøgt.	
791	ja, svære problemer med at skaffe den nødvendige finansiering	
794	Nej	
795	Det har ikke været relevant eftersom mit (sprog)fag blev nedlagt på mit universitet for nogle år siden.	Visse spørgsmål var ikke relevante da mit fag er nedlagt, og der er indgået aftrædelsesaftale. Jeg har selv været heldig at nå til doktor- og professorniveau. I dag ville en tilsvarende karriere i mit fagområde (sprog) være aldeles udelukket på CBS.
801	Det vanskeligste er at organisere det med ægtefælles karriere, børns skole, andre familiære forhold osv. Jeg har haft masser af tilbud og muligheder for at rejse ud, hvis jeg kun havde været mig selv.	
805	Det passer ikke for familien med et ophold i udlandet på nuværende tidspunkt.	
807	Det er altid en krig at få kommunen til at forstå skatteforhold ved ansættelse i internationale organisationer. Udenlandske forskningsophold er ofte en alvorlig økonomisk belastning.	
808	Nej	

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
809	Nej, var heldig at få et EU-Marie-Curie stipendium mens det stadig var muligt at søge to gange om året og uden at skulle gøre alt for meget rede for projektets forventelige afkast til samfundet etc.	Mangler en karriereplan og en gulerod. Ingen faglig sparring med min gruppeleder, stor forskel i faglig baggrund mellem ham (SUN-baggrund) og mig (NAT-baggrund) som giver konflikter om forsknings-metoder og -resultater.
810		Men karriere mulighederne er forbeholdt de strømlinede og gerne med snævert forskningsfokus og som helliger sig forskningen. Hvis man bruger tid på adm. og udvikling af nye undervisning tiltage belønnes det ikke tilsvarende.
812		Som, tror jeg, mange andre universitetsforskere synes jeg, at jeg har et fantastisk spændende job med fremragende danske og internationale kolleger. Men universitetets i stigende grad elendige styring og centralistiske politik er ved at ødelægge jobbet.
813	Nej - men det kræver naturligvis en indsats at skaffe de fornødne midler	Der bruges alt alt for meget tid på at søge om forskningsmidler - tiden var langt bedre brugt på mere forskning. Mange bevillinger er for kort-sigtede - det giver for lidt ro til at fordybe sig.
814	Ingen vanskeligheder overhovedet.	DK er det land i EU der har ringest forhold mellem lektorer og professorer. Det stiller os ringerer ved soegning af internationale forskningsmidler da vores stillingsbetegnelser er daarligere paa papiret end konkurrenters.
815	Manglende klarhed om regler i forbindelse med selvbetalt orlov. Manglende forståelse for vigtigheden af forskningssamarbejde med ledende internationale forskningsmiljøer.	Som jeg oplevet universitetet, er det præget af et meget stort og tungt administrationsapparat, hvor for få af de centrale ledere har personlig erfaring med forksning på højt internationalt niveau.
816		Dårlig ledelse på alle niveauer: rektorat, dekanat og institut. Ingen anerkendelse, ingen opbakning, ingen inspiration
817	Skattemyndighedernes praksis i forbindelse med udstationering udgør en forhindring.	
822	Famile og børn	
823		Jeg er meget tilfreds med mit job, men ville ønske der var større jobsikkerhed
825		For svært at søge eksterne midler fra FKK - har brugt lang tid på gode ansøgninger, der ikke bliver til noget. Min løn er i praksis mindsket, fordi jeg af familiemæssige grunde pendler fra Kbh til Århus og selv betaler transport og ekstra logi.
826	Med tre små børn og en mand med en aktiv karriere er det vanskeligt at gennemføre ophold i udlandet. Håber det er nemmere i en fast stilling at komme afsted på ophold af kortere varighed	Er for nylig blevet ansat i fast stilling, og selv om denne som alle andre stillinger på min inst er afhængig af eksterne midler, er dette faktisk vigtigt. Det betyder at man er med på holdet og kan sætte ting igang som først konkretiseres om nogle år.
829	Jeg synes godt, at de danske universiteter kunne hjælpe noget mere med det administrative omkring det at tage til udlandet. Det kan være meget kompliceret og man kan tit komme i problemer skattemæssigt m.m.	
832	Nej, har ikke forsøgt.	Svært at bevare overblikket over arbejdssituation/karriere pga. konstante forandringer. Langt mere tid og energi brugt på at være kortsigtet, omstillingsparat medarbejder, der retter ind ift. nye krav og fordringer end på langsigtet karriereplanlægning.
834	Der er lagt barrierer mht. antal undervisningstimer man skal bruge som opsparring til udenlandsophold på 1 år.	

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
835	Nej, har ikke været interesseret	Det sindsygt at det prioriteres meget højt at uddanne flere ph.d fremover og gøre det umuligt at fortsætte i en post doc bagefter. Kan man forestille sig en virksomhed som fyre sine medarbejdere tre år efter de er blevet ansat og kommet ind i deres job?
836	Ikke endnu	
841	Nej	Der mangler struktur og planlægning på universitetet. Mange ting er meget dårligt organiseret, både i de enkelte grupper, på de enkelte institutter og fra centralt hold. Det gør det i mine øjne mere attraktivt at vende blikket mod det private erhvervsliv.
843	Vdr. støtte til ansøgninger, er "centralt hold" (som jeg markerede) en forkert kategori. Mange store ansøgninger understøttes fra fakultetsniveau, og dem jeg har gået ind med, har fået hjælp fra fakultetsniveauet	
844		Ambition om universitet i verdensklasse i skærende kontrast til reel indsats for at støtte VIPers forskning. Absolut forudsætning: ALLE fastansatte VIPer tilbydes min. 75% tid til forskning for konkurrencedygtig kvalitet i både forskning og undervisning.
845	Familie og undervisning.	Det skal være økonomisk neutralt at være mobil, således at familien kan komme med på længerevarende udenlandske forskningsophold. Karriereudvikling ved universitetet har tidligere blafret i vinden, men nye tider er på vej.
848	Jeg har 3 børn som alle går i skole i DK	
849	Nej	Frustrerende snak om verdensklasseuniversitet med øget studentertal uden øget personale. Undervisning, ansatte og især forskning lider. Klinisk undervisning for studerende mindre end forsvarligt i forhold til tidligere cand.med. uddannelseskrav
850	Nej. Jeg har aldrig forsøgt	
855	Nej. Har arbejdet i en post doc stilling med 1 uge i Sveits og 3 uger i danmark. Dette virkede fint, da jeg fik mit første barn under ansættelsen.	Jeg er ansat på Risø og syntes det er frustrerende, at Risø's rolle i DTU er blevet omdefinert flere gange. F.eks fik vi at vide, at vi skulle undervise på DTU, men efter meget arbejde var meldingen at vi ikke fik noget for det!
856	Nej. Såfremt der har været vanskeligheder har de kunnet tilregnes værtsinstitutionen snarere end hjemmeuniversitetet.	
858		Mængden af administrative opgaver (mange virker overflødige), som hverken bidrager til forskningen eller undervisningen er stigende, og begynder at gå ud over såvel kvaliteten af arbejdet og arbejdsglæden.
859	I den aktuelle (økonomiske) situation ville det sandsynligvis forudsætte at opholdet blev planlagt til en periode uden større undervisningsopgaver.	Graden af tilfredshed med ansættelsen varierer naturligvis. Som mange andre kan jeg fra tid til anden opleve frustration over at have for lidt tid til egen forskning.
860		
861	Det er særdeles vanskeligt at finde et tidspunkt der passer ift. at (1) andre kan/vil overtage undervisningen, at (2) forskningsprojekter og ph.d. studerende kan fortsætte, og specielt (3) at det økonomisk og praktisk kan lade sig gøre familiemæssigt.	Danmark er et lille land med få universiteter, hvilket begrænser karrieremulighederne. De første 10 år af min karriere var der INGEN støtte/tilbud om efteruddannelse - hvilket er blevet MEGET bedre de senest år, til fordel for de yngre ansatte.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
864	Dobbeltbeskatning Familieforhold Sygesikring i udlandet De politiske tiltag omkring forringelse af adgang til skole/sundhed/socialsikring for hjemvendte udenlandsdanskere er en trussel mod danske forskeres mulighed for at opnå erfaring i udlandet	Jobsikkerheden for naturvidenskabelige forskere er elendig. Jeg ville vælge en anden og mere sikker uddannelse (ingeniør eller økonom) hvis jeg kunne vælge om.
867	Mine forskningsophold i udlandet er sket på eget initiativ og ved brug af egne kontakter. Jeg har enten haft lønnen med fra universitetet, haft eksterne bevillinger eller haft orlov uden løn.	Kravene til forskning/publicering, undervisnings kvalificering og ekstern formidling er blevet voldomt skærpede de sidste 10 år. Yngre kollegaer har en lang og usikker karrierevej og har vanskeligt ved at forene uen niversitetskarriere med et familieliv.
868	Nej	Man er sin egen lykkes smed men det kunne være rart med lidt opbakning fra ledelsen
869	Ja. økonomien er meget stram de fleste steder og jeg skal tilsvarende skaffe en del penge for at kunne besøge universiteter som gæsteforsker. samtidig gør undervisningsbyrden i min stilling det svært at finde tidspunkter, hvor opholdet praktisk kan lægges.	
873	Nej	Jeg er meget glad for at arbejde på universitetet, både med forskning og undervisning, men de sidste års faldende bevillinger og tilbagevendende fyringer er stressende og giver en usikkerhed mht. jobsituationen, som man skal lære at forholde sig til.
874	At få forskningsplanerne og familieforholdene til at 'passe sammen'.	
875	Det er svært at få min mand med, det er problematisk at flytte børnene	Naturvidenskabeligt fakultet bruger kun postdoc stillinger (ingen adjunktansættelser, for at slippe for at binde sig til at opslå lektorstillinger. Det er meget svært at vurdere hvilken chance man har for at 1. kunne søge og 2. kunne få en fast stilling.
876		
877		Øg basisbevillingerne eller spred forskningsmidlerne ud til en større skare istedetfor i få centre, det vil kunne øge evnen til at 'opsuge' midler på en forskningsmæssig effektiv måde og vil øge originaliteten i dansk forskning yderligere
878	Ikke relevant	
879	Nej	
881	Nej	
883	Nej, manglende forskningsophold i udlandet skyldes primært private årsager.	
884	Jeg ønsker ikke at rejse uden min familie, og da min ægtefælle har et godt job her hjemme, ønsker han ikke at tage med. Jeg er trods alt kun ansat i en tidsbegrænset stilling (post doc).	
885	Det er ikke nemt at opnå de nødvendige midler til opholdet. Skatteregler/konsekvenserne af ophold er uklare. For lidt støtte til et ophold. Ude af syne ude af sind. Der sker meget herhjemme mens man er afsted der kan have stor betydning for fremtiden.	Der bruges alt for megen tid på at søge ekstern finansiering til projekter der slet ikke fremmer ens forskningslinie. Universitet synes meget bureaukratisk og tungt i mange sammenhænge.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
886		Universitetet får rigtig meget "for pengene" ved eksternt financerede kliniske professorer (al løn er betalt fra de eksterne midler) og man har meget arbejdskraft fra de pågældende (phd vejledning, prægraduat undervisning, bedømmelsesopgaver, mm).
887	Nej	
888		Jeg er nyudnævnt dekan - og finder derfor ikke alle spørgsmål relevante, men har svaret som forsker
889		
890		"Støtten" til at søge eksternt finansiering er på det centrale ledelsesniveau + inst.lederniveau snarere en form for kraftig opfordring (frivillig tvang), derfor administrativ hjælp. Humaniora generelt under voldsomt pres.
892	Nej	Nej
893	Ja, problemer at finde "afløsere" til undervisningsforpligtigelser. En lang orlov (forskerophold betalt i udlandet) kunne kun gennemføres ved at en "midlertidig lektor" blev ansat i mit sted.	
894		DTU trænger til en omfattende organisationsudvikling. Ledelsen på alle niveauer skal professionaliseres, og der skal i langt højere grad skabes mulighed for individuel karriereudvikling. Lønrammer og de nuværende karrieremuligheder er håbløst forældede.
895		At jeg er knap så tilfreds med min ansættelse lige nu skyldes, at vi skal have ny ledelse. Den nuværende ledelse holde "forretningen kørende". Dvs.der bliver ikke foretaget langsigtede planlægning, da ingen ved hvad en ny ledelse ønsker at satse på.
896	Nej	Nej
897	For ca 25 år siden efter studierne var der ingen støtte overhovedet til forskningsophold i udlandet. Jeg havde nær fået en god stilling, som jeg formodentlig havde fået ved et minimum af den støtte phd- og postdoc forskere får i dag.	Kriterier om at opnåelse af eksterne forskningsmidler giver udnævnelse til professoratsstillinger er fagligt yderst betænkeligt og delegitimerende for universitetet. Udnævnelseskriterier bør selvfølgelig udelukkende være faglige og ikke finansielle.
903	Nej - jeg har ikke oplevet nogen vanskeligheder.	
904		Forskningsfrihed er afgørende. Vi bruger al for meget tid på ansøgninger og kontrollerende administration. Min faglige udvikling, og dermed mit fagfelt, hindres derved.
905	Jeg har været afsted på både MA og PHD niveau (USA), og skal snart afsted til Stanford. Har kun oplevet det almindelige bøvl med budgetter, praktiske ting, omstændigheder omkring at tage familien med. Men har fundet gode støttemuligheder.	Min oplevelse af tilfredshed er ret påvirket af politiske og organisatoriske udmeldinger omkring nedskæringer, skærpede krav, manglende jobsikkerhed. Snarere end (det krævende) job er det den type kommunikation, der kan få mig til at overveje jobskifte.
906		Personalestyrelsens regler spænder ben for alle 'løstansatte' på tidsbegrænsede ansættelser. (Og reglerne bliver brugt imod os, ikke FOR at udvikle os). - Skrevet af en der nu nok er på 15. og sidste ansættelseskontrakt siden 1999.
913	Familære problemer	
914	Ingen problemer	Erhvervelse af den tekniske doktorgrad ved DTU har ikke ført til løntillæg. Er endvidere kendt professorabel 2 gange - heller ikke dette har givet pote.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
915	Nej. Har ikke ønsket.	
916	Manglende fagligt netværk	
918		Universitetsfusionen har skabt usikkerhed om fremtiden og uigennemsigthed i beslutningsprocesser og ledelsens målsætninger
919	Nej	
920	Uklarhed om hvilke personlige dokumenter der skulle oversættes til fransk og alligevel medbringes i original. (Dette kunne måske være et forsøg på at afpresse mig bestikkelse.)	De såkaldte "objektive" kriterier for tildeling af de lokale lønmidler bliver tilsidesat af fakultetet uden nærmere begrundelse. "lektor med særlige kvalifikationer" bliver fortolket som, at man har haft held(!) til at tiltrække eksterne bevillinger.
924	Familiens mobilitet er ikke nok den største hindring	Som forsker i det veterinære område er jeg bekymret over om det overhovedet eksterer som dansk forskningsfelt om 5 år. Med indlæggelsen af SJVF under FTP er veterinærvidenskabelig forskning tilsyneladende ikke længere er prioriteret som dansk område.
927	Ingen indtil nu, - men frygter vanskeligheder i fremtiden pga. den danske udlændingepolitik.	
928	I have a visiting professorship arrangement with a foreign university, and would be happy to have more. My major constraint is being away from my family	
929	Der er ingen mulighed for at få støtte til at tage sin familie med på forskningsophold. For min families vedkommende betyder det udgifter i støttelsesordenen 50-100.000 kr plus tabt arbejdsfortjeneste. Det er helt klart noget, der begrænser mobiliteten!	
930	Mangel på bevilling fra forskningsråd - meget store krav til ansøgning om relativt få midler	
933	Nej!	Universitetets ledelse er mere interesseret i udbygningen af administrationen og strukturelle omlægninger, som ikke støtter forskning og undervisning. For meget marketing og for lidt fokus for det der betyder noget for universitetets basisopgaver.
935	Primært familiære hensyn.	
936	Problemer med at få undervisningsfri	
937	Nej	Mange spørgsmål er svære at besvare når man befinder sig i en "slutstilling".
938	Ikke relevant	Når ikke svarer "meget tilfreds" skyldes det kamp med et administrativt tungt universitetssystem; specielt økonomi. Regninger bliver ikke betalt til tiden. Gode KU medarb; for megen kontrol! => for ringe arbejdsglæde. Godt samarbejde med KUs EU-kontor!
942	Nej.	Tåbeligt at gruppeeksamener
943	Nej	Friheden i ansættelsen er MEGET vigtig for opretholdelsen af det høje engagement, som kender tegner mig og mine kolleger. Denne frihed er under pres af en øget mængde administration og time-registrering. Efter min vurdering er det det helt afgørende proble
944	Familie	
945	Belastning som professor mht personale, forskningsledelse, administration, ansøgninger tillader ikke at tage på et forskningsophold.	
949	Jeg har ikke indledt de mere specifikke tiltag for at gennemføre forskningsophold i udlandet endnu og kan derfor ikke svare på dette spørgsmål.	Her ville jeg gerne uddybe, men pladsen er for lille, ligesom en del af spørgsmålene i undersøgelsen stilles uhensigtsmæssigt. Kort: Karriere er ikke en mulighed på KU med ansættelsesstop og fyringsvarsler.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
957	Ingen vanskeligheder med at rejse, kun med at vende tilbage - man ansætter helst kendte ansigter. Dette er et problem, som I bør undersøge: min egen AFDELING, f.eks., har mig bekendt aldrig ansat folk, som ikke har taget deres uddannelse ved afdelingen.	For meget centralisering og bureaukrati. For mange "fælles faglige mål". Administrationen er alt for stor og suger penge fra forskning/undervisning. For meget kontrol. Ingen jobmuligheder.
959	Skattemyndighed (Silkeborg) beskatter forskningsrådbevilling (supplement til rejse og ophold), som gjorde det økonomisk umuligt at gennemføre et 1 års ophold, da personlige udgifter (bl.a. skat) blev uacceptabelt høje og dermed overgik min lønindtægt	
960	Søgte for 1 år siden en forskningsstilling i Norge. Var den bedst kvalificeret kandidat, men mit behov for planlægning kunne ikke imødekommes. Valgte at trække ansøgningen tilbage. I mellemtiden har min mand fået kolde fødder, så vi rejser ingen steder.	Jeg synes det er utilfredsstillende at konkurrencen om forskningsmidler skal være så hård. Derudover er det svært som ny forsker at få overblik over, hvilke forskningsmidler der kan søges udenfor forskningsrådene.
963	Jeg synes det er svært at finde ud af hvor man skal finde informationer, hvem man skal kontakte osv.	Jeg er på en supergod afdeling på et godt institut. Og det der pga. disse forhold at jeg overhovedet vil arbejde på universitet. "Den store butik" (universitetet) synes jeg er for bureaukratisk og for tung at danse med.
968	Nej	
969	Har ikke prøvet endnu	
971	Det var svært at finde forskningsmidler til at vende tilbage	
972	No	Der er vel nok mange spørgeskemaer der skal udfyldes efterhånden. Er det beskæftigelsesterapi eller nytter det virkeligt noget? Min forespørgsel er venligt ment.
973		Det kræver stor dedikering til forskning el et forskningsomr. som er svært at anvende i praksis, hvis ikke man skal føle sig til grin over løn og arbejdsforhold på uni. Startløn 10-15.000 højere/md + afspadsering. Derfor på vej væk fra uni.
976	Mine forskningsophold i udlandet har været ansættelser på diverse universiteter, og har derfor ikke på nogen måde involveret et dansk universitet. Derfor har jeg ingen relevante oplysninger her.	
977	Nej da jeg ikke har forsøgt at gennemføre et sådan endnu!	De faglige forhold er fine God mulighed for konferencer og rejser Undervisning mangler administrativ infrastruktur Lønforhold dårlig ift. det private Personalegoder, som sygeforsikring, kreditkort, hjemmearbejdsplads, etc. er dårlig ift. det private
978	Den stadigt øgede centralisering af bevillinger, den stadigt øgende grad af styring af såkaldt "prioriterede" forskningsområder, der alt i alt er udtryk for mistillid til den frie forskning og til de menige ansatte forskere.	Den vanvittige proces med fusioneringer, og omkalfatringer af universitetet er gennemført på en sådan måde, at det totalt set virker volddom demotiverende. Nye ledere skal vise handlekraft= uendelige opgaver der lander på menige medarbejderes borde.
979	Vanskeligt at forene med familieforpligtigelser	
981	Nej	Jeg er meget tilfreds med mine jobfunktioner samt friheden, ansvaret og mulighederne for personlig og faglig udvikling. Men usikkerheden i ansættelsen er en meget, meget stor ulempe.
984	Nej bestemt ikke	Universitetet er endnu langt fra at være det "åbne universitet" man gerne vil være. Der er al for megen protektionisme i det "gamle" universitet
985		

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
986		Ledelsens manglende talent og lydighed ødelægger, hvad der skulle og kunne være et til det yderste menigsfuld arbejde.
989	Primært familiemæssige problemer	
991		Der er beskæmmende få forskerstillinger indenfor humaniora
994	Jeg har gennemført ophold af ca. 1 måneds varighed, men har haft svært ved at finde de nødvendige penge til de mange ekstraudgifter. Derfor er det oftest endt med at være dyrt for provatøkonomien.	Jeg er dybt frustreret over for megen administration og forventningen om at jeg alene skal navigere i et hav af arbejdsopgaver. Jeg orker ikke længere en arbejdsuge på 60 timer, som alligevel ikke bringer mig ovenpå eller levner tid til reel fordybelse.
996	For meget internt arbejde (administration, undervisningsforpligtelser)	Vi har fået et lorteregimente på danske universiteter. Middelmådige ledere, der ikke har interesse i og ikke forståelse for undervisningen/uddannelsesdelen, og som ikke har indsigt til at foretage den styring af forskningen, som de så gerne vil have.
1002	Det er umuligt at opnå skattelempelse efter ligningslovens §33a, når man er ansat som lektor (med overenskomst). Da instituttet ikke vil kunne dække ekstra omkostninger til bolig i udlandet samt leveomkostninger, er finansiering af udlandsophold vanskelig	
1003	Financiering af høje leveomkostninger f.eks. Palo Alto, USA (eksempelvis)	
1004	Ikke direkte. Men da jeg er sektionsleder for en nyetableret sektion, er jeg låst af denne stilling indtil videre og kan derfor ikke rejse	
1008		Med den nuværende ansættelsesform virker det i stigende grad uklart hvorvidt ens videre karriere på universitetet er sikret blot fordi man er ansat i et adjunktur (hvilket tidligere stort set var tilfældet). Det giver en vis utryghed og usikkerhed.
1009	Manglende finansiering og manglende gennemskelighed i systemet!	
1011	Jeg fandt det specielt vanskeligt at få finansiering af ophold og rejse til at lykkedes selvom der var afsat penge kr. 30.000 til netop dette i mit stipendiat.	Opprioritering af kvalificeret ledelse er ønskeligt - ansættelser af forskere afhænger af forskning osv. og ikke på kvalifikationer/erfaring indenfor ledelsesområdet hvilket til tider kan mærkes og kan være frustrerende for ansatte.
1012		Jeg går på pension til efteråret 2011, men har fået aftale med institutlederen om, at jeg kan fortsætte con amore.
1016	Nej	Nej, jeg fratræder pr 31. jan 2011
1017	Nej, dog kan det være vanskeligt at håndtere opgaver under fravær, som man ikke kan overlade til andre.	
1019	Nej	Nej
1021		Vil gerne fortsætte forskningskarriere. Kunne ønske længere ansættelsesperioder end 1-2 års forløb. Ansættelse udløber og ansøgning om ny ekstern bevilling er afvist. Søger arbejde - helst indenfor forskning i private virksomheder eller universiteterne.
1023	Det er meget besværligt og tidskrævende at søge visum til ophold i USA. Regler omkring ansøgning, løn, fremleje og rettigheder i forhold til ophold og arbejde er svært tilgængelige.	
1025	Først og fremmest muligheden for, at få familien med. Dernæst i det hele taget at kontakt til relevante steder i udlandet - med det rigtige karriere moment for mig. Endelig virker det uoverskueligt med ansøgningsmuligheder.	Jeg er ny i forskningssammenhængen og har derfor endnu ikke den store erfaring at bygge min besvarelse på.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1027	Som Ph.D. - studerende er det vanskeligt at opnå samme status som forsker udenfor Danmarks grænser, da Ph.D.-studerende i udlandet ofte ikke opfattes som forskere på linje med lektorer mv.	
1028	Igen vanskeligheder andet en familiære	Det er et minus at det er svært for institutionen at skaffe rammer til nye selvstændige forskningsgrupper. Der i øvrigt kan finansiere sig selv.
1029	Nej	
1031	Nej	
1032	Jeg har ophold mig ved flere universiteter (Queensland) og museer (Smithsonian) og har aldrig haft forskningsmæssige problemer, men de 3.5 år i Grønland var vanskelige forskningsmæssig, da jeg var meget isoleret.	Nedskæringerne på de danske universiteter og mangel på fastansættelse af dygtige unge forskere og teknikere er en katastrofe for hele det danske samfund!
1033	Nej - jeg har fået støtte fra dekanatet til at være på sabbatical to gange af henholdsvis 6 og 3 måneder hvor jeg fik min løn med til udlandet og holdt undervisningsfri.	Den største hindring i forhold til at få og administrere eksterne bevillinger er manglende vilje fra ledelsen til at differentiere undervisningsbyrden således at dem der skaffer flest penge underviser mindre end dem der ikke skaffe eksterne midler.
1037	Primært familiære hensyn. Jeg er skilt og kan ikke få min eks-kone med.	Det er for uklart hvorfor hordan man opnår forfremmelse (professorat). Det burde efter min mening være en anciinitets betegnelse fremfor en stilling. Den gammeldags ledelsesstruktur hvor professoren er den øverste forskningsleder er utidssvarende.
1041	Ja	
1042	Problemer med at få længere opholdstilladelse i USA efter at have haft et ophold der. Det er et problem omkring arbejdsvisum hvor man får karantæne i en årrække efter et forskningsophold, hvilket er meget kontraproduktivt	
1043	Da børnene var små var det muligt og jeg kom afsted til USA. Nu er de 13 og 15 og det er ikke realistisk at komme afsted før de er ældre - men så vil jeg godt igen afsted - men ikke så langt væk - så det skal nok være et sted i Europa.	Det er stressende at være ansat på tidsbegrænsede stillinger - jeg er pt 45 og sidder i en PMSO. Det er for svært i at få eksterne forsknings midler og de lange og stressende arbejdsdag hvor det er svært at få kabalen med at passe sig selv og sin familie
1045	Svært at koordinere med familie og børn	Jeg afsluttede min Phd i 1998 og har siden været ansat i midlertidige stillinger på KU i den samme gruppe.
1046	Ja eftersom dette ikke er muligt af private grunde. Jeg er fraskilt og har to skolesøgende børn som ikke kun bor hos mig. Jeg kan derfor ikke rejse væk med dem og hellere ikke tage væk fra dem i mere end maksimalt 3 uger.	Når jeg ikke er fuld ud tilfreds skyldes det især den usikre ansættelsessituation. jeg har et halvt år tilbage af mit adjunktur og der er pt ansættelsesstop og fyringer. Jeg kan ikke få en klar melding om instituttets mulighed for at opslå en stilling.
1048		Mulighederne for at søge støtte til grundforskning er blevet betragtelig forringet i de senere år. Pengene give i store klumper efter princippet "de der har skal få mere"
1049	Manglende støtte fra daværende gruppeleder = sabotage = mobning	Jeg har været på universitet siden 1977 og skal snart på pension. Var oprindelig ansat til undervisning og det er senere ved fusioner i systemet blevet til at der er et vist forskningsindhold.
1050	Vi drukner i stadig større krav til omfang af undervisning og administration	
1052	Ved to tidligere lejligheder å et halvt år, har jeg fået ganske god støtte fra mit Institut og ved den ene lejlighed også midler fra det relevante statslige forskningsråd	
1055	Det skyldes alene private omstændigheder.	
1056	Nej (har været i Indiana, Virginia, 2xSan Francisco, 2xParis, Sydney og Geneve, ialt 8 aar) :-)	

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1058		På den ene side er jobbet et ønskejob: spændende forskning, gode kolleger og engagerede studerende, men på den anden side er de ansattes situation utålelig med den evindelige jagt på ekstern finansiering og med den ene nedskæring efter den anden.
1059		Universitetsadministration er for uprofessionel på fakultetsniveau. Universiteterne er generelt dårlige til "talentbeskyttelse" og "malker" tit opnåede bevillinger i stedet for at støtte forskerne der modtager dem.
1071		Ja, jeg er stadig phd studerende (midlertidigt på orlov), så jeg er ikke sikker på at jeg skulle have svaret på spørgeskemaet!
1072	Nej. Der er gode muligheder for mig for forskerophold i udlandet. Største forhindring er min egen prioritering af mit liv i Danmark. Derfor ønsker jeg primært kortere ophold (1-2 måneder).	Jeg var heldig at få ekstern bevilling til 3+1 års post.doc. Heldig, for vi er alle dygtige! Næste gang er jeg måske ikke heldig og jeg forventer ikke, at universitetet selv har penge til at ansætte mig. Det er utrygt at være offentlig forsker i dag.
1074	Only problem to balance with duties w. r. t. my family.	
1075	At få muligheder for frikøb er små.	Største problemer er (a) mere og mere tidskrævende administration og kontrol og (2) den meget hierarkiske/udemokratiske ledelsesform (manglende indflydelse/demokrati), som har resulteret i en snigende mangel på ytringsfrihed i praksis. Fået job i USA
1081		Bedre mulighed for fastansættelse.
1083	Jeg har ikke oplevet problemer	Jeg har intet at tilføje
1084	Den primære bremse er familien	
1085	Nej	
1086	Jeg er pt. ved at undersøge mulighederne for at søge fonde til finansiering af mit ophold. Jeg har allerede kontakter ved et universitet i New Zealand, men jeg undersøger også andre muligheder.	
1087	Mobilitet i forhold til familieliv med to børn er ikke en simpelt ting. Min hustru er også universitetsforsker, så det er ikke let at komme af sted til udlandet sammen. Økonomien er svær at få til at hænge sammen (midler til forskningen og børnepasning).	Der er groft sagt ikke mulighed for en karriere på uni jvf der ikke er faste stillinger på adjunkt/lektor niv grundet evindelige besparelser. Men man skal jo også have nogle års erfaring for at komme ud i industrien og tjene en bedre løn...
1089	Nej	Der er meget nul-sums tankegang i miljøet. Vi har evalueringsprocesser, men hjælper ikke naturligt hinanden med at få forskningsmidler (hvad jeg hjælper dig med at få, får jeg ikke selv). Det samme gælder undervisningen. De trælse opgaver gives nye.
1092		Der investeres mange timer i opgaven, og man burde fra centralt hold opdyrke muligheden for at styrke den forskningsmæssige del af opgaven da det givetvis vil styrke publikationsmængden og kvaliteten.
1093	Nej	Her har vi et af de store problemer, spørgeskemaer kan tilrettelægges så de giver ønskede svar, hvorfor kan vi ikke få lov til at sige vores meninger? f.eks. ang. fastansættelse, jeg er kun fastansat hvis jeg kan skaffe min egen løn
1098	Nej det var en stor succes at være i udlandet og at komme tilbage!	Jeg mener denne struktur med en nærmest enevældig "instituteder" er meget uheldig og giver et nærmest totalitært styre. ! Fra regeringen side må man genindføre en vis demokrati på universiteterne. Desuden er lønnen alt for lav.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1099	Jeg har børn i den skolesøgende alder. Rejste mere inden de begyndte i skolen. Jeg ønsker ikke pt. at trække dem ud af deres skole, hvor de fungerer rigtig godt, men når de bliver lidt ældre, så rejser vi igen i en periode.	Jeg overvejer jobskifte. Ikke fordi jeg ikke er tilfreds, men jeg er blevet professor i en meget ung alder, og så sker der nok ikke noget ved at prøve et andet universitet.
1101		Der mangler sammenhæng i muligheder for forankring af forskergruppe i og de store eksterne bevillinger genereret. Ingen/lidt indflydelse på ydre rammer for ageren. Ingen klare rammer og udmeldinger om hvad der skal leveres for at forankre forskergruppe.
1106	Private forhold	Kravet om at skaffe eksterne bevillinger lægges på de enkelte ansatte. Egentlig grundforskning drevet af nysgerrighed har trange kår. Hierarkiet er mellem folk med og uden penge, ikke mellem de dygtige og mindre dygtige.
1108	Familære grunde - tre børn og mand med godt, fast job i Danmark	Min situation er at jeg pt. er på eksterne post.doc midler, der udløber om 1 måned. Der er på mit institut ikke udsigt til nye ansættelser og der har gennem de seneste år været kraftige nedskæringer i medarbejderstaben
1112	Nej	Vores basisbevillinger er for små, det er meget svært at drive et nyt forskningsområde i gang og få de første eksterne bevillinger. Desuden trækkes der alt for store vekslers på min arbejdskraft til administration og undervisning.
1113	Udfordring at slippe væk fra pligter - undervisn., studenter, admin., forskningsledelse - ved hjem-institution (herunder manglende fastansættede kolleger som kunne overtage disse), samt begrænsede støtte muligheder til at foretage udlandsophold med familie	Problem at unge forsknings-talenter har svært ved at se klare karriereveje ved Uni. pga nedskæringer, reduceret fast stab. Udfordring at forene aktuell finansieringssituation baseret på eksterne soft money med kontinuitet og grundlagsskabende forskning
1114	Vanskeligt at finde den fornødne fri tid og midler.	
1115	Det er ikke attraktivt med et forskningsophold i udlandet når man har små børn!	Tidens topstyrede ledelse og budget nedskæringer giver mange frustrationer og går meget ud over arbejdsglæden, og det vil i sidste ende komme til at kunne mærkes på forskningsresultaterne
1120	Har ikke forsøgt	
1123	Nej med den modifikation at det kan være vanskeligt at gennemføre pga økonomiske forhold, men de skyldtes "private" forhold.	
1124	Nej	Nej
1125	Nej	
1127	Har ikke forsøgt endnu, men forventer ingen problemer.	
1128	Jeg arbejder som sektionsleder i en relativt ny sektion og det er derfor ikke realistisk at jeg er bortrejst i en længere periode for nærværende, men jeg kan se det ske om et par år	I forbindelse med en voksende ledelsesopgave som sektionsleder kæmper jeg med at få mit arbejdsliv og mit private liv til at hænge sammen. Fra universitetet oplever jeg ingen støtte til dette, men tværtimod holdningen: "her tæller vi ikke arbejdstimer".
1133		Mine frustrationer: Undervisning er tit = at vejlede studenter Akademikere er for begejstrede for teori + metode-pindehuggeri Universitetets ledelse topstyrer os Jeg forsømmer mit privatliv: skønlitteratur, motion + hygge med mine kære
1137	Det kan ikke lade sig gøre pga undervisning. Forskningssemestre er indstillet. Der er ikke penge og ressourcer	Universitetet har været et ønskejob. Har været her siden 1967 som studerende, 1980 som ansat med en enkelt afstikker på 2 år. Nu er det ikke sjovt længere men meget trist at følge udviklingen
1138	Besvær med at få økonomisk støtte fra dansk side	
1139	Nej	

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1141	Det er altid en balance at søge til udlandet når der er mand og børn i billedet. En forskerløn, er ikke meget til at forsørge en hel familie og slet ikke hvis der ikke er tale om en fast stilling. Der er mange økonomiske bekymringer.	Større mulighed for fastansættelse indenfor forskning er en stor mangell!
1145	Nej	Svært at undgå stressende overbelastning.
1147		Det er en stor psykisk belastning og en stor tidrøver at skulle leve af eksterne midler.
1148	Nej det går let med administrationen. Udfordringerne er personlige forhold som familie og ejendom.	
1149	Nej, jeg forfølger en karriere i Danmark, og ser det ikke nødvendigt at jeg skal til udlandet. Jeg mener at den trend pt omkring man skal have et udlandsophold for at være kvalificeret er fejlagtig	
1150	Har ikke søgt om udlandsophold, har lille søn og familie i DK	
1152	NEJ	NEJ
1153	Ja, jeg havde store skattetekniske problemer, da jeg skulle på forskningsophold i udland.	
1155		Min besvarelse er ikke repræsentativ for min såkaldte karriere på universitetet, hvorv jeg har været afdelingsleder og derefter institutleder indtil medio 2009. Er nu i et deltids lektorat og går på pension, da jeg er 72 år.
1158	(primært personlige omstændigheder i forhold til familie - d.v.s. børn og ægtefælle)	
1159	Det er svært at planlægge et forskningsophold pga. undervisningen. Desuden tager det rigtig mange arbejdstimer (ca. en måned) at anskaffe finansiering til opholdet samt ordne alle de administrative og praktiske ting i forbindelse med opholdet.	
1160	Nej, ingen. Det har fungeret meget fint.	Nej
1161	Lack of funding; lack of time (too much teaching) no sabbatical policy at in our faculty/department; there used to be a "senior stipendiat" that we could apply for - this no longer exists.	Department provincial not international Have colleagues who NEVER worked anywhere else former students who never left (some here for over 45 years) A previous job (international organization - people from 30 different countries) was more dynamic place
1164	Ja, det er meget vanskeligt at finde længere sammenhængende perioder, hvor man kan rejse, især da der er mangel på erfarne medarbejdere til at drive kurserne	Rammevilkårene er efterhånden helt uanstændige. Systemet mangler demokrati, garanteret forskningsfrihed og basismidler. muligheden for at slippe af med dårlige ledere er ikke tilstede 255 tegn er for lidt. Useriøst.
1165	Manglende finansiering, især fra forskningsråd. Mangel på fleksibilitet i forhold til min undervisning.	Se mail.
1166	Faktisk ikke, men det skyldes at jeg på de relevante tidspunkter havde relativt rigelige forskningsmidler, og en stor hjælp og imødekommenhed fra værtsinstitutionernes side	For meget administration-evaluering, for lidt forskning-undervisning. Skidt at finansiere undervisning eksternt. Mere 'value for money' ved mindre kontrol/større frihed. Værket drives af personlig motivation, så ringere kvaliteten med stramme rammer.
1168	Ja, ift. mandlig ægtefælle. Han kunne ikke finde et job i New York, hvorfor jeg måtte opgive mit forskningsophold på New School. Og han kunne ikke tage orlov fra sit daværende job.	I løbet af de sidste 5 år har der været mange forandringer ift. forskningspolitik, implementering af Bologna erklæringen, organisatoriske forandringer og ny strategi for vores institut. Det har genereret en del usikkerhed, stress og individualisering.
1169	- Manglende kontakter - Familie-logistiske problemer	
1172	Det er vanskeligt at få familie med til udlandet. ægtefælle har jo også en karriere, og børn skal passes eller i skole. praktikaliteter ang. fremleje af lejlighed m.v. kan også hindre.	Hårdt som 36-årig ikke at have udsigt til en fast ansættelse. normer for forberedelse ved undervisning skæres også mere og mere ned, og det er vanskeligt at gøre det, man gerne vil, uden at bruge alt for meget af sin fritid. Føler at jeg arbejder altid!

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1175	Der skal skaffes erstatning for min undervisning indenfor forskningsgruppen, idet det er vanskeligt at skaffe midler til frikøb.	
1177	Job muligheder i udlandet er bedrer end i Danmark, desværre ønsker jeg at bo i Danmark.	Universiteterne ansætter gerne folk temporært, hvis de har egne penge med, men gør intet langsigtet for at støtte karriereudvikling. Fastansættelse er usandsyneligt. Konkurrencen om de få eksterne bevillinger betyder karrieren bliver et rent lotteri.
1178	Økonomi Jeg er pt på forskningsophold i et år - og har selv måtte finansiere min datters skole på ca. 100.000 kr. Der er ikke længere mulighed for skattefrihed ...	Vilkårene for min ansættelse er blevet ringere og ringere
1179	Nej - det er for tidligt i planlægningsfasen til at kunne sige noget om dette.	Lederne i afdelingen er amatører, de ved ikke noget om arbejdsmarkedsregler, de favoriserer en hirakisk opbygget ledelsesstil og de kommunikerer (oppefra og ned) med deres medarbejdere som man gjorde for 30 år siden, de chikanerer og mobber de ansatte.
1180	Nej	1. Der mangler demokrati/oplevelse af medejerskab. 2. Den nye uni-lov har været en katastrofe. 3. Der mangler forskningsfinansiering 4. Der mangler anerkendelse. 5. Lønnen er dårlig.
1181	Vanskeligheden består i, at det ikke er muligt at få sabattical på det institut, hvor jeg er ansat.	
1182	Har ikke følt et behov	Besvarelser på universitetet har været en belastning for mange af os lektorer det sidste års tid - følelsen af at ens fagområde kan blive skåret væk og at området altså synes mindre relevant/indtægtsgivende er meget demotiverende!!
1183	Stort pres til at undervise, administrere og vejlede som betyder at jeg indtil videre ikke har haft mulighed for at afholde forskningssemester - og derfor ikke har kunnet opholde mig andetsteds end på min arbejdsplads.	Ledelsen går i sidste ende ALTID efter økonomien hvilket i stor udstrækning betyder at medarbejdere får stress. Opgaver som administration mm honoreres ikke med den time compensation, som disse kræver - ledelsen ved det men ikke ændrer på det.
1184	Jeg har utroligt dårlige erfaringer med forskningsrådet og med Kunststyrelsen, der præget af nepotisme, uvidendhed, provinsialisme, sympatier og antipatier. Der er en katastrofal mangel på international kompetence i fordelingen af forskningsmidler i DK.	Dansk forskning bør åbne for internationale personer og perspektiver. Indenfor kønsforskningen er vi et degenereret til et uland. Der er for meget protektionisme, diletantisme og provinsialisme og for ringe personer har for meget magt. Generelt indspist.
1189	Eneste vanskelighed er finansieringen, men jeg opnåede en bevilling fra FSE	+ Frihed til at definere opgaver. - 1) Stigende del af min tid bruges på administration, indrapportering, 2) institutledelse pålægger vip personale stadig mere bogføringsarbejde, 3) 'håbløs' konkurrence om forskningspenge med en lav succes rate
1191	Kan ikke undværes ifm undervisning	
1193	Nej - jeg har ikke forsøgt.	Jeg får opbakning til forskerkarriere fra nærmeste medarbejdere, men ikke fra ledelsen (på nogen niveauer). Forskerkarriere anses for et personligt projekt, som man arbejder på individuelt.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1194	Hvad får gruppelederen ud af det?	
1196	Manglende finansiel støtte til at få min undervisning varetaget af andre	Det nye ledelsessystem forringer forskeres/underviseres indflydelse på arbejdspladsen. Vi er nu kun til for at skaffe penge til univ. uden indflydelse på vores daglige situation. Administrationsafdelingerne fylder for meget uden at være produktive.
1197		Jeg synes egentligt at mit job er det bedste i verden og jeg glæder mig hver eneste dag til at komme på arbejde. Jeg ELSKER at lave forskning. Problemet er konstant usikkerhed omkring job situation - jeg har jo også en familie jeg skal forsørge.
1199		Jeg er pt på forskningsophold i udlandet.
1202	De administrative regler i forbindelse med udenlands ophold for phd. studerende er uklare. Finansieringen af disse er absolut uklar.	(Spørgsmålene synes ikke rettet mod phd studerende) Jobsituationen er YDERST usikker med den skiftende fokus for støtte. Udlændige tør ikke komme hertil fordi de ikke ved om de kan blive her længe eller kun til dem med pengene finder andre emner.
1205		De seneste års måde at uddele forskningsrådernes midler på, hvor de, som i forvejen har mange penge, får flere, er ødelæggende for den almindelige lektor/professor. De manglende basisbevillinger umuliggør reel forskningsfrihed, og vanskeliggør kontinuitet.
1207	I praksis har det ikke været muligt at passe ind i det daglige arbejde ift. undervisning.	
1208		Det er ikke evnen til at tiltrække kvalificerede adjunkt/post doc der er problemet her. problemet er evnen til at give arbejdsvilkår som gør det muligt for den enkelte at satse på denne karriere og give anerkendelse for ders store indsats.
1209	Jeg er delvist pensioneret professor med en speciel og meget favorabel aftale med universitetet. En del af spørgsmålene var derfor vanskelige at besvare ud fra min situation og jeg ville helst undlade at svare på disse, men det tillod spørgeskemaet ikke.	Det er min opfattelse at perspektiverne for en langsigtet karriere på universiteterne er meget begrænsede for unge forskere, som ofte springer fra en til en anden post doc stilling for så tilsidst at stå uden stilling.
1210	Logistik-problemer mht. familine (kone og børn, deres arbejde, skole mv.)	
1211	Manglende forskningstid til at forfølge udenlandske invitationer Undervisningen i min stilling har ikke kunnet hænge sammen, hvis jeg forlod mit job i et helt semester	For få såvel interne som eksterne offentlige forskningsmidler/forskningstemaer, som humanister-samfundsvidenskab kan søge (universitet, forskningsråd og EU-midler). Der er for lidt ægte tværvidenskab mellem de våde og tørre fag.
1212		Jeg er kvinde- og jeg savner nogle spørgsmål vedrørende kvinders karrieremuligheder og deres muligheder for at få støtte til deres forskning - både internt og eksternt. Jeg savner også et fokus på at ansøgninger tager af tid fra forskningen.
1213		Jeg har været på udlandsophold (USA) ifb. med min ph.d., og vil gerne rejse på nye ophold, men familie med tre mindre børn (to i vuggestue/børnehave) og en der skal starte i skole er ikke de bedste betingelser for at organisere et nyt udlandsophold.
1216	Nej	
1217	Det personlige annuum er en joke: ca. 5.000,- årligt -- medmindre man har eksterne midler (som jeg pt har), så har man overrigeligt	
1218	Nej	

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1219		Jeg bruger uforholdsmæssigt meget tid på at søge penge for overhovedet at kunne lave noget forskning. Har således ikke haft meget tid til at skrive eller publicere endnu.
1221		jeg har i de sidste 4 år været studieleder for de tre biologifag på mit institut, og pga de skiftende ledere på især institutniveau har det været mildest sagt tumultarisk. jeg ønsker ikke at skifte job, men at få ændret mine arbejdsforhold og opgaver.
1222	Underbemanding på faget har i lang tid betydet at jeg ikke har kunnet friholdes for administrative og undervisningsopgaver i sammenhængende perioder.	Lang tids stillingstop skaber et utilfredsstillende arbejdsmiljø, hvor færre sidder tilbage med flere opgaver, dvs. hvor administration, evaluering, effektivisering og stadige reformer af uddannelsen fylder stadig mere for de tilbageværende.
1223		Er meget træt af den øgede kontrol og mistillid
1224	Famillie forpligelser og finansiering	
1225	Ja. Det skyldes primært familiære og økonomiske forhold.	
1226	Har søgt finansiering til det gennem Forskningsråd, men har endnu ikke fået en bevilling.	
1229	Mangel på kontakter med relevant forskningsinteresse og -mulighed. mangel på økonomi	
1232	Jeg blev ansat som lektor i 2005, men har været institutleder i 2008-10, og er lige vendt tilbage til lektorstilling. Derfor reelt lavere anciennitet i lektorstillingen.	
1233	Er hårdt booket med projekter og kan derfor ikke se hvornår der skulle være tid til det.	
1235	Vanskeligt at tilrettelægge forskningsophold så undervisning og ledelse overtages af andre og få forskningsfri.nødvendigheden af ekstra finansiering som skal skaffes i nogle tilfælde skal familien nødvendiggør ekstra finansiering via eksterne bevillinger	Væsentligt er det at der er tid til forskning som ikke skal sluges af ledelse, administration og undervisning samt at der er basisbevillinger til god forskning så jeg ikke skal bruge for meget tid på uendelige eksterne ansøgninger
1236	Ja. Primært stedets egen ringe organisation/netværk, og meget ringe støtte til gennemførelse af udenlandsk forskningsophold.	Jeg savner generelt 1, en langt mere professionel og ambitiøs ledelse, og 2, en langt bedre finansiering. Universiteterne fremstår som fattige, initiativløse og med ringe evner for for alvor at konkurrere med de bedste udenlandske universiteter.
1237	Nej	
1238	Mit første ophold medførte en større skattesag, som jeg efter flere års tovtækkeri vandt. Ikke stimulerende for at flytte udenlands! Nu er det snarere logiske problemer i forhold til at skulle medbringe mand og børn som gør det hele mere vanskeligt.	Generelt for vi en for lav løn for vores arbejde sammenlignet med forskere ansat i private forskningsvirksomheder.
1239	Nej	
1240	Ja, idet det forventes fra ledelsens side, at man selv skaffer undervisningsaflysning fra kollegers side. Pga undervisningsforpligtelser i alle årets kvartaler, er det nærmest umuligt at gennemføre udenlandsophold på mere end ca 3 ugers varighed.	
1242		Bespargelserne er frustrerende, da man har mindre mulighed for at få hjælp til finansiering af lønudgifter fra instituttet.
1243	Ikke relevant	
1244		Universiteternes karrierepolitik handler vel om, at forskerne gerne må være der, hvis de selv skaffer deres løn. Med andre ord, så må vi forske og undervise alt det vi vil, hvis vi kan finde nogle uden for universitetet som vil betale for det. .
1246	Finansiering, jeg har familie der skal med	At jeg ofte ville ønske jeg ikke var så vild med at forske da det helt klart ville være sundere og nemmere at få en karriere uden for universitetet

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1247		Jeg har i mange perioder påtaget mig administrative stillinger på studieleder, institutleder og rektoratniveau. Ingen af jeres spørgsmål omfatter sådanne perioder af ansættelse. Jeg er på deltid nu p.gr. af alder (67)
1249	Eneste problem er at få familien (p.g.a børnenes skolegang) og økonomien til at hænge sammen	
1250		Gode kollegaer
1251	Tidspres og fyringsrunder gør det urealistisk og farligt at forlade KU i længere tid tiltagende undervisningsbyrde gøre det urealistisk at sætte længere perioder af forskning må klares ind imellem... det er vilkårene politikerne byder forskning	Jeg er "tilfreds"... men forholdene er ret urimelige flere FRIE forskningsmidler er nødvendigt, reducer evt strategiske puljer det er nødvendigt at undervisningen er fuldt finansieret som det er nu betaler forskningspenge en del af undervisning
1252	Nej	
1253		Flere ansættelser med erhvervslivskompetencer.
1255	Nej, ikke umiddelbart. Jeg har valgt at vente med et længerevarende gæsteophold indtil publiceringen af en større monografi. Den ventes nu udgivet på et engelsk forlag i næste måned.	
1256	Først og allermest, finansiering. Jeg har haft en et årig bevilling fra FSE inkluderende 4 mdr. forskningsophold. og for nuværende et to årigt projekt med 6 mdr. forskningsophold i de arabiske golf lande.	Mit institut er fattigt og udsigten til at blive professor er overordentligt ringe. Mine venner på andre fakulteter og andre univesiteter har langt bedre muligheder. Ingen MSO proffesorater og fulde proffesorater går til udenlandske forskere.
1257		Seniorordning
1259	Det er svært at få undervisningsfri til at tage længere sammenhængende perioder fri til fuldtidsforskning.	
1260	Nej	Nej
1261	Nej	Mulighed for at få løn efter evne på trods af, at man ikke har den formelle ancinitet
1264	Nej. Det er familieære årsager til at jeg ikke ønsker ophold i udlandet.	
1265		Der har været alt for meget vægt på ledelse og administration på universiteterne de senere år. Alt for mange nye administrative opgaver. Værdierne er skredet i retning af management og ledelse og ekstern finansiering er blevet et mål i sig selv.
1266		KUs interesse i at fastholde ung, lektorkvalificeret forsker (32 år) med Ph.D. fra top britisk uni plus 4 års postdoc ved top amerikansk uni er ikke-eksisterende. Universiteter, fonde og forskningsråd træffer ej afgørelser på baggrund af akademisk merit.
1268	Året på min dåbsattest: 1939	Det hører ingen steder hjemme, at man som ansat i en forskerstilling skal bruge tid og kræfter på at finde penge til det, som man er ansat til
1269		Jobbet er interessant, men også temmelig stressende med en ikke altid velfungerende ledelse.
1271	Kun i forhold til private forhold - børns skole, ægtefælles arbejde osv.	
1274	Her ikke oplevet vanskeligheder	

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1275	Det gik fint, da jeg vidste hvilke midler jeg skulle bruge for at få mine ting igennem.	Man skal være temmelig dedikeret og kende sine veje og udveje for at overleve i systemet. Specielt når man har familie med børn og hus der skal passes. Ingen andre arbejdspladser lader folk gå rundt til sidste sekund uden at vide om de er købt eller solgt
1276	Vanskeligheden er mest at få familien med sig. Min stilling i udlandet var således med pendling. Havde overvejet snarligt udlandsophold, men tiltræder nu institutlederjob for en periode - hvorfor dette ikke længere er aktuelt pt.	Har tidligere anført 'ikke relevant' ud for 'gruppeleder' - årsagen er simpel - det er/har været mig selv. Ved ansøgning om andre stillinger, var min situation næsten umulig at angive (ansættelse som institutleder med tilbagegang til professorat).
1278	Kunne ikke blive fritaget for administrative funktioner hjemme under udlandsopholdet, hvilket medførte at min tid ude ikke blev udnyttet optimalt ift det felt, jeg undersøgte, og at kolleger hjemme blev utilfredse, fordi deres leder var et andet sted	
1279	Tidsmangel	
1280		Der er alt for meget undervisning og for lidt interesse fra højere sted for universitetspædagogik. Der er alt for meget administration og alt for lidt tid til forskning, hvilket er meget frustrerende.
1281	Nej	Jeg finder at den mængde tid der bruges på at søge midler til forskning er alt for stor. Success på 10% er vanvittig spild af tid. Det virker underligt at være i en situation hvor man ikke har midler til at udføre et job der i øvrigt aflønnes pænt.
1283	Nej, men jeg er heller ikke begyndt at undersøge forhold eller relevante institutter endnu da jeg afventer lektorat, jeg ved blot at jeg ønsker et udenlandsophold på sigt	Skiftende og upræcise forventninger til hvad stillingen som adjunkt kræver og hvad der skal til at kvalificere sig til lektorat giver et meget utrygt arbejdsmiljø. Meget stor forskel på hvad der forventes udført af arbejde og hvad der meriterer
1284	Primært problemer med dagpengerefter opholdet - af to grunde: - at f.eks. tyske stipendier ikke betragtes som løn/ansættelse - at det i realiteten ikke er nemt at flytte rundt mellem de enkelte EU-landes arbejdsløshedsforsikringssystemer	Min lidt specielle jobsituation gør det vanskeligt at forholde sig til ret mange af spørgsmålene
1286		Der anvendes alt for mange ressourcer på administration og ledelse i forhold til undervisning og forskning og beslutningsvejene er blevet lang mere udemokratiske, 'stive' og uigennemskuelige hvilket ikke virker særligt motiverende.
1288	Økonomisk støtte	Der er en i mine øjne håbløs fokus på udenlandske forskere som SKAL tiltrækkes Danmark, SKAL have job i Danmark og værst af alt, ofte bliver ansat under konkurrenceforvridende forhold. Hvad er der galt med danske forskere? hold op med at pisse på os!
1289	Ja, det er altid et puslespil at få tilstrækkelig finansiering af forskningsophold i udlandet.	Mangler oplevelse af indflydelse på egen arbejdsplads
1290	Nej jeg har ikke oplevet vanskeligheder.	
1291	Nej, kun forventelige vanskeligheder ved det at bosætte sig i et andet land med en hel familie	Nej
1292	Nej	
1293	Manglende erkendelse fra ledelsen, at forskningsledelse tager tid. Jeg får ingen timekompensation for min ledelse af et nuværende forskningsprojekt.	Utilfredshed med ledelsen på instituttet.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1294	For meget undervisning spredt over hele året og mangel på sabbath ordning.	Det attraktive er forskningsfriheden. Den administrative byrde er vokset eksplosivt, med få/ingen positive følger. Inst. ledelsen er forskningsmæssigt ikke tilfredsstillende, og formår ikke at udstikke retningslinier og/eller stimulere forskerne.
1300		Bruger for meget tid på uproduktive møder. Ikke meget styr på institut økonomi og organisation = evigt frustrerende. En kollega på vores center har en decideret ødelæggende effekt på arbejdsmiljøet - det har stået på i årevis. Elsker heldigvis at forske.
1306	Nej	Jeg er bekymret for stigningsgraden i den tid, der anvendes for tiltrækning af eksterne midter - en tid, der går fra fri forskning
1307	Forhold i familien	
1310	Ikke endnu - påregner at tage afsted i foråret 2012	
1313	Nej	Jeg arbejder som administrator og leder
1315	Nej	
1316	Ja - Skattemæssige vanskeligheder samt økonomisk tab.	
1323	Har ikke haft mange vanskeligheder, hvilket skyldes mit eget internationale netværk.	Det er gået stærkt tilbage på humaniora. Vi er meget motiverede og elsker vores fag, men vores motivation er på nedadgående. Vi er ballonner, som ledelsen og regeringen efter bedste evne forsøger at punktere med næsten daglige nålestik.
1326	Finansiering arbejdsbelastning fra instituttet flytter med pga e-mail	
1327	Nej, ingen vanskeligheder.	
1330	Jeg har købt hus for tre år siden og fået en søn for to år siden, så der er ikke nogen planer om at tage ophold i udlandet foreløbigt. Måske om 2-3 år.	
1331	Min mand har slet ikke lyst til at være med på et forskningsophold, han vil passe sit job hjemme. Da ungerne var mindre var det derfor næsten umuligt for mig at tage afsted. Jeg havde ikke selv lyst til at være væk fra familie i længere tid.	Karriereveje kan både være horisontale og vertikale. Mulighed for at "skifte job" inden for universitetet er attraktiv.
1332	Nej	Nej
1334	No	No
1336		Jeg føler, at jeg står ret alene mht. til at skaffe midler til et ph.d. forløb, selvom jeg er blevet opfordret til at fortsætte i et ph.d. forløb. Min videre ansættelse afhænger af, at jeg finder midler til et ph.d. forløb.
1338		Jeg er bedømt kvalificeret til et professorat og udfører i realiteten en professors arbejde: er forskningsleder, tiltrækker eksterne midler, uddanner ph.d.'ere osv. - men står uden tilstrækkelige advancementsmuligheder. Får ingen hjælp fra mit institut.
1339	Nej aldrig	Der ydes alt for lidt støtte til unge nyansatte adjunkter/lektorer - såvel fra universiteterne som fra forskningsråd. Dette er virkelig et stort og centralt problem for dansk forskning - (ikke mindst for rekruttering af talenter, som vil og kan selv).
1341	Tilbragte 2007 6 mdr. ved universitet i UK. Absolut ingen backup fra eget universitet (udover institutlederens stempel på intro-brev) - alt organiseret direkte med kollegaer ved værtsuniversitet.	
1344		Tiden er mere og mere presset, både med hensyn til undervisning og stigende krav om forskningspublicering. Det er stigende grad vanskeligere at prioritere forskningen frem for undervisning, da undervisningen presser sig på i en dag til dag prioritering.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1345	Nej ingen vanskeligheder. Arbejdspladsen opfordre til det.	
1346	Nej	Nej
1348	Familieforhold gør det i praksis meget besværligt og omkostningfyldt at gennemføre forskningsophold udenlands	
1349	Hele min ph.d. (som jo er 3 år) foregik i udlandet. Jeg har altså været i udlandet i 3 ud af 7 år siden jeg blev kandidat. Jeg har ikke haft interesse i eller set mening i at tage til udlandet i længere tid siden det.	Jeg fik stillingen da en ældre kollega gik på pension, men er ret sikker på at min stilling var blevet nedlagt hvis vi ikke havde haft en meget stor eksterne. Jeg er altså i praksis helt afhængig af en ekstern bevilling. Mangler plads til at uddybe!! :-)
1351	Problemer med mobilitet for skyldes udelukkende min familie da jeg har en mand og to børn der skal flyttes med hvis jeg skal til udlandet at forske.	Mine svar er klart præget af den meget negative, besparingsprægede stemning der hersker på KU hvorfor jeg ikke synes der er meget støtte eller karriere muligheder for mig på campus da mit næste trin vil være en fastansættelse som lektor.
1352		Jeg nærmer mig de 67 år, så svarene om mine erfaringer og mine fremtidsudsigter skal ses i lyset af dette. Desuden er jeg forskningsleder (gruppeæder) hvilket gør nogle af svarene irrelevante.
1353		Primære frustrationer ifm post doc ansættelse: Tidskrævende fondsansøgninger (øget kamp om fondsmidlerne) Usikre ansættelsesforhold Små forskningsgrupper => manglende faglig sparing
1354	Nej	Jeg er utilfreds med den udemokratiske ledelses struktur. Det bliver ikke bedre af at vores institutleder ikke selv har erfaring med forskning. Det er uholdbart at selv på professorniveau kan man blive sat totalt uden for indflydelse.
1356	Ja, det er vanskeligt at komme til udlandet. Små børn og en mand med karriere i centraladministrationen forklarer det.	Der stod intet i skemaet om, hvordan karriereveje og arbejdsliv i sektoren bliver påvirket af den stadig større mængde tid, som man som senior skal bruge på konstant at søge om ekstern finansiering.
1357	Vanskelighed med frigørelse fra administrative og undervisningsmæssige forpligtigelser	
1359	Jeg har taget hele min phd-uddannelse i udlandet og danske universiteter er/var ikke gearet til at håndtere dette.	Spøjt at undersøgelsen ikke tager højde for at man kan have haft ansættelse uden for forskningsverdenen mellem forskningsansættelser - men meget symptomatisk for forskningens selvopfattelse.
1361	har på et tidligt tidpunkt i karieren aflyst et 3 årigt post doc stipendium på NIH i USA grundet familiere problemer med at få mand og barn med til USA da min mand havde en anden karriere at tage hensyn til	KBH er en fantastisk arbejdsplads med hensyn til forskningsfrihed; men en elendig arbejdsplads når det kommer til personalepleje. Forskere arbejder mange t/u og er frustrerede over masser af tidskrævende små opgaver, der skyldes dårlig styring.
1366		Universiteterne er overbebyrdede og underfinansierede. Alt for mange nye opgaver tilføjet de sidste 10 år. De "mange penge" politikerne påstår er kommet, går til få topprojekter. Uden basisbevillinger er der bare ikke noget universitet til at huse dem.
1368		Limits to how many times you can get a time-limited contract should be enforced. There are rules to this but they are too easy to get around (you just have to apply for your own position again). Have been employed for >6 years on five different contracts.
1369	Not really	No
1370	No	
1372	Familjen...	Jeg er grænseganger deraf mine svar "ikke relevant" på de sidste spørgsmål.
1374	The most prominent reason for not having been abroad is that I have three little children and a husband who has a job where he can not easily take a pause. I have resigned to the fact that it is difficult to be both a mother and a scientist.	

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1375	Nej!	Jeg har været meget med min lange ansættelse ved Niels Bohr Institutet. Hvad angår forhold til fakultet og KU som sådant er jeg langt mindre positiv.
1377		The survey seems to assume that working in Denmark implies living in Denmark. I don't, I live in Malmö like I did before starting work here.
1380	No	My main issue is all the rules and laws that govern teaching, someone at top (government) thinks believes that he or she know best about how to teach and how people learn
1388	Undervisningsforpligelse, finansiering af familjes ophold	
1394	The economic aspect is problematic; many programmes (including those at Cambridge), are not prepared to pay full salaries for visiting academics, while Danish universities (to my knowledge) are not inclined to let us keep our Danish salaries while abroad.	The handling of work/residential permits for our foreign post-docs and PhDs (USA, Austria, UK, Germany) by the central administration of the university has been woefully inefficient and, frankly, makes us look unprofessional.
1395	Nej	
1396		My research group is fantastic and I love it. It's one of the best places in the world for me to be in. I have more mixed feelings about the University, and they don't always put the strength of the research and researchers' independence first.
1397	Nej	Nej
1398	Administrativt besværlig (som det meste andet)	
1401	Nej	Jeg er måske en undtagelse da jeg har en dansk kandidat og phd grad, og således ikke rigtig kan indplaceres som enten udenlandsk eller dansk forsker.
1402	As a Swede it is easy to get into the danish research culture. I don't know if it is considered abroad "enough" to have a carreier in Sweden or Denmark though.. I feel that the dynamic environment in Denmark in very beneficial in my research area.	I am statisfied being employed as a postdoc at the pharmaceutical faculty. But there is no career opportunities at all, with the reduction of permanent staff. And the mood with all the cut-downs is pretty bad.
1405		At university level, promote the international and creative atmosphere and environment is paramount important to enhance the inspiration for scientific work.
1407		The evaluation of the funding application from DASTI can be done in a more fair way by using more external reviewers. The research and teaching in universities can be more international by increasing the number of courses taught in English.
1408	Hard to find funding.	
1409	No. I have only had great experiences abroad (Norway 2 years and Canada 5 years).	
1410	Nej!	Nej
1411	Det er private vanskeligheder. Jeg er skilt og har små barn.	
1412	Nej	Manglende systematisk kompetenceudvikling på såvel undervisnings som forskningssiden.
1413	Ja. Ingen muligheder for at få undervisningsfri perioder.	
1415	the department has been supportive of a previous research stay abroad	The lack of promotion opportunities is certainly the main reason to consider other employment opportunities

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1416	I've had no difficulties, but I'm a bit confused by the questions. I'm from the UK, so to me, Denmark is "abroad", and I will most probably work in other countries after Denmark.	
1417	Ikke relevant, for jeg kommer selv fra udlandet.	
1418	Nej.	
1420	No	Although broadly satisfied, a few issues. 1) The university administration does too much in Danish, alienating the non-Danish speakers 2) There is a clear culture of restricting promotion if researchers are deemed too young thus not rewarding excellence
1421		Although I am happy with my research subject, and although there are good science opportunities and world leading names in some areas, compared to my experiences in other countries, like US, the working environment here is not dynamic, I am not energetic.
1422	A colleague, now a PostDoc, despite having lived in Denmark for the past 20 years and the full academic career in Denmark, has been refused a grant for a period of research studies abroad since he was not a Dane.	
1424	Mainly due to the level of fundings which are just enough to survive	
1428	Usikkerhed omkring finansiering, og omkring afrapportering ved tilbagekomst, retorik omkring 'produktionsmål' og 'forventet overproduktion' er diffus, fortolkning er overladt til de henholdsvis leder	
1429	No	
1430	Jeg har haft planer til et sabbaticalår. Det var lovet men er nu umuligt fordi der blev ikke ansat andre i min institution med de samme kvalifikationer.	Afskaffelse af demokratiet på universiteter har skadet den seriøse forskning samt gjort at kvaliteten af undervisningen har styrtdykket. Det gør det meget mindre attraktivt for de gode forskere at være ansat på universitetet.
1432	No - haven't tried yet.	
1435	Nej det har jeg ikke. den gang jeg har haft mulighed for et forskningsophold i udlandet i forbindelse med mit nuværende stilling, blev udgifterne betalt af et EU projekt. Har også haft mulighed for at sende en special student på forskningsophold.	Jeg har svært ved at svare på spørgsmålene om hvorfor jeg valgt danmark. mine motivationer for at komme til danmark 12 år siden og dem for at blive er ikke de samme. den debat har jeg afsluttet for mig selv flere år siden.
1436	Frankly, I doubt that the money would be made available for a social science/law scholarly project such as I have in mind.	
1440	I came to Dk after my PhD in Italy. My PhD is not evaluated as an "abroad experience". I have personal problems (a serious disease in the family) and this prevents me from having other experiences out of Denmark. I find the Danish system very unfair.	I am considering of moving from Denmark with all family.
1441	Refused grants supporting stay	
1442	No, I haven't.	
1444	Jeg har et barn og venter nu barn nummer to. Det er mere kompliceret og dyrer at rejse med børn, og universitetet har indtil videre modsat sig at jeg brugt min egne forskningspenge til at dække merudgift relateret til børn som jeg er nødt til at tage med.	
1445		

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1446	Der er ingen faste rammer hvordan opholdet skal finansieres. Desuden bliver det ikke aktivt fremmet at tage udlandsophold på mit ansættelsesniveau (lektor). En administrativ organisation, som hjælper til og definerer retningslinjer ville være positivt.	
1447	No	
1448	Nej	
1449		I am leaving Denmark to take up a Full Professor position early in 2011. Denmark is not a welcoming country to work in for a foreigner. For example, while research grant application are welcomed in English, the calls are invariably in Danish!
1450	The administrative support from the Danish university in these cases is quasi nonexistent and, if anything, mistakes are made at every single implementation step. People are untrained, incompetent, not used to mobility of researchers (out and inside).	There are two major problems with the academic/research environment in DK: a. the administration catering for the academe is just ridiculously bad; b. the salary and tax conditions are way below similar conditions in countries like US and UK.
1452	Not really	A main reason to move to Denmark was the availability of a Job at a good university in the Nordic area (my wife is Swedish).
1453	So far I had the possibility of 3 three short (max 1 month each) research stays abroad (at 1 university, 1 research institute, 1 company) and I have not experienced any problem.	Compared to the private Danish industry, salary at University is lower, salary negotiation is very limited and extra working time is not paid (despite the fact that many working hours are needed to complete the work): all these aspects should be improve
1457	Mostly private reasons due to the situation of my family. It is difficult with children in school/highschool age to move abroad for a period of time.	The content and tone of the political debate about immigrants in Denmark is extremely negative. The point system' initiative is experienced as discriminatory, unjust and even racist among most foreign colleagues.
1458	Nej.	
1462	No	No
1463	Yes, to some degree. As the time abroad is limited and when returning to normal work, everything that wasn't taken care during the research stay needs to be taken care of. & this can cause that extra working hours are needed to complete all assignments.	For me it was difficult in the beginning as i was the only foreigner in the research group so it was quite a challenge as i didn't spoke Danish at that point.
1465	I am a foreign national that only has lived in Denmark for the last 5 years. Before coming to Denmark I lived away from my country of origin for many years in many European countries, so I was used to living abroad.	Would prefer that more clear paths towards permanent academic positions exist
1466	./.	Muligheden for fastansættelse på universiteter er mere udpræget i DK end i mange andre lande.
1467	No.	Extremely difficult to acquire external funding.
1471	No I did not experience any difficulties	
1472	Finansiering	
1473	No significant difficulties	I think that in the past 5 years the conditions for foreign researchers in Denmark have been gradually improving
1474	I have not experienced any insurmountable difficulty while staying abroad	
1476	Jeg planlægger et ophold på Harvard i 2012. P.t. er det ikke klart, om jeg kan beskattes herhjemme efter § 33 a. Hvis ikke det lykkes, kan opholdet ikke gennemføres, da jeg har skolepligtige børn og skal betale school-fees.	Jeg frygter at samfundets accept for humanistisk grundforskning smuldrer yderligere med tilsvarende risici for det faglige niveau på fag som filosofi, æstetik, litteraturteori e.l.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1478	Teaching duties and responsibilities makes it difficult to get the permission from the head of department. I think there should be a legal framework from the central management to help with this situation.	I feel we need a new definition of what a university is and what it stands for in this new millenium! In a way i feel we are missing the big picture goals and vision for the university (teaching and research) enterprise!
1482		I am satisfied but... - I think that our freedom for doing research is gradually disappearing. - Getting funded is more and more difficult - Our administrative load is increasing tremendously
1483		- lack of formalized integration in to the institution combined with a general slow flow information and little interaction in the working group - no career or personal development plans/talks in 2 years
1490		Jeg søger væk fra min stilling fordi jeg er blevet forbigået ift et professorat som jeg havde store forventninger om at få. Jeg synes ikke jeg kunne få dette frem i de svar jeg kunne vælge imellem.
1495	Der er åbenbart ikke klare regler mere for sabbaticals (retten til etc) og de skattemæssige konsekvenser er også uklar	
1496		2 aspekter utilfredshed: a) den nye universitetslov = klar trivselsmæssig forringelse; b) undervisning = (for?) dyr pris til at betale for at få lov til at forske
1497	- Koordinering af privatlivet - Midler til bolig	
1498	I receive no support from Management. I use my own research funding to visit my research collaborators in Newcastle and Southampton as well supporting my Industrial PhD student on his visits to the international partners.	Engineering Management at Southern Denmark University is absolutely terrible.
1499	Increasing teaching burden, and its administration, complicate any stay away. The specific tax regulations- (specifikt, ophævelsen af dobbeltbeskatningsoverenskomsten mellem Frankrig og Danmark) make it difficult to finance a research trip.	Control of employees, the firing of several well-functioning colleagues and increasing administration burden have been distinct negative influences during recent years. There is a general lack of trust in the competence of the university administration.
1500	No	
1501	Not applicable, not gone abroad from Denmark.	In Denmark I do no research, only a little teaching, EU applications, etc. It's frustrating. I am now out-of-date in my field so have become unemployable as a researcher. I went to the careers service, but they only give advice to students, not staff.
1502	Det er planlagt fro 2013. Har ikke snakket med ledelsen indtil nu.	
1504	No, I have not tried. But since you are asking foreign researchers, abroad also includes the home country. I would also like to comment on the question 3.3, which is not understandable at all. Also you cannot write career in question 2.2. Thanks	Before the ISM was founded the trouble with procedures was a hassle. The teaching and IT support is not on the best level yet. I did not have the chance to learn about funding opportunities.
1505	There is no support, expectation or encouragement of international research in Denmark.	There is no support, encouragement or understanding of international research in Danish universities. International researchers, particularly leading ones, are systematically discriminated against by Danish universities, as much as by Danish society.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1506		Departments with a majority of Danish staff do not create a good environment for foreigners. For spouses, it is more difficult. Without a network, it is extremely difficult to get proper jobs, other than low-level ones, even with a specialized background.
1507	No	No
1508	No, because I come from a foreign country	
1509	Nej	
1510	No	No
1513	Lack of sabbatical regime Lack of stand-in for teaching duties while being abroad Lack of travel money	
1514	No.	
1515	Jeg har ikke oplevet specielle vanskeligheder, men forberedelsesprocessen og organisering af rejsen er meget tidskrævende, og derfor kunne jeg godt ønske mig lidt mere administrativ hjælp.	Jeg synes man skal fortsætte med at støtte kvinder i forskning (fraværende tema i spørgeskemaet). Forskning er en utrolig tilfredsstillende, men også yderst krævende karrierevej for k. Kun aktiv støtte er et godt redskab for at fastholde k. i forskning.
1516		Jeg har boet i Danmark i 7 år, men har læst og arbejdet i landet i næsten 17 år. Jeg bor i Sverige nu, men arbejder stadig i DK.
1517	No, it was easy.	
1518		The system is destroying the careers of most young *independent* researchers by starving them of basis-level funding. I would love to expand on this, but you have limited the response to 255 characters - quite ridiculous!
1519	Not yet tried.	More support for spouse employment; time during working hours for learning danish. More support in cheaper housing.
1520		My largest complaint would be the total lack of support I got from the University in moving to Denmark. I was given no help or information in finding accommodation, in setting up tax, residence and other such issues. Unacceptable!
1524	Har endnu ikke undersøgt mulighederne	
1525		Positions now are close to fulltime teaching. But work performance is only based on research activities. This is the world's strangest job since daytime work-teaching-is not performance. Thus huge pressure to work at night, weekends for limited research.
1526	The main problem being linked to who can take the teaching load	Very few foreign have responsibility/professor positions, hence it is hard to want to stay There is no clear career plan. Going higher is a political game and not based on merit. It creates a bad atmosphere and an unhealthy competitive environment.
1527	Research abroad is a lot easier than research in Denmark. It's really quite ridiculous here.	Denmark has a long way to go before it approaches environments like my former employer, Harvard Business School. The big problem in Denmark is the intrusive regulatory infrastructure, which micromanages research, teaching, & pretty much everything else.
1528	Umulige rejseregler - mit job vil ikke tillade mig at tage familien med for en 6 mdrs. ophold. Jeg skulle ligge al pengene ud på trods af at universitetet havde fået bevillingen indbetalt.	

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1529	Not yet. Because I did not try yet.	I am satisfied with the job and conditions, except poor opportunities to get external funding, and difficult Danish language.
1530	None	The only negative things are 1) often too competitive between research groups 2) can be very stressful
1532	No difficulties encountered	Administrative support for seeking grants could be improved through the addition of grantwriters (as is done in the US). The administration could also do more to ask us foreigners about ways to improve academic quality.
1533	All activities for my research are paid from my own research grant. I do not get support from anywhere else.	I have worked as a researcher in Denmark for many years and have become convinced that Danes are very happy to have foreign researchers here, but have no interest in keeping them here beyond the post-doc or assistant prof level. I am very happy to leave.
1534		I have worked in Denmark for 12 years but during this time have lived in Sweden with Swedish wife.
1537	No, I have always been supported to the fullest degree necessary by all of my colleagues at DTU.	Coming to Denmark as a PostDoc was the best career move I could make after completing my PhD. My bosses have gone out of their way to support me in my endeavors, guiding me but still giving me the freedom to choose the path.
1538	I am not an EU citizen and many grants are for EU citizens only.	
1540	Accessing resources at DTU is extremely hard. THE US Model is much better at dealing with inefficiencies. Departments only care about their project making. DTU acts like different unrelated companies and not a University that is integrated	Professional goals were not achieved due to organization of resources at DTU.
1541	We are now in the process of implementing a sabbatical policy which is crucial to faculty ability to engage in research stays abroad. It is unfortunate that this is not a normal part of the DK uni system and has been a special task for us to undertake.	3.5 "support" is seriously hindered by internal processes (people not allowed to apply & mgmt's fear of failure!) 4.7 more PhD students (not dependent on grants) & better internal recognition
1542		I am currently head of a research group as well as a grundforskningsfond centre and, although my own salary is paid by the university, all the research in my group/centre is financed by external grants. So it was difficult to answer some of questions.
1543		At the current time, attractive recruitment packages for researchers are not offered. Assist/assoc profs are overused by teaching of tutorials and labs. The lack of lab space, startup funds & heavy teaching loads are not very attractive to researchers.
1544	I came here from abroad, so am not looking for a research stay abroad. Not applicable to me.	The number 1 problem is that the govt wants researchers to stay a few years and then LEAVE. Non-researchers, including family members, are not wanted at all. Problem with research grants is lack of funding and councils that give dkk based on friendship
1546	Tax/Insurance/expenses in connection with family relocation	Promotion from associate to full professor. Yale Computer Science has about 18 full professors and 2 assistant professors. ITU has 4 full professors and 40 associate professors. Internationally this is a huge disadvantage for Denmark (eg EU funding)
1547	Yes. It is difficult to balance family and work commitments in organizing an extended stay abroad.	DTU has far too many high level administrators (people who design and institute policies and procedures that the faculty must follow) and a far too few lower level support personnel (people who actually do useful administrative and support work).

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1549		I am at a department that merged with the University several years ago. It has struggled with research activities as part of the heritage of a teaching only institute. Everyday is a constant struggle to show my work colleagues the value of research.
1551	There is not much information about the procedure to do it, or requirements about it.	For applying for a fixed position (associate professor), Danish language is required; I consider this the biggest limitation to attract people to this country or to continue working at the university. Only English should be required, not Danish.
1552		It seems that there are no clear criteria about when associate professors should be promoted to prof(mso). Some become mso without much academic contribution, while others can't even when they have top quality publications and contributions.
1554		It seems difficult to work in a system where the worker do not feel to have clear ideas in how the future is to develop, as employment is not permanent and staff getting near retirement age is encouraged to leave the working place before time.
1557	I do not know what difficulties are since I have not started yet	
1558		Langsigtede visionær faglige engagement savnes af central- og institutledelsen. For mange hyppige organisatoriske omstruktureringer og nedskæringer. Langt flere prof. MSO stillinger bør slås op, mulighederne for senior lektorer er pt. noget fastlåste.
1559	No, i didnt had any such difficulty.	It is very nice to work in Denmark.
1560	I don't know where to find the related information.	No
1561	Not applicable	I think at the moment I am much satisfied with my Postdoc job at Aalborg University and living a happy life with my family.
1562	yes, to some degree.	
1565	The difficulty I experienced is that the previous supervisor wanted me to stay in his group as long as possible and so was not releasing me.	
1570	heavy teaching load and not sufficient travel money	
1571	No difficulties yet. This is my first assignment abroad and I am quite happy and satisfactory in discharging my duties concerning my stay here.	The promotion opportunities and security of employment needs to be more clear so as to help the employees plan their further career options.
1572	No	No
1574	The language is the main difficulty for my research abroad	Not very international
1575	The financial situation of the present research group is not very comfortable and too many responsibilities.	There is a xenophobic atmosphere in the country and I think this is an appealing factor at all.
1576	Yes! I have a family with a son. It is very difficult to make a decision to stay abroad how long it would be better before everything is clear.	
1578	no, I have not experienced.	I think the researchers' position is very unstable, but the technicians' are better in Denmark. I don't know why? It seems no chance for researchers to develop our own career.
1580	No	
1581	Not at all	
1582		Jeg vil forvente at der betales for at man oplyser den slags information.
1583	No. Its finding the money and the research group to visit that are the most difficult aspects	
1584		There are no clear guidelines as to the criteria required for promotion. It appears that the criteria are fluid and very much up to the head of research.

Bilag A Survey A

Besvarelser af spørgsmål med mulighed for at skrive fritekst

Respondent kode	4.4. Har du har oplevet vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre eller forsøge at gennemføre forskningsophold i udlandet? Hvad skyldes dette?	6.2 Er der andet du ønsker at tilføje om emnet
1585	I haven't experienced any difficulties in connection with completing or trying to complete research stays abroad. My group manager Prof. Lars R. Knudsen and all other colleagues in the department also supported me very much.	It is great to work at MAT, DTU, many thanks to NN and all other colleagues for having me. Sincere thanks to FTP, FNU councils for funding my proposals. Given an opportunity, I would like to serve these councils as an external reviewer.
1586	I have not tried. However the policies on sabbaticals and other schemes to achieve such a stay are entirely unclear to me. I have not searched them out, but once employed you are not offered any orientation and simply left to work it out for yourself	The University agenda is internationalise which was attractive for me, to be a part of change. Yet at Department level they have no idea what to do with foreign staff - just learn Danish... I can see little way forward for me in a career sense.
1587	This question is too vague. I am currently abroad from my home country. I undertake research abroad from Denmark.	Overall-reasonable satisfaction with my job. Some difficulties ahead as I look for grant money. Might have to "play the game" to retain employment. Problems Nepotism & Danish patriotism (upper management) Varied levels of nepotism (Assoc Prof/Prof).
1588	Not applicable	The procedures for obtaining a working/residence permit are terrible and make me feel very unwelcome (4 applications in 7 years). Economically we have also made considerable economic sacrifices coming to Denmark - it is very expensive to get established.
1589	Difficulty in leaving my research responsibilities in Denmark, because of a lack of suitable support - the team is too small	
1590	No, this is all conducted through professional networks built by the scholar, rather than by the university.	I would like to clarify that the last job application was for the professorship that I now hold at the same institution.
1591	My position at DTU is my foreign research stay (2 year post-doc position and then continuation as a scientist). I have been satisfied with the process and experience.	
1592		
1593	Family issue is perhaps the most biggest issue with respect to going abroad	
1594	No difficulties	No comments
1595	Ikke relevant	Den seneste udvikling i udlændingepolitik gør mig bekymret. Min egen og min familiens fremtid i Danmark er blevet meget usikker.
1597	I have not experience any big issue, but one thing is necessary to mention that medical-health facility in EU member countries are not as much synchronize as Research community is.	My name is NN. while working as Postdoc at CERE-DTU is a great experience. very nice friendly environment for pure scientific and research activities.
1599	No	No comments
1601	Nej	Nej
1605	No	No
1606	No difficulties at all.	Taking a teacher position at Danish Universities is very risky for one's future carrier. Pursuing an international carrier requires teaching and research must go together. Only doing teaching does not contribute to follow an international carrier.

Bilag A Survey A

Gap-analyse

Tabel A.1.38

Survey A spg. 2.2 og 2.3	Stillingskategori																	
	Post.doc			Adjunkt/fors-ker			Lektor			Professor MSO			Professor			Total		
Understøtter din organisation din karriere i forhold til:	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap
Højere løn	1,60	2,63	1,03	1,63	2,72	1,09	1,97	2,68	0,72	2,04	2,57	0,53	2,15	2,73	0,57	1,91	2,67	0,76
Forfremmelse	1,74	3,02	1,27	2,19	3,15	0,96	1,94	2,80	0,86	2,47	3,01	0,55	2,34	2,66	0,32	2,03	2,85	0,82
Frihed inden for eget forskningsområde	3,24	3,69	0,45	3,39	3,67	0,28	3,18	3,75	0,57	3,35	3,89	0,54	3,23	3,88	0,64	3,23	3,76	0,53
Faglige udfordringer i undervisningen	2,65	2,91	0,27	2,80	3,06	0,26	2,73	3,10	0,36	2,67	3,01	0,35	2,57	3,12	0,55	2,68	3,04	0,36
Sammenhæng mellem eget forskningsområde og undervisning	2,54	3,06	0,52	2,85	3,20	0,35	2,71	3,19	0,48	2,68	3,21	0,52	2,69	3,24	0,56	2,69	3,17	0,48
Jobsikkerhed	1,53	3,51	1,97	1,96	3,54	1,59	2,62	3,41	0,79	2,76	3,20	0,44	2,85	3,22	0,37	2,42	3,39	0,97
Balancen mellem arbejde og øvrigt liv	2,48	3,46	0,98	2,33	3,38	1,06	2,14	3,24	1,10	1,95	3,20	1,26	2,10	3,01	0,91	2,23	3,24	1,01
Administrativ understøttelse af forskningsansøgninger og forskningsbevillinger	2,40	3,07	0,67	2,18	2,98	0,80	2,37	3,10	0,73	2,22	3,03	0,81	2,36	3,25	0,89	2,34	3,08	0,74
Administrativ understøttelse af undervisning	2,07	2,70	0,63	2,31	2,91	0,60	2,30	2,95	0,65	2,42	2,97	0,55	2,34	3,15	0,82	2,29	2,92	0,62
Faglige udfordringer i forskningen	2,77	3,71	0,94	2,81	3,57	0,77	2,54	3,60	1,06	2,56	3,65	1,10	2,41	3,71	1,31	2,60	3,62	1,03
Muligheder for at deltage i kurser, konferencer og andre eksterne aktiviteter	2,93	3,51	0,58	3,05	3,35	0,30	2,85	3,37	0,52	2,77	3,33	0,56	2,86	3,31	0,46	2,90	3,37	0,48
Balancen mellem undervisning og forskningstid	2,66	3,51	0,85	2,21	3,60	1,39	2,23	3,47	1,24	2,28	3,55	1,27	2,40	3,56	1,16	2,32	3,48	1,16
Fysiske rammer og faciliteter	2,97	3,24	0,27	2,86	3,07	0,21	2,84	3,11	0,27	2,77	3,09	0,32	2,78	3,21	0,43	2,86	3,13	0,27
Personalegoder	1,71	2,34	0,62	1,69	2,30	0,62	1,81	2,25	0,44	1,76	2,07	0,31	1,88	2,16	0,28	1,83	2,24	0,41
Gennemsnitligt antal besvarelser	203			189			763			75			219			1.449		
Gennemsnit gap	0,79			0,73			0,70			0,65			0,66			0,69		
Maksimum gap	1,97			1,59			1,24			1,27			1,31			1,16		
Minimum gap	0,27			0,21			0,27			0,31			0,28			0,27		

Note: Den gennemsnitlige besvarelse er beregnet på baggrund af besvarelsesmulighederne der er i 4 kategorier (slet ikke, i mindre grad, i nogen grad og i høj grad) angivet med værdien 1-4

Bilag A Survey A

Gap-analyse

Bilag A Survey A

Gap-analyse

Tabel A.1.39

Survey A spg. 2.2 og 2.3	Fagområde																				
	Samfundsvidenskab			Sundhedsvidenskab			Naturvidenskab			Jordbrugs- og veterinærvidenskab			Teknisk videnskab			Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)			Total		
Understøtter din organisation din karriere i forhold til:	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap
Højere løn	1,86	2,80	0,94	1,77	2,70	0,93	1,90	2,60	0,70	1,98	2,51	0,53	1,98	2,81	0,83	1,84	2,55	0,72	1,88	2,67	0,79
Forfremmelse	2,09	2,99	0,90	2,02	2,87	0,85	1,95	2,82	0,86	1,99	2,50	0,51	2,17	2,89	0,71	1,93	2,79	0,86	2,02	2,84	0,82
Frihed inden for eget forskningsområde	3,32	3,81	0,49	3,23	3,75	0,52	3,21	3,74	0,52	3,02	3,66	0,64	3,22	3,62	0,39	3,16	3,84	0,68	3,22	3,75	0,53
Faglige udfordringer i undervisningen	2,75	3,12	0,38	2,51	2,92	0,41	2,62	2,89	0,27	2,61	3,05	0,43	2,73	2,85	0,12	2,73	3,35	0,62	2,67	3,03	0,36
Sammenhæng mellem eget forskningsområde og undervisning	2,76	3,28	0,52	2,52	3,04	0,51	2,63	3,05	0,41	2,63	3,13	0,51	2,74	3,02	0,28	2,71	3,41	0,70	2,68	3,16	0,49
Jobsikkerhed	2,63	3,27	0,64	2,23	3,35	1,12	2,32	3,42	1,10	2,05	3,42	1,37	2,49	3,22	0,74	2,37	3,56	1,19	2,39	3,38	0,99
Balancen mellem arbejde og øvrigt liv	2,22	3,18	0,96	2,31	3,18	0,87	2,27	3,24	0,97	2,20	3,37	1,17	2,50	3,29	0,79	2,02	3,32	1,29	2,25	3,25	1,00
Administrativ understøttelse af forskningsansøgninger og forskningsbevillinger	2,25	3,06	0,81	2,15	2,98	0,83	2,38	3,05	0,67	2,31	2,99	0,68	2,36	3,06	0,71	2,41	3,16	0,75	2,32	3,06	0,74
Administrativ understøttelse af undervisning	2,46	3,01	0,55	2,26	2,85	0,59	2,18	2,82	0,64	2,06	2,80	0,74	2,40	2,80	0,40	2,20	3,02	0,81	2,28	2,89	0,61
Faglige udfordringer i forskningen	2,60	3,60	1,00	2,60	3,62	1,03	2,64	3,65	1,01	2,66	3,61	0,95	2,74	3,56	0,82	2,45	3,62	1,18	2,61	3,62	1,01
Muligheder for at deltage i kurser, konferencer og andre eksterne aktiviteter	3,10	3,38	0,28	2,83	3,42	0,59	2,75	3,32	0,58	2,90	3,44	0,54	3,10	3,31	0,20	2,84	3,48	0,64	2,91	3,38	0,47
Balancen mellem undervisning og forskningstid	2,37	3,53	1,16	2,40	3,40	0,99	2,38	3,42	1,04	2,39	3,35	0,96	2,35	3,37	1,02	2,12	3,62	1,50	2,33	3,46	1,13
Fysiske rammer og faciliteter	2,85	2,96	0,11	2,80	3,23	0,43	2,85	3,22	0,37	2,96	3,23	0,27	2,91	3,19	0,28	2,77	3,00	0,23	2,85	3,13	0,28
Personalegoder	1,77	2,23	0,46	1,78	2,31	0,53	1,82	2,18	0,36	1,76	2,15	0,39	2,05	2,48	0,42	1,76	2,17	0,41	1,83	2,25	0,42
Gennemsnitligt antal besvarelser	314			208			428			101			229			268			1.548		
Gennemsnit gap	0,66			0,73			0,68			0,69			0,55			0,83			0,69		
Maksimum gap	1,16			1,12			1,10			1,37			1,02			1,50			1,13		
Minimum gap	0,11			0,41			0,27			0,27			0,12			0,23			0,28		

Note: Den gennemsnitlige besvarelse er beregnet på baggrund af besvarelsesmulighederne der er i 4 kategorier (slet ikke, i mindre grad, i nogen grad og i høj grad) angivet med værdien 1-4

Bilag A Survey A

Gap-analyse

Bilag A Survey A

Gap-analyse

Tabel A.1.40

Survey A spg. 2.2 og 2.3	Universitet																										
	KU			AU			SDU			RUC			AAU			CBS			DTU			ITU			Total		
	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap	Understøttelse fra organisation	Områdernes oplevede vigtighed	Gap
Højere løn	1,93	2,60	,67	1,93	2,66	0,73	1,66	2,70	1,04	1,88	2,76	0,89	1,99	2,75	0,75	1,90	2,78	0,89	2,00	2,74	0,74	2,00	2,70	0,70	1,92	2,68	,77
Forfremmelse	1,97	2,93	,96	2,03	2,80	0,77	1,95	2,84	0,90	1,87	2,87	1,00	2,15	2,83	0,68	2,07	3,00	0,93	2,14	2,86	0,72	2,17	2,91	0,74	2,03	2,87	,84
Frihed inden for eget forskningsområde	3,25	3,84	,59	3,19	3,78	0,59	3,09	3,70	0,62	3,26	3,80	0,54	3,44	3,71	0,27	3,16	3,78	0,62	3,26	3,66	0,40	3,13	3,83	0,70	3,23	3,76	,54
Faglige udfordringer i undervisningen	2,65	3,08	,44	2,73	3,05	0,32	2,58	3,08	0,50	2,75	3,36	0,61	2,85	3,04	0,19	2,56	3,15	0,59	2,82	2,94	0,12	2,52	3,04	0,52	2,70	3,07	,36
Sammenhæng mellem eget forskningsområde og undervisning	2,71	3,16	,45	2,78	3,18	0,41	2,54	3,21	0,66	2,64	3,33	0,69	2,81	3,18	0,37	2,54	3,36	0,82	2,76	3,08	0,32	2,39	3,13	0,74	2,71	3,18	,48
Jobsikkerhed	2,16	3,48	1,32	2,49	3,41	0,92	2,58	3,38	0,80	2,72	3,41	0,69	2,82	3,39	0,57	2,58	3,31	0,73	2,41	3,31	0,89	2,30	3,26	0,96	2,45	3,40	,95
Balancen mellem arbejde og øvrigt liv	2,14	3,17	1,03	2,15	3,21	1,06	1,98	3,26	1,29	1,95	3,32	1,37	2,23	3,34	1,11	2,15	3,16	1,01	2,52	3,37	0,85	2,45	3,18	0,73	2,19	3,24	1,06
Administrativ understøttelse af forskningsansøgninger og forskningsbevillinger	2,26	3,05	,79	2,45	3,09	0,64	2,33	3,09	0,76	1,98	3,23	1,25	2,42	3,17	0,75	2,31	3,11	0,80	2,34	3,16	0,82	3,09	3,05	-0,05	2,34	3,10	,76
Administrativ understøttelse af undervisning	2,15	2,94	,79	2,33	2,93	0,59	2,14	2,98	0,84	2,29	3,19	0,90	2,61	2,98	0,37	2,42	3,15	0,73	2,27	2,82	0,55	2,83	2,91	0,09	2,29	2,95	,66
Faglige udfordringer i forskningen	2,60	3,68	1,08	2,57	3,63	1,05	2,34	3,59	1,24	2,40	3,67	1,28	2,73	3,56	0,83	2,39	3,56	1,18	2,77	3,64	0,87	2,91	3,73	0,82	2,58	3,63	1,05
Muligheder for at deltage i kurser, konferencer og andre eksterne aktiviteter	2,62	3,36	,73	2,99	3,42	0,43	2,73	3,33	0,60	2,79	3,43	0,64	2,97	3,28	0,31	3,08	3,40	0,31	3,10	3,36	0,25	3,09	3,65	0,57	2,88	3,38	,50
Balancen mellem undervisning og forskningstid	2,35	3,53	1,18	2,35	3,46	1,11	2,15	3,49	1,34	2,12	3,64	1,52	2,29	3,48	1,19	2,16	3,71	1,55	2,41	3,41	1,00	2,52	3,65	1,13	2,31	3,51	1,20
Fysiske rammer og faciliteter	2,66	3,18	,52	3,01	3,17	0,16	2,80	3,04	0,24	2,55	3,02	0,47	2,92	3,07	0,14	2,86	2,99	0,13	2,89	3,22	0,33	3,45	2,86	-0,59	2,84	3,13	,29
Personalegoder	1,71	2,20	,49	1,79	2,23	0,44	1,85	2,21	0,36	1,52	2,15	0,63	1,95	2,35	0,41	1,65	2,21	0,56	1,92	2,35	0,43	1,91	2,04	0,13	1,79	2,24	,45
Gennemsnitligt antal besvarelser	341			349			134			83			115			85			201			23			1.331		
Gennemsnit gap	0,79			0,66			0,80			0,89			0,57			0,78			0,59			0,51			0,71		
Maksimum gap	1,32			1,11			1,34			1,52			1,19			1,55			1,00			1,13			1,20		
Minimum gap	0,44			0,16			0,24			0,47			0,14			0,13			0,12			-0,59			0,29		

Note: Den gennemsnitlige besvarelse er beregnet på baggrund af besvarelsesmulighederne der er i 4 kategorier (slet ikke, i mindre grad, i nogen grad og i høj grad) angivet med værdien 1-4

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.1

1.3 Hvilket år blev du ansat på dit nuværende stillingsniveau?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
2009-2011	Antal	104	92	157	20	94	99	566
	%	31,1%	39,0%	32,5%	18,0%	37,6%	32,6%	32,9%
2006-2008	Antal	107	74	132	26	79	70	488
	%	32,0%	31,4%	27,3%	23,4%	31,6%	23,0%	28,4%
2001-2005	Antal	54	36	70	23	36	58	277
	%	16,2%	15,3%	14,5%	20,7%	14,4%	19,1%	16,1%
tidligere end 2001	Antal	69	34	124	42	41	77	387
	%	20,7%	14,4%	25,7%	37,8%	16,4%	25,3%	22,5%
Total	Antal	334	236	483	111	250	304	1718
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.2

1.3 Hvilket år blev du ansat på dit nuværende stillingsniveau?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior- forsker/Senior- rådgiver	Professor MSO	Professor	
2009-2011	Antal	154	115	166	30	43	508
	%	62,1%	57,5%	19,7%	38,5%	17,7%	31,5%
2006-2008	Antal	88	81	200	29	45	443
	%	35,5%	40,5%	23,7%	37,2%	18,5%	27,5%
2001-2005	Antal	6	4	179	17	69	275
	%	2,4%	2,0%	21,2%	21,8%	28,4%	17,1%
tidligere end 2001	Antal	0	0	298	2	86	386
	%	,0%	,0%	35,3%	2,6%	35,4%	23,9%
Total	Antal	248	200	843	78	243	1612
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.3

1.4 Hvad er din stilling (per 1. december 2010)?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Ikke tidsbegrænset	Antal	208	101	287	75	131	190	992
	%	62,5%	43,0%	60,0%	67,6%	53,3%	62,7%	58,1%
Tidsbegrænset	Antal	125	134	191	36	115	113	714
	%	37,5%	57,0%	40,0%	32,4%	46,7%	37,3%	41,9%
Total	Antal	333	235	478	111	246	303	1706
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.4

1.4 Hvad er din stilling (per 1. december 2010)?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Ikke tidsbegrænset	Antal	8	13	730	18	218	987
	%	3,3%	6,5%	87,1%	23,1%	90,1%	61,6%
Tidsbegrænset	Antal	237	187	108	60	24	616
	%	96,7%	93,5%	12,9%	76,9%	9,9%	38,4%
Total	Antal	245	200	838	78	242	1603
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.5

1.5 Hvad er din ansættelsesgrad?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Fuldtid	Antal	315	206	461	104	234	277	1597
	%	94,6%	87,7%	95,6%	93,7%	93,6%	91,1%	93,1%
Deltid	Antal	14	22	12	6	12	21	87
	%	4,2%	9,4%	2,5%	5,4%	4,8%	6,9%	5,1%
Jeg arbejder ikke for tiden (orlov, barsel eller lign.)	Antal	4	7	9	1	4	6	31
	%	1,2%	3,0%	1,9%	,9%	1,6%	2,0%	1,8%
Total	Antal	333	235	482	111	250	304	1715
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Tabel A.2.6

1.5 Hvad er din ansættelsesgrad?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior- forsker/Senior- rådgiver	Professor MSO	Professor	
Fuldtid	Antal	225	188	792	76	231	1512
	%	90,7%	94,0%	94,0%	97,4%	95,5%	93,9%
Deltid	Antal	13	5	44	2	10	74
	%	5,2%	2,5%	5,2%	2,6%	4,1%	4,6%
Jeg arbejder ikke for tiden (orlov, barsel eller lign.)	Antal	10	7	7	0	1	25
	%	4,0%	3,5%	,8%	,0%	,4%	1,6%
Total	Antal	248	200	843	78	242	1611
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.7

1.6 Hvor stor en andel af din ansættelse (over de seneste 12 måneder) er finansieret af eksterne forskningsbevillinger (cirka)?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Hele min ansættelse er finansieret af universitetet	Antal	207	102	230	23	114	190	866
	%	62,7%	44,3%	48,9%	21,1%	46,7%	63,3%	51,5%
Helt eller delvist finansieret af eksterne forskningsmidler	Antal	123	128	240	86	130	110	817
	%	37,3%	55,7%	51,1%	78,9%	53,3%	36,7%	48,5%
Total	Antal	330	230	470	109	244	300	1683
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Tabel A.2.8

1.6 Hvor stor en andel af din ansættelse (over de seneste 12 måneder) er finansieret af eksterne forskningsbevillinger (cirka)?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Hele min ansættelse er finansieret af universitetet	Antal	24	88	496	43	179	830
	%	10,3%	44,7%	59,3%	55,1%	74,0%	52,3%
Helt eller delvist finansieret af eksterne forskningsmidler	Antal	210	109	340	35	63	757
	%	89,7%	55,3%	40,7%	44,9%	26,0%	47,7%
Total	Antal	234	197	836	78	242	1587
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.9

1.7 Har du inden for de sidste 12 måneder været:		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Primært lønnet af bevilling(er), hvor du er hovedmodtager?	Antal	53	53	93	38	37	59	333
	%	41,4%	40,2%	36,9%	43,2%	27,2%	52,2%	39,2%
Lønnet af bevilling(er), hvor en anden person er	Antal	53	63	138	47	77	33	411
	%	41,4%	47,7%	54,8%	53,4%	56,6%	29,2%	48,4%
Ved ikke	Antal	22	16	21	3	22	21	105
	%	17,2%	12,1%	8,3%	3,4%	16,2%	18,6%	12,4%
Total	Antal	128	132	252	88	136	113	849
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Tabel A.2.10

1.7 Har du inden for de sidste 12 måneder været:		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior- forsker/Senior- rådgiver	Professor MSO	Professor	
Primært lønnet af bevilling(er), hvor du er hovedmodtager?	Antal	67	40	145	24	41	317
	%	29,9%	35,7%	41,4%	68,6%	65,1%	40,4%
Lønnet af bevilling(er), hvor en anden person er	Antal	144	60	153	5	12	374
	%	64,3%	53,6%	43,7%	14,3%	19,0%	47,7%
Ved ikke	Antal	13	12	52	6	10	93
	%	5,8%	10,7%	14,9%	17,1%	15,9%	11,9%
Total	Antal	224	112	350	35	63	784
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.11

1.8 Gælder din ansættelse på universitetet også efter, den eksterne bevilling ophører?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Ja	Antal	25	22	26	7	28	15	123
	%	52,1%	21,8%	18,2%	24,1%	37,3%	27,3%	27,3%
Nej, bevilling og ansættelse er sammenfaldende	Antal	22	67	89	17	34	34	263
	%	45,8%	66,3%	62,2%	58,6%	45,3%	61,8%	58,3%
Nej, ansættelsen er kortere end bevillingsperioden	Antal	1	12	28	5	13	6	65
	%	2,1%	11,9%	19,6%	17,2%	17,3%	10,9%	14,4%
Total	Antal	48	101	143	29	75	55	451
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Tabel A.2.12

1.8 Gælder din ansættelse på universitetet også efter, den eksterne bevilling ophører?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior- forsker/Senior- rådgiver	Professor MSO	Professor	
Ja	Antal	17	44	24	21	9	115
	%	8,5%	48,4%	35,8%	87,5%	69,2%	29,1%
Nej, bevilling og ansættelse er sammenfaldende	Antal	142	39	36	3	4	224
	%	71,0%	42,9%	53,7%	12,5%	30,8%	56,7%
Nej, ansættelsen er kortere end bevillingsperioden	Antal	41	8	7	0	0	56
	%	20,5%	8,8%	10,4%	,0%	,0%	14,2%
Total	Antal	200	91	67	24	13	395
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.13

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Den centrale ledelse på universitetet		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget tilfreds	Antal	18	10	13	3	23	11	78
	%	7,0%	6,0%	3,5%	4,4%	11,3%	4,8%	6,0%
Tilfreds	Antal	58	40	70	11	75	51	305
	%	22,5%	23,8%	19,0%	16,2%	36,9%	22,1%	23,5%
Både-og	Antal	83	49	132	29	49	66	408
	%	32,2%	29,2%	35,8%	42,6%	24,1%	28,6%	31,5%
Utilfreds	Antal	60	38	87	19	34	58	296
	%	23,3%	22,6%	23,6%	27,9%	16,7%	25,1%	22,8%
Meget utilfreds	Antal	39	31	67	6	22	45	210
	%	15,1%	18,5%	18,2%	8,8%	10,8%	19,5%	16,2%
Total	Antal	258	168	369	68	203	231	1297
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.14

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Den centrale ledelse på universitetet		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget tilfreds	Antal	11	4	28	6	29	78
	%	6,7%	2,8%	4,3%	9,0%	14,1%	6,3%
Tilfreds	Antal	30	37	127	20	73	287
	%	18,4%	25,9%	19,4%	29,9%	35,4%	23,3%
Både-og	Antal	50	55	219	17	54	395
	%	30,7%	38,5%	33,5%	25,4%	26,2%	32,1%
Utilfreds	Antal	43	27	167	14	26	277
	%	26,4%	18,9%	25,6%	20,9%	12,6%	22,5%
Meget utilfreds	Antal	29	20	112	10	24	195
	%	17,8%	14,0%	17,2%	14,9%	11,7%	15,8%
Total	Antal	163	143	653	67	206	1232
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.15

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Institutlederen		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget tilfreds	Antal	59	34	64	11	50	55	273
	%	18,4%	16,9%	14,8%	11,1%	22,3%	20,3%	17,7%
Tilfreds	Antal	116	66	147	30	80	106	545
	%	36,3%	32,8%	34,1%	30,3%	35,7%	39,1%	35,3%
Både-og	Antal	75	51	109	29	54	48	366
	%	23,4%	25,4%	25,3%	29,3%	24,1%	17,7%	23,7%
Utilfreds	Antal	43	29	68	20	23	30	213
	%	13,4%	14,4%	15,8%	20,2%	10,3%	11,1%	13,8%
Meget utilfreds	Antal	27	21	43	9	17	32	149
	%	8,4%	10,4%	10,0%	9,1%	7,6%	11,8%	9,6%
Total	Antal	320	201	431	99	224	271	1546
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.16

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Institutlederen		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget tilfreds	Antal	32	34	112	27	56	261
	%	15,6%	18,1%	14,5%	35,5%	25,1%	17,8%
Tilfreds	Antal	71	72	279	24	72	518
	%	34,6%	38,3%	36,1%	31,6%	32,3%	35,4%
Både-og	Antal	53	50	178	13	55	349
	%	25,9%	26,6%	23,0%	17,1%	24,7%	23,8%
Utilfreds	Antal	31	14	128	6	20	199
	%	15,1%	7,4%	16,6%	7,9%	9,0%	13,6%
Meget utilfreds	Antal	18	18	76	6	20	138
	%	8,8%	9,6%	9,8%	7,9%	9,0%	9,4%
Total	Antal	205	188	773	76	223	1465
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.17

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Din gruppeleder		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget tilfreds	Antal	52	45	124	22	83	47	373
	%	25,5%	26,9%	34,8%	21,8%	41,1%	26,4%	30,9%
Tilfreds	Antal	57	68	118	38	72	56	409
	%	27,9%	40,7%	33,1%	37,6%	35,6%	31,5%	33,9%
Både-og	Antal	51	35	70	22	21	40	239
	%	25,0%	21,0%	19,7%	21,8%	10,4%	22,5%	19,8%
Utilfreds	Antal	28	11	28	14	18	17	116
	%	13,7%	6,6%	7,9%	13,9%	8,9%	9,6%	9,6%
Meget utilfreds	Antal	16	8	16	5	8	18	71
	%	7,8%	4,8%	4,5%	5,0%	4,0%	10,1%	5,9%
Total	Antal	204	167	356	101	202	178	1208
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.18

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Din gruppeleder		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget tilfreds	Antal	99	66	148	9	28	350
	%	44,0%	39,3%	24,9%	26,5%	28,3%	31,3%
Tilfreds	Antal	74	47	199	9	43	372
	%	32,9%	28,0%	33,5%	26,5%	43,4%	33,2%
Både-og	Antal	36	32	130	11	16	225
	%	16,0%	19,0%	21,9%	32,4%	16,2%	20,1%
Utilfreds	Antal	7	15	76	3	7	108
	%	3,1%	8,9%	12,8%	8,8%	7,1%	9,6%
Meget utilfreds	Antal	9	8	41	2	5	65
	%	4,0%	4,8%	6,9%	5,9%	5,1%	5,8%
Total	Antal	225	168	594	34	99	1120
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.19

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Erfarne kolleger på lektorniveau		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						Total
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	
Meget tilfreds	Antal	46	43	89	24	61	65	328
	%	15,2%	20,5%	21,0%	24,7%	27,2%	24,8%	21,6%
Tilfreds	Antal	144	99	200	37	94	102	676
	%	47,5%	47,1%	47,3%	38,1%	42,0%	38,9%	44,5%
Både-og	Antal	77	55	104	25	45	57	363
	%	25,4%	26,2%	24,6%	25,8%	20,1%	21,8%	23,9%
Utilfreds	Antal	28	9	19	8	16	26	106
	%	9,2%	4,3%	4,5%	8,2%	7,1%	9,9%	7,0%
Meget utilfreds	Antal	8	4	11	3	8	12	46
	%	2,6%	1,9%	2,6%	3,1%	3,6%	4,6%	3,0%
Total	Antal	303	210	423	97	224	262	1519
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.20

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Erfarne kolleger på lektorniveau		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior-forsker/Senior-rådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget tilfreds	Antal	54	46	144	19	43	306
	%	24,2%	24,1%	19,6%	26,8%	19,9%	21,3%
Tilfreds	Antal	90	78	322	32	113	635
	%	40,4%	40,8%	43,8%	45,1%	52,3%	44,2%
Både-og	Antal	57	38	196	17	43	351
	%	25,6%	19,9%	26,7%	23,9%	19,9%	24,4%
Utilfreds	Antal	17	21	50	3	11	102
	%	7,6%	11,0%	6,8%	4,2%	5,1%	7,1%
Meget utilfreds	Antal	5	8	23	0	6	42
	%	2,2%	4,2%	3,1%	,0%	2,8%	2,9%
Total	Antal	223	191	735	71	216	1436
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.21

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Andre kolleger		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget tilfreds	Antal	35	36	81	17	38	54	261
	%	12,7%	18,3%	20,3%	19,8%	19,4%	21,6%	18,6%
Tilfreds	Antal	141	113	185	41	100	107	687
	%	51,1%	57,4%	46,4%	47,7%	51,0%	42,8%	48,9%
Både-og	Antal	87	43	110	23	47	68	378
	%	31,5%	21,8%	27,6%	26,7%	24,0%	27,2%	26,9%
Utilfreds	Antal	10	2	17	3	9	14	55
	%	3,6%	1,0%	4,3%	3,5%	4,6%	5,6%	3,9%
Meget utilfreds	Antal	3	3	6	2	2	7	23
	%	1,1%	1,5%	1,5%	2,3%	1,0%	2,8%	1,6%
Total	Antal	276	197	399	86	196	250	1404
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.22

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Andre kolleger		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget tilfreds	Antal	42	30	108	18	35	233
	%	20,0%	17,3%	15,9%	28,1%	18,1%	17,6%
Tilfreds	Antal	105	97	312	28	102	644
	%	50,0%	56,1%	45,8%	43,8%	52,8%	48,8%
Både-og	Antal	47	34	228	15	45	369
	%	22,4%	19,7%	33,5%	23,4%	23,3%	27,9%
Utilfreds	Antal	14	9	21	3	7	54
	%	6,7%	5,2%	3,1%	4,7%	3,6%	4,1%
Meget utilfreds	Antal	2	3	12	0	4	21
	%	1,0%	1,7%	1,8%	,0%	2,1%	1,6%
Total	Antal	210	173	681	64	193	1321
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.23

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Højere løn		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	8	6	12	5	16	8	55
	%	2,5%	2,8%	2,8%	4,7%	6,9%	3,0%	3,5%
I nogen grad	Antal	87	46	118	29	64	65	409
	%	27,3%	21,6%	27,1%	27,4%	27,6%	24,3%	26,0%
I mindre grad	Antal	98	66	148	36	63	87	498
	%	30,7%	31,0%	34,0%	34,0%	27,2%	32,5%	31,7%
Slet ikke	Antal	105	84	130	31	78	91	519
	%	32,9%	39,4%	29,9%	29,2%	33,6%	34,0%	33,0%
Ved ikke	Antal	21	11	27	5	11	17	92
	%	6,6%	5,2%	6,2%	4,7%	4,7%	6,3%	5,8%
Total	Antal	319	213	435	106	232	268	1573
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.24

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Højere løn		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
I høj grad	Antal	7	7	21	3	15	53
	%	3,3%	3,7%	2,7%	3,9%	6,8%	3,6%
I nogen grad	Antal	45	29	233	21	72	400
	%	21,0%	15,3%	29,6%	27,6%	32,4%	26,9%
I mindre grad	Antal	56	58	262	29	75	480
	%	26,2%	30,7%	33,3%	38,2%	33,8%	32,3%
Slet ikke	Antal	86	83	229	21	54	473
	%	40,2%	43,9%	29,1%	27,6%	24,3%	31,8%
Ved ikke	Antal	20	12	41	2	6	81
	%	9,3%	6,3%	5,2%	2,6%	2,7%	5,4%
Total	Antal	214	189	786	76	222	1487
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.25

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Forfremmelse		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	24	15	22	4	27	19	111
	%	8,0%	7,3%	5,1%	4,0%	12,1%	7,4%	7,3%
I nogen grad	Antal	90	52	125	30	65	62	424
	%	30,1%	25,2%	29,2%	30,0%	29,0%	24,2%	28,0%
I mindre grad	Antal	96	70	118	33	64	73	454
	%	32,1%	34,0%	27,6%	33,0%	28,6%	28,5%	30,0%
Slet ikke	Antal	67	61	137	27	56	86	434
	%	22,4%	29,6%	32,0%	27,0%	25,0%	33,6%	28,7%
Ved ikke	Antal	22	8	26	6	12	16	90
	%	7,4%	3,9%	6,1%	6,0%	5,4%	6,3%	5,9%
Total	Antal	299	206	428	100	224	256	1513
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.26

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Forfremmelse		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
I høj grad	Antal	9	20	37	12	29	107
	%	4,2%	10,5%	4,8%	16,0%	15,8%	7,5%
I nogen grad	Antal	47	69	193	29	63	401
	%	21,8%	36,1%	25,2%	38,7%	34,4%	28,0%
I mindre grad	Antal	61	54	256	20	44	435
	%	28,2%	28,3%	33,5%	26,7%	24,0%	30,4%
Slet ikke	Antal	80	38	233	10	43	404
	%	37,0%	19,9%	30,5%	13,3%	23,5%	28,3%
Ved ikke	Antal	19	10	46	4	4	83
	%	8,8%	5,2%	6,0%	5,3%	2,2%	5,8%
Total	Antal	216	191	765	75	183	1430
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.27

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Frihed inden for eget forskningsområde		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	172	101	198	40	114	130	755
	%	53,6%	45,9%	43,6%	37,7%	47,9%	47,3%	46,8%
I nogen grad	Antal	104	88	179	37	83	90	581
	%	32,4%	40,0%	39,4%	34,9%	34,9%	32,7%	36,0%
I mindre grad	Antal	28	16	57	20	24	34	179
	%	8,7%	7,3%	12,6%	18,9%	10,1%	12,4%	11,1%
Slet ikke	Antal	9	11	16	9	14	11	70
	%	2,8%	5,0%	3,5%	8,5%	5,9%	4,0%	4,3%
Ved ikke	Antal	8	4	4	0	3	10	29
	%	2,5%	1,8%	,9%	,0%	1,3%	3,6%	1,8%
Total	Antal	321	220	454	106	238	275	1614
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.28

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Frihed inden for eget forskningsområde		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
I høj grad	Antal	107	100	350	47	119	723
	%	47,3%	51,0%	43,8%	61,8%	51,5%	47,3%
I nogen grad	Antal	87	75	301	16	69	548
	%	38,5%	38,3%	37,7%	21,1%	29,9%	35,9%
I mindre grad	Antal	23	14	96	9	26	168
	%	10,2%	7,1%	12,0%	11,8%	11,3%	11,0%
Slet ikke	Antal	5	7	39	2	13	66
	%	2,2%	3,6%	4,9%	2,6%	5,6%	4,3%
Ved ikke	Antal	4	0	13	2	4	23
	%	1,8%	,0%	1,6%	2,6%	1,7%	1,5%
Total	Antal	226	196	799	76	231	1528
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.29

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Faglige udfordringer i undervisningen		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	74	37	89	20	53	68	341
	%	24,4%	19,8%	23,2%	24,1%	26,1%	26,6%	24,1%
I nogen grad	Antal	126	69	147	32	79	100	553
	%	41,6%	36,9%	38,4%	38,6%	38,9%	39,1%	39,1%
I mindre grad	Antal	65	46	83	14	40	49	297
	%	21,5%	24,6%	21,7%	16,9%	19,7%	19,1%	21,0%
Slet ikke	Antal	29	22	42	13	25	30	161
	%	9,6%	11,8%	11,0%	15,7%	12,3%	11,7%	11,4%
Ved ikke	Antal	9	13	22	4	6	9	63
	%	3,0%	7,0%	5,7%	4,8%	3,0%	3,5%	4,5%
Total	Antal	303	187	383	83	203	256	1415
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.30

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Faglige udfordringer i undervisningen		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
I høj grad	Antal	39	48	177	20	45	329
	%	25,2%	26,2%	24,9%	27,0%	20,4%	24,5%
I nogen grad	Antal	54	76	282	24	85	521
	%	34,8%	41,5%	39,7%	32,4%	38,5%	38,8%
I mindre grad	Antal	35	37	146	17	48	283
	%	22,6%	20,2%	20,5%	23,0%	21,7%	21,1%
Slet ikke	Antal	14	14	85	10	32	155
	%	9,0%	7,7%	12,0%	13,5%	14,5%	11,5%
Ved ikke	Antal	13	8	21	3	11	56
	%	8,4%	4,4%	3,0%	4,1%	5,0%	4,2%
Total	Antal	155	183	711	74	221	1344
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.31

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Sammenhæng mellem eget forskningsområde og undervisning		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	70	32	84	18	52	57	313
	%	22,8%	16,9%	22,1%	21,7%	25,6%	22,0%	22,0%
I nogen grad	Antal	133	74	145	31	83	108	574
	%	43,3%	39,2%	38,2%	37,3%	40,9%	41,7%	40,4%
I mindre grad	Antal	67	52	93	21	38	63	334
	%	21,8%	27,5%	24,5%	25,3%	18,7%	24,3%	23,5%
Slet ikke	Antal	35	23	44	11	24	25	162
	%	11,4%	12,2%	11,6%	13,3%	11,8%	9,7%	11,4%
Ved ikke	Antal	2	8	14	2	6	6	38
	%	,7%	4,2%	3,7%	2,4%	3,0%	2,3%	2,7%
Total	Antal	307	189	380	83	203	259	1421
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.32

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Sammenhæng mellem eget forskningsområde og undervisning		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
I høj grad	Antal	29	52	151	18	54	304
	%	18,5%	28,0%	21,1%	24,0%	24,4%	22,5%
I nogen grad	Antal	61	79	295	28	83	546
	%	38,9%	42,5%	41,3%	37,3%	37,6%	40,4%
I mindre grad	Antal	37	33	179	18	48	315
	%	23,6%	17,7%	25,1%	24,0%	21,7%	23,3%
Slet ikke	Antal	22	17	76	10	31	156
	%	14,0%	9,1%	10,6%	13,3%	14,0%	11,5%
Ved ikke	Antal	8	5	13	1	5	32
	%	5,1%	2,7%	1,8%	1,3%	2,3%	2,4%
Total	Antal	157	186	714	75	221	1353
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.33

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Jobsikkerhed		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	89	37	83	6	55	53	323
	%	28,3%	17,5%	18,7%	5,7%	23,4%	19,6%	20,5%
I nogen grad	Antal	105	60	132	33	78	95	503
	%	33,4%	28,4%	29,8%	31,1%	33,2%	35,2%	31,9%
I mindre grad	Antal	57	40	96	30	45	44	312
	%	18,2%	19,0%	21,7%	28,3%	19,1%	16,3%	19,8%
Slet ikke	Antal	42	63	107	34	40	56	342
	%	13,4%	29,9%	24,2%	32,1%	17,0%	20,7%	21,7%
Ved ikke	Antal	21	11	25	3	17	22	99
	%	6,7%	5,2%	5,6%	2,8%	7,2%	8,1%	6,3%
Total	Antal	314	211	443	106	235	270	1579
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.34

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Jobsikkerhed		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior-forsker/Senior-rådgiver	Professor MSO	Professor	
I høj grad	Antal	10	12	189	21	85	317
	%	4,5%	6,2%	24,0%	28,8%	38,6%	21,2%
I nogen grad	Antal	29	57	305	25	68	484
	%	13,2%	29,2%	38,8%	34,2%	30,9%	32,4%
I mindre grad	Antal	55	58	131	18	33	295
	%	25,0%	29,7%	16,7%	24,7%	15,0%	19,7%
Slet ikke	Antal	119	58	105	5	19	306
	%	54,1%	29,7%	13,4%	6,8%	8,6%	20,5%
Ved ikke	Antal	7	10	56	4	15	92
	%	3,2%	5,1%	7,1%	5,5%	6,8%	6,2%
Total	Antal	220	195	786	73	220	1494
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.35

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Balancen mellem arbejde og øvrigt liv		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	38	34	56	9	47	23	207
	%	12,1%	16,3%	12,9%	8,4%	19,9%	8,7%	13,2%
I nogen grad	Antal	98	64	130	34	77	68	471
	%	31,1%	30,6%	30,0%	31,8%	32,6%	25,7%	30,1%
I mindre grad	Antal	88	51	137	37	65	80	458
	%	27,9%	24,4%	31,6%	34,6%	27,5%	30,2%	29,3%
Slet ikke	Antal	78	52	95	23	40	80	368
	%	24,8%	24,9%	21,9%	21,5%	16,9%	30,2%	23,5%
Ved ikke	Antal	13	8	15	4	7	14	61
	%	4,1%	3,8%	3,5%	3,7%	3,0%	5,3%	3,9%
Total	Antal	315	209	433	107	236	265	1565
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.36

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Balancen mellem arbejde og øvrigt liv		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
I høj grad	Antal	47	33	82	5	23	190
	%	21,5%	17,6%	10,5%	6,7%	10,8%	12,9%
I nogen grad	Antal	84	62	221	18	55	440
	%	38,4%	33,0%	28,2%	24,0%	25,9%	29,8%
I mindre grad	Antal	53	47	242	25	64	431
	%	24,2%	25,0%	30,9%	33,3%	30,2%	29,2%
Slet ikke	Antal	28	43	199	24	63	357
	%	12,8%	22,9%	25,4%	32,0%	29,7%	24,2%
Ved ikke	Antal	7	3	40	3	7	60
	%	3,2%	1,6%	5,1%	4,0%	3,3%	4,1%
Total	Antal	219	188	784	75	212	1478
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.37

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Administrativ understøttelse af forskningsansøgninger og forskningsbevillinger		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	34	21	52	13	37	33	190
	%	10,9%	9,8%	11,8%	12,3%	15,9%	12,4%	12,1%
I nogen grad	Antal	95	61	161	29	70	101	517
	%	30,5%	28,5%	36,5%	27,4%	30,2%	38,0%	32,9%
I mindre grad	Antal	116	73	152	44	79	88	552
	%	37,3%	34,1%	34,5%	41,5%	34,1%	33,1%	35,2%
Slet ikke	Antal	48	48	55	18	31	29	229
	%	15,4%	22,4%	12,5%	17,0%	13,4%	10,9%	14,6%
Ved ikke	Antal	18	11	21	2	15	15	82
	%	5,8%	5,1%	4,8%	1,9%	6,5%	5,6%	5,2%
Total	Antal	311	214	441	106	232	266	1570
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.38

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Administrativ understøttelse af forskningsansøgninger og forskningsbevillinger		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
I høj grad	Antal	42	25	82	5	33	187
	%	18,8%	13,3%	10,5%	6,6%	14,5%	12,5%
I nogen grad	Antal	69	53	286	20	64	492
	%	30,9%	28,2%	36,5%	26,3%	28,2%	32,9%
I mindre grad	Antal	69	65	272	40	84	530
	%	30,9%	34,6%	34,7%	52,6%	37,0%	35,4%
Slet ikke	Antal	12	33	122	9	45	221
	%	5,4%	17,6%	15,6%	11,8%	19,8%	14,8%
Ved ikke	Antal	31	12	21	2	1	67
	%	13,9%	6,4%	2,7%	2,6%	,4%	4,5%
Total	Antal	223	188	783	76	227	1497
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.39

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Administrativ understøttelse af undervisningen		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						Total
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	
I høj grad	Antal	34	11	30	6	23	15	119
	%	11,0%	5,8%	8,0%	7,1%	11,2%	5,8%	8,4%
I nogen grad	Antal	121	77	116	21	78	79	492
	%	39,2%	40,3%	31,1%	25,0%	38,0%	30,6%	34,6%
I mindre grad	Antal	112	62	144	35	71	112	536
	%	36,2%	32,5%	38,6%	41,7%	34,6%	43,4%	37,7%
Slet ikke	Antal	37	33	59	16	23	47	215
	%	12,0%	17,3%	15,8%	19,0%	11,2%	18,2%	15,1%
Ved ikke	Antal	5	8	24	6	10	5	58
	%	1,6%	4,2%	6,4%	7,1%	4,9%	1,9%	4,1%
Total	Antal	309	191	373	84	205	258	1420
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.40

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Administrativ understøttelse af undervisningen		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
I høj grad	Antal	14	24	52	8	15	113
	%	9,0%	13,1%	7,3%	10,7%	6,8%	8,4%
I nogen grad	Antal	45	60	252	28	85	470
	%	28,8%	32,8%	35,2%	37,3%	38,6%	34,8%
I mindre grad	Antal	58	69	278	28	82	515
	%	37,2%	37,7%	38,8%	37,3%	37,3%	38,1%
Slet ikke	Antal	23	21	116	10	36	206
	%	14,7%	11,5%	16,2%	13,3%	16,4%	15,3%
Ved ikke	Antal	16	9	18	1	2	46
	%	10,3%	4,9%	2,5%	1,3%	,9%	3,4%
Total	Antal	156	183	716	75	220	1350
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.41

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Faglige udfordringer i forskningen		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	72	54	122	18	60	52	378
	%	23,1%	25,1%	28,0%	16,8%	26,0%	19,6%	24,1%
I nogen grad	Antal	106	72	132	48	94	84	536
	%	34,0%	33,5%	30,3%	44,9%	40,7%	31,7%	34,2%
I mindre grad	Antal	78	45	97	29	42	70	361
	%	25,0%	20,9%	22,2%	27,1%	18,2%	26,4%	23,1%
Slet ikke	Antal	48	36	72	11	27	48	242
	%	15,4%	16,7%	16,5%	10,3%	11,7%	18,1%	15,5%
Ved ikke	Antal	8	8	13	1	8	11	49
	%	2,6%	3,7%	3,0%	,9%	3,5%	4,2%	3,1%
Total	Antal	312	215	436	107	231	265	1566
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.42

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Faglige udfordringer i forskningen		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
I høj grad	Antal	76	56	155	19	49	355
	%	34,1%	29,3%	20,0%	26,0%	22,4%	24,0%
I nogen grad	Antal	77	72	275	17	57	498
	%	34,5%	37,7%	35,4%	23,3%	26,0%	33,6%
I mindre grad	Antal	41	36	195	23	54	349
	%	18,4%	18,8%	25,1%	31,5%	24,7%	23,5%
Slet ikke	Antal	21	22	125	13	55	236
	%	9,4%	11,5%	16,1%	17,8%	25,1%	15,9%
Ved ikke	Antal	8	5	26	1	4	44
	%	3,6%	2,6%	3,4%	1,4%	1,8%	3,0%
Total	Antal	223	191	776	73	219	1482
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.43

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Muligheder for at deltage i kurser, konferencer og andre eksterne aktiviteter		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	119	59	113	30	89	68	478
	%	37,2%	27,3%	25,3%	28,0%	37,1%	24,5%	29,8%
I nogen grad	Antal	133	92	177	47	103	125	677
	%	41,6%	42,6%	39,7%	43,9%	42,9%	45,1%	42,2%
I mindre grad	Antal	52	39	95	20	36	63	305
	%	16,3%	18,1%	21,3%	18,7%	15,0%	22,7%	19,0%
Slet ikke	Antal	13	21	52	9	8	13	116
	%	4,1%	9,7%	11,7%	8,4%	3,3%	4,7%	7,2%
Ved ikke	Antal	3	5	9	1	4	8	30
	%	,9%	2,3%	2,0%	,9%	1,7%	2,9%	1,9%
Total	Antal	320	216	446	107	240	277	1606
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.44

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Muligheder for at deltage i kurser, konferencer og andre eksterne aktiviteter		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
I høj grad	Antal	78	76	200	17	71	442
	%	34,4%	39,0%	25,1%	22,7%	31,8%	29,2%
I nogen grad	Antal	98	77	356	34	78	643
	%	43,2%	39,5%	44,7%	45,3%	35,0%	42,4%
I mindre grad	Antal	33	27	167	15	47	289
	%	14,5%	13,8%	21,0%	20,0%	21,1%	19,1%
Slet ikke	Antal	14	13	56	7	24	114
	%	6,2%	6,7%	7,0%	9,3%	10,8%	7,5%
Ved ikke	Antal	4	2	17	2	3	28
	%	1,8%	1,0%	2,1%	2,7%	1,3%	1,8%
Total	Antal	227	195	796	75	223	1516
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.45

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Balancen mellem undervisning og forskningstid		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						Total
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	
I høj grad	Antal	32	22	49	10	22	16	151
	%	10,5%	11,7%	13,2%	12,7%	10,9%	6,3%	10,8%
I nogen grad	Antal	102	85	138	30	72	75	502
	%	33,6%	45,2%	37,2%	38,0%	35,6%	29,4%	35,9%
I mindre grad	Antal	121	38	104	24	69	94	450
	%	39,8%	20,2%	28,0%	30,4%	34,2%	36,9%	32,2%
Slet ikke	Antal	45	33	64	11	32	63	248
	%	14,8%	17,6%	17,3%	13,9%	15,8%	24,7%	17,7%
Ved ikke	Antal	4	10	16	4	7	7	48
	%	1,3%	5,3%	4,3%	5,1%	3,5%	2,7%	3,4%
Total	Antal	304	188	371	79	202	255	1399
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	1

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.46

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Balancen mellem undervisning og forskningstid		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
I høj grad	Antal	31	16	56	6	35	144
	%	19,7%	8,8%	8,0%	8,3%	16,0%	10,8%
I nogen grad	Antal	70	62	240	27	71	470
	%	44,6%	34,1%	34,2%	37,5%	32,4%	35,3%
I mindre grad	Antal	39	68	237	23	65	432
	%	24,8%	37,4%	33,8%	31,9%	29,7%	32,4%
Slet ikke	Antal	10	31	145	14	44	244
	%	6,4%	17,0%	20,7%	19,4%	20,1%	18,3%
Ved ikke	Antal	7	5	24	2	4	42
	%	4,5%	2,7%	3,4%	2,8%	1,8%	3,2%
Total	Antal	157	182	702	72	219	1332
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.47

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Fysiske rammer og faciliteter		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	73	55	102	27	61	54	372
	%	22,7%	25,2%	22,5%	25,0%	25,3%	19,9%	23,1%
I nogen grad	Antal	152	87	219	60	116	130	764
	%	47,4%	39,9%	48,3%	55,6%	48,1%	48,0%	47,4%
I mindre grad	Antal	77	56	97	12	48	63	353
	%	24,0%	25,7%	21,4%	11,1%	19,9%	23,2%	21,9%
Slet ikke	Antal	13	17	30	8	14	20	102
	%	4,0%	7,8%	6,6%	7,4%	5,8%	7,4%	6,3%
Ved ikke	Antal	6	3	5	1	2	4	21
	%	1,9%	1,4%	1,1%	,9%	,8%	1,5%	1,3%
Total	Antal	321	218	453	108	241	271	1612
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.48

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Fysiske rammer og faciliteter		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
I høj grad	Antal	71	52	171	11	49	354
	%	31,3%	26,8%	21,4%	14,5%	21,4%	23,2%
I nogen grad	Antal	105	83	394	43	104	729
	%	46,3%	42,8%	49,4%	56,6%	45,4%	47,8%
I mindre grad	Antal	33	47	172	17	58	327
	%	14,5%	24,2%	21,6%	22,4%	25,3%	21,5%
Slet ikke	Antal	18	10	47	4	16	95
	%	7,9%	5,2%	5,9%	5,3%	7,0%	6,2%
Ved ikke	Antal	0	2	14	1	2	19
	%	,0%	1,0%	1,8%	1,3%	,9%	1,2%
Total	Antal	227	194	798	76	229	1524
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.49

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Personalegoder		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	10	9	20	2	15	10	66
	%	3,2%	4,3%	4,7%	1,9%	6,3%	3,8%	4,3%
I nogen grad	Antal	62	31	85	17	68	43	306
	%	19,9%	14,8%	19,8%	16,5%	28,7%	16,5%	19,7%
I mindre grad	Antal	115	79	152	43	81	95	565
	%	37,0%	37,6%	35,3%	41,7%	34,2%	36,5%	36,4%
Slet ikke	Antal	95	86	143	36	61	99	520
	%	30,5%	41,0%	33,3%	35,0%	25,7%	38,1%	33,5%
Ved ikke	Antal	29	5	30	5	12	13	94
	%	9,3%	2,4%	7,0%	4,9%	5,1%	5,0%	6,1%
Total	Antal	311	210	430	103	237	260	1551
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.50

2.2 Understøtter din organisation din karriere i forhold til..? Personalegoder		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior-forsker/Senior-rådgiver	Professor MSO	Professor	
I høj grad	Antal	13	5	33	1	10	62
	%	6,0%	2,7%	4,3%	1,4%	4,6%	4,2%
I nogen grad	Antal	52	32	144	16	51	295
	%	23,9%	17,3%	18,7%	21,6%	23,3%	20,1%
I mindre grad	Antal	60	77	285	26	77	525
	%	27,5%	41,6%	37,1%	35,1%	35,2%	35,8%
Slet ikke	Antal	83	59	258	27	68	495
	%	38,1%	31,9%	33,6%	36,5%	31,1%	33,8%
Ved ikke	Antal	10	12	49	4	13	88
	%	4,6%	6,5%	6,4%	5,4%	5,9%	6,0%
Total	Antal	218	185	769	74	219	1465
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.51

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Højere løn		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget vigtigt	Antal	60	28	56	9	47	31	231
	%	18,6%	13,0%	12,4%	8,3%	19,6%	11,3%	14,3%
Vigtigt	Antal	154	104	195	45	113	110	721
	%	47,8%	48,1%	43,3%	41,7%	47,1%	40,0%	44,8%
Mindre vigtigt	Antal	93	76	163	46	69	114	561
	%	28,9%	35,2%	36,2%	42,6%	28,8%	41,5%	34,8%
Ikke vigtigt	Antal	14	8	36	8	10	20	96
	%	4,3%	3,7%	8,0%	7,4%	4,2%	7,3%	6,0%
Ved ikke	Antal	1	0	0	0	1	0	2
	%	,3%	,0%	,0%	,0%	,4%	,0%	,1%
Total	Antal	322	216	450	108	240	275	1611
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.52

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Højere løn		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget vigtigt	Antal	34	25	116	7	39	221
	%	15,0%	12,8%	14,5%	9,2%	17,3%	14,5%
Vigtigt	Antal	97	94	355	33	102	681
	%	42,9%	48,2%	44,3%	43,4%	45,1%	44,7%
Mindre vigtigt	Antal	82	66	283	31	66	528
	%	36,3%	33,8%	35,3%	40,8%	29,2%	34,6%
Ikke vigtigt	Antal	13	10	46	5	19	93
	%	5,8%	5,1%	5,7%	6,6%	8,4%	6,1%
Ved ikke	Antal	0	0	1	0	0	1
	%	,0%	,0%	,1%	,0%	,0%	,1%
Total	Antal	226	195	801	76	226	1524
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.53

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Forfremmelse		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget vigtigt	Antal	100	49	98	16	62	55	380
	%	33,2%	23,6%	22,2%	15,2%	26,2%	20,7%	24,4%
Vigtigt	Antal	115	96	193	38	104	115	661
	%	38,2%	46,2%	43,7%	36,2%	43,9%	43,2%	42,4%
Mindre vigtigt	Antal	72	50	123	34	55	82	416
	%	23,9%	24,0%	27,8%	32,4%	23,2%	30,8%	26,7%
Ikke vigtigt	Antal	12	13	28	17	14	14	98
	%	4,0%	6,3%	6,3%	16,2%	5,9%	5,3%	6,3%
Ved ikke	Antal	2	0	0	0	2	0	4
	%	,7%	,0%	,0%	,0%	,8%	,0%	,3%
Total	Antal	301	208	442	105	237	266	1559
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.54

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Forfremmelse		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior-forsker/Senior-rådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget vigtigt	Antal	66	69	176	20	34	365
	%	29,3%	35,4%	22,2%	26,3%	18,5%	24,8%
Vigtigt	Antal	107	91	313	41	74	626
	%	47,6%	46,7%	39,4%	53,9%	40,2%	42,5%
Mindre vigtigt	Antal	43	32	251	11	50	387
	%	19,1%	16,4%	31,6%	14,5%	27,2%	26,3%
Ikke vigtigt	Antal	9	3	52	4	26	94
	%	4,0%	1,5%	6,5%	5,3%	14,1%	6,4%
Ved ikke	Antal	0	0	2	0	0	2
	%	,0%	,0%	,3%	,0%	,0%	,1%
Total	Antal	225	195	794	76	184	1474
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.55

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Frihed inden for eget forskningsområde		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget vigtigt	Antal	265	165	344	73	156	233	1236
	%	82,3%	75,7%	75,6%	67,6%	65,0%	85,7%	76,5%
Vigtigt	Antal	54	51	103	33	78	36	355
	%	16,8%	23,4%	22,6%	30,6%	32,5%	13,2%	22,0%
Mindre vigtigt	Antal	2	2	8	2	5	2	21
	%	,6%	,9%	1,8%	1,9%	2,1%	,7%	1,3%
Ikke vigtigt	Antal	0	0	0	0	0	1	1
	%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,4%	,1%
Ved ikke	Antal	1	0	0	0	1	0	2
	%	,3%	,0%	,0%	,0%	,4%	,0%	,1%
Total	Antal	322	218	455	108	240	272	1615
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.56

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Frihed inden for eget forskningsområde		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget vigtigt	Antal	158	140	619	69	202	1188
	%	69,3%	71,4%	77,5%	89,6%	88,2%	77,7%
Vigtigt	Antal	68	49	170	8	25	320
	%	29,8%	25,0%	21,3%	10,4%	10,9%	20,9%
Mindre vigtigt	Antal	2	7	7	0	2	18
	%	,9%	3,6%	,9%	,0%	,9%	1,2%
Ikke vigtigt	Antal	0	0	1	0	0	1
	%	,0%	,0%	,1%	,0%	,0%	,1%
Ved ikke	Antal	0	0	2	0	0	2
	%	,0%	,0%	,3%	,0%	,0%	,1%
Total	Antal	228	196	799	77	229	1529
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.57

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Faglige udfordringer i undervisningen		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget vigtigt	Antal	101	45	78	26	52	123	425
	%	32,2%	23,3%	19,8%	29,9%	24,4%	46,6%	29,0%
Vigtigt	Antal	159	95	212	43	93	118	720
	%	50,6%	49,2%	53,8%	49,4%	43,7%	44,7%	49,1%
Mindre vigtigt	Antal	48	47	91	15	57	18	276
	%	15,3%	24,4%	23,1%	17,2%	26,8%	6,8%	18,8%
Ikke vigtigt	Antal	4	4	10	2	5	3	28
	%	1,3%	2,1%	2,5%	2,3%	2,3%	1,1%	1,9%
Ved ikke	Antal	2	2	3	1	6	2	16
	%	,6%	1,0%	,8%	1,1%	2,8%	,8%	1,1%
Total	Antal	314	193	394	87	213	264	1465
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.58

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Faglige udfordringer i undervisningen		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget vigtigt	Antal	44	47	213	25	74	403
	%	23,4%	25,4%	29,5%	32,9%	33,0%	28,9%
Vigtigt	Antal	85	99	372	32	106	694
	%	45,2%	53,5%	51,5%	42,1%	47,3%	49,7%
Mindre vigtigt	Antal	50	36	118	15	40	259
	%	26,6%	19,5%	16,3%	19,7%	17,9%	18,6%
Ikke vigtigt	Antal	7	2	10	4	3	26
	%	3,7%	1,1%	1,4%	5,3%	1,3%	1,9%
Ved ikke	Antal	2	1	9	0	1	13
	%	1,1%	,5%	1,2%	,0%	,4%	,9%
Total	Antal	188	185	722	76	224	1395
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.59

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Sammenhæng mellem eget forskningsområde og undervisning		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget vigtigt	Antal	123	54	112	30	62	130	511
	%	39,2%	27,6%	28,1%	33,7%	28,7%	49,1%	34,6%
Vigtigt	Antal	159	99	207	44	106	118	733
	%	50,6%	50,5%	51,9%	49,4%	49,1%	44,5%	49,6%
Mindre vigtigt	Antal	29	39	70	13	43	14	208
	%	9,2%	19,9%	17,5%	14,6%	19,9%	5,3%	14,1%
Ikke vigtigt	Antal	3	4	7	1	1	2	18
	%	1,0%	2,0%	1,8%	1,1%	,5%	,8%	1,2%
Ved ikke	Antal	0	0	3	1	4	1	9
	%	,0%	,0%	,8%	1,1%	1,9%	,4%	,6%
Total	Antal	314	196	399	89	216	265	1479
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.60

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Sammenhæng mellem eget forskningsområde og undervisning		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget vigtigt	Antal	54	61	251	30	93	489
	%	28,1%	32,6%	34,5%	39,5%	41,5%	34,8%
Vigtigt	Antal	100	103	366	37	95	701
	%	52,1%	55,1%	50,3%	48,7%	42,4%	49,8%
Mindre vigtigt	Antal	31	20	100	6	35	192
	%	16,1%	10,7%	13,7%	7,9%	15,6%	13,6%
Ikke vigtigt	Antal	5	2	6	3	1	17
	%	2,6%	1,1%	,8%	3,9%	,4%	1,2%
Ved ikke	Antal	2	1	5	0	0	8
	%	1,0%	,5%	,7%	,0%	,0%	,6%
Total	Antal	192	187	728	76	224	1407
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.61

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Jobsikkerhed		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget vigtigt	Antal	139	99	236	54	104	169	801
	%	43,6%	45,8%	52,2%	50,0%	43,2%	61,5%	49,7%
Vigtigt	Antal	135	96	177	47	104	96	655
	%	42,3%	44,4%	39,2%	43,5%	43,2%	34,9%	40,7%
Mindre vigtigt	Antal	39	19	34	6	21	6	125
	%	12,2%	8,8%	7,5%	5,6%	8,7%	2,2%	7,8%
Ikke vigtigt	Antal	5	2	4	0	7	4	22
	%	1,6%	,9%	,9%	,0%	2,9%	1,5%	1,4%
Ved ikke	Antal	1	0	1	1	5	0	8
	%	,3%	,0%	,2%	,9%	2,1%	,0%	,5%
Total	Antal	319	216	452	108	241	275	1611
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.62

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Jobsikkerhed		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget vigtigt	Antal	124	120	409	23	88	764
	%	54,4%	61,5%	51,2%	29,9%	39,5%	50,2%
Vigtigt	Antal	83	61	324	44	105	617
	%	36,4%	31,3%	40,6%	57,1%	47,1%	40,5%
Mindre vigtigt	Antal	20	13	50	9	22	114
	%	8,8%	6,7%	6,3%	11,7%	9,9%	7,5%
Ikke vigtigt	Antal	1	1	10	1	8	21
	%	,4%	,5%	1,3%	1,3%	3,6%	1,4%
Ved ikke	Antal	0	0	6	0	0	6
	%	,0%	,0%	,8%	,0%	,0%	,4%
Total	Antal	228	195	799	77	223	1522
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.63

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Balancen mellem arbejde og øvrigt liv		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget vigtigt	Antal	121	88	186	51	102	123	671
	%	37,7%	40,9%	41,3%	47,2%	42,3%	44,6%	41,7%
Vigtigt	Antal	144	86	192	46	112	124	704
	%	44,9%	40,0%	42,7%	42,6%	46,5%	44,9%	43,7%
Mindre vigtigt	Antal	50	34	68	11	23	23	209
	%	15,6%	15,8%	15,1%	10,2%	9,5%	8,3%	13,0%
Ikke vigtigt	Antal	6	5	4	0	3	5	23
	%	1,9%	2,3%	,9%	,0%	1,2%	1,8%	1,4%
Ved ikke	Antal	0	2	0	0	1	1	4
	%	,0%	,9%	,0%	,0%	,4%	,4%	,2%
Total	Antal	321	215	450	108	241	276	1611
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.64

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Balancen mellem arbejde og øvrigt liv		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget vigtigt	Antal	121	93	321	24	61	620
	%	53,5%	47,7%	40,1%	31,6%	27,2%	40,7%
Vigtigt	Antal	82	85	360	41	104	672
	%	36,3%	43,6%	44,9%	53,9%	46,4%	44,2%
Mindre vigtigt	Antal	20	17	106	11	51	205
	%	8,8%	8,7%	13,2%	14,5%	22,8%	13,5%
Ikke vigtigt	Antal	3	0	10	0	8	21
	%	1,3%	,0%	1,2%	,0%	3,6%	1,4%
Ved ikke	Antal	0	0	4	0	0	4
	%	,0%	,0%	,5%	,0%	,0%	,3%
Total	Antal	226	195	801	76	224	1522
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.65

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Administrativ understøttelse af forskningsansøgninger og forskningsbevillinger		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget vigtigt	Antal	94	50	120	25	69	92	450
	%	29,7%	23,0%	27,0%	23,4%	29,2%	33,9%	28,2%
Vigtigt	Antal	160	119	239	63	126	140	847
	%	50,5%	54,8%	53,7%	58,9%	53,4%	51,7%	53,2%
Mindre vigtigt	Antal	54	43	76	15	33	32	253
	%	17,0%	19,8%	17,1%	14,0%	14,0%	11,8%	15,9%
Ikke vigtigt	Antal	6	4	7	1	3	4	25
	%	1,9%	1,8%	1,6%	,9%	1,3%	1,5%	1,6%
Ved ikke	Antal	3	1	3	3	5	3	18
	%	,9%	,5%	,7%	2,8%	2,1%	1,1%	1,1%
Total	Antal	317	217	445	107	236	271	1593
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.66

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Administrativ understøttelse af forskningsansøgninger og forskningsbevillinger		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget vigtigt	Antal	65	42	230	20	84	441
	%	29,1%	21,6%	29,0%	26,0%	37,0%	29,1%
Vigtigt	Antal	109	110	425	42	117	803
	%	48,9%	56,7%	53,5%	54,5%	51,5%	53,0%
Mindre vigtigt	Antal	38	39	125	12	23	237
	%	17,0%	20,1%	15,7%	15,6%	10,1%	15,6%
Ikke vigtigt	Antal	5	1	12	2	3	23
	%	2,2%	,5%	1,5%	2,6%	1,3%	1,5%
Ved ikke	Antal	6	2	2	1	0	11
	%	2,7%	1,0%	,3%	1,3%	,0%	,7%
Total	Antal	223	194	794	77	227	1515
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.67

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Administrativ understøttelse af undervisningen		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget vigtigt	Antal	84	36	74	15	36	70	315
	%	26,8%	18,4%	18,6%	17,0%	17,0%	26,3%	21,4%
Vigtigt	Antal	167	103	210	48	114	143	785
	%	53,4%	52,6%	52,8%	54,5%	53,8%	53,8%	53,3%
Mindre vigtigt	Antal	47	49	92	20	51	43	302
	%	15,0%	25,0%	23,1%	22,7%	24,1%	16,2%	20,5%
Ikke vigtigt	Antal	10	7	14	2	5	7	45
	%	3,2%	3,6%	3,5%	2,3%	2,4%	2,6%	3,1%
Ved ikke	Antal	5	1	8	3	6	3	26
	%	1,6%	,5%	2,0%	3,4%	2,8%	1,1%	1,8%
Total	Antal	313	196	398	88	212	266	1473
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.68

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Administrativ understøttelse af undervisningen		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget vigtigt	Antal	26	37	162	17	67	309
	%	13,5%	19,9%	22,5%	22,4%	29,8%	22,1%
Vigtigt	Antal	98	97	390	37	124	746
	%	50,8%	52,2%	54,2%	48,7%	55,1%	53,3%
Mindre vigtigt	Antal	53	44	137	22	28	284
	%	27,5%	23,7%	19,0%	28,9%	12,4%	20,3%
Ikke vigtigt	Antal	6	7	23	0	6	42
	%	3,1%	3,8%	3,2%	,0%	2,7%	3,0%
Ved ikke	Antal	10	1	8	0	0	19
	%	5,2%	,5%	1,1%	,0%	,0%	1,4%
Total	Antal	193	186	720	76	225	1400
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.69

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Faglige udfordringer i undervisningen		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget vigtigt	Antal	214	147	316	70	146	194	1087
	%	66,7%	67,4%	69,9%	64,8%	61,1%	70,8%	67,4%
Vigtigt	Antal	89	61	118	36	84	65	453
	%	27,7%	28,0%	26,1%	33,3%	35,1%	23,7%	28,1%
Mindre vigtigt	Antal	15	9	15	1	7	10	57
	%	4,7%	4,1%	3,3%	,9%	2,9%	3,6%	3,5%
Ikke vigtigt	Antal	2	1	2	0	1	2	8
	%	,6%	,5%	,4%	,0%	,4%	,7%	,5%
Ved ikke	Antal	1	0	1	1	1	3	7
	%	,3%	,0%	,2%	,9%	,4%	1,1%	,4%
Total	Antal	321	218	452	108	239	274	1612
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.70

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Faglige udfordringer i undervisningen		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior-forsker/Senior-rådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget vigtigt	Antal	158	126	518	57	175	1034
	%	69,3%	64,3%	65,1%	75,0%	76,8%	67,8%
Vigtigt	Antal	64	60	244	13	43	424
	%	28,1%	30,6%	30,7%	17,1%	18,9%	27,8%
Mindre vigtigt	Antal	4	8	24	6	10	52
	%	1,8%	4,1%	3,0%	7,9%	4,4%	3,4%
Ikke vigtigt	Antal	2	0	6	0	0	8
	%	,9%	,0%	,8%	,0%	,0%	,5%
Ved ikke	Antal	0	2	4	0	0	6
	%	,0%	1,0%	,5%	,0%	,0%	,4%
Total	Antal	228	196	796	76	228	1524
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.71

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Muligheder for at deltage i kurser, konferencer og andre eksterne aktiviteter		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget vigtigt	Antal	163	112	203	52	109	158	797
	%	50,6%	51,1%	44,8%	48,1%	45,2%	56,8%	49,2%
Vigtigt	Antal	122	88	199	51	102	100	662
	%	37,9%	40,2%	43,9%	47,2%	42,3%	36,0%	40,8%
Mindre vigtigt	Antal	32	18	46	5	26	16	143
	%	9,9%	8,2%	10,2%	4,6%	10,8%	5,8%	8,8%
Ikke vigtigt	Antal	5	1	4	0	3	3	16
	%	1,6%	,5%	,9%	,0%	1,2%	1,1%	1,0%
Ved ikke	Antal	0	0	1	0	1	1	3
	%	,0%	,0%	,2%	,0%	,4%	,4%	,2%
Total	Antal	322	219	453	108	241	278	1621
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.72

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Muligheder for at deltage i kurser, konferencer og andre eksterne aktiviteter		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget vigtigt	Antal	125	90	385	36	110	746
	%	54,8%	45,9%	47,9%	46,8%	48,2%	48,7%
Vigtigt	Antal	92	90	337	31	80	630
	%	40,4%	45,9%	42,0%	40,3%	35,1%	41,1%
Mindre vigtigt	Antal	9	15	70	10	34	138
	%	3,9%	7,7%	8,7%	13,0%	14,9%	9,0%
Ikke vigtigt	Antal	2	1	10	0	2	15
	%	,9%	,5%	1,2%	,0%	,9%	1,0%
Ved ikke	Antal	0	0	1	0	2	3
	%	,0%	,0%	,1%	,0%	,9%	,2%
Total	Antal	228	196	803	77	228	1532
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.73

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Balancen mellem undervisning og forskningstid		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget vigtigt	Antal	185	96	206	40	109	179	815
	%	59,5%	49,0%	51,4%	44,0%	51,2%	67,5%	55,2%
Vigtigt	Antal	111	83	167	45	84	73	563
	%	35,7%	42,3%	41,6%	49,5%	39,4%	27,5%	38,1%
Mindre vigtigt	Antal	12	16	23	5	13	12	81
	%	3,9%	8,2%	5,7%	5,5%	6,1%	4,5%	5,5%
Ikke vigtigt	Antal	1	1	0	0	3	0	5
	%	,3%	,5%	,0%	,0%	1,4%	,0%	,3%
Ved ikke	Antal	2	0	5	1	4	1	13
	%	,6%	,0%	1,2%	1,1%	1,9%	,4%	,9%
Total	Antal	311	196	401	91	213	265	1477
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.74

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Balancen mellem undervisning og forskningstid		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget vigtigt	Antal	102	115	393	43	135	788
	%	51,8%	62,5%	54,3%	57,3%	60,5%	56,2%
Vigtigt	Antal	78	60	286	28	77	529
	%	39,6%	32,6%	39,5%	37,3%	34,5%	37,7%
Mindre vigtigt	Antal	13	7	37	4	11	72
	%	6,6%	3,8%	5,1%	5,3%	4,9%	5,1%
Ikke vigtigt	Antal	1	0	3	0	0	4
	%	,5%	,0%	,4%	,0%	,0%	,3%
Ved ikke	Antal	3	2	5	0	0	10
	%	1,5%	1,1%	,7%	,0%	,0%	,7%
Total	Antal	197	184	724	75	223	1403
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.75

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Fysiske rammer og faciliteter		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget vigtigt	Antal	63	83	156	35	84	62	483
	%	19,5%	37,9%	34,4%	32,4%	35,0%	22,5%	29,8%
Vigtigt	Antal	187	105	245	63	122	156	878
	%	57,9%	47,9%	54,0%	58,3%	50,8%	56,5%	54,2%
Mindre vigtigt	Antal	70	29	49	10	31	54	243
	%	21,7%	13,2%	10,8%	9,3%	12,9%	19,6%	15,0%
Ikke vigtigt	Antal	3	2	4	0	2	4	15
	%	,9%	,9%	,9%	,0%	,8%	1,4%	,9%
Ved ikke	Antal	0	0	0	0	1	0	1
	%	,0%	,0%	,0%	,0%	,4%	,0%	,1%
Total	Antal	323	219	454	108	240	276	1620
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.76

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Fysiske rammer og faciliteter		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget vigtigt	Antal	75	57	223	23	77	455
	%	33,0%	29,1%	27,8%	29,9%	33,6%	29,7%
Vigtigt	Antal	118	98	458	39	121	834
	%	52,0%	50,0%	57,0%	50,6%	52,8%	54,4%
Mindre vigtigt	Antal	30	38	114	14	31	227
	%	13,2%	19,4%	14,2%	18,2%	13,5%	14,8%
Ikke vigtigt	Antal	4	3	7	1	0	15
	%	1,8%	1,5%	,9%	1,3%	,0%	1,0%
Ved ikke	Antal	0	0	1	0	0	1
	%	,0%	,0%	,1%	,0%	,0%	,1%
Total	Antal	227	196	803	77	229	1532
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.77

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Personalegoder		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget vigtigt	Antal	25	20	31	6	30	15	127
	%	7,9%	9,2%	7,0%	5,7%	12,6%	5,5%	8,0%
Vigtigt	Antal	83	56	111	27	83	68	428
	%	26,3%	25,8%	24,9%	25,5%	34,7%	25,1%	26,9%
Mindre vigtigt	Antal	157	113	218	51	99	140	778
	%	49,7%	52,1%	49,0%	48,1%	41,4%	51,7%	48,8%
Ikke vigtigt	Antal	42	27	78	21	25	44	237
	%	13,3%	12,4%	17,5%	19,8%	10,5%	16,2%	14,9%
Ved ikke	Antal	9	1	7	1	2	4	24
	%	2,8%	,5%	1,6%	,9%	,8%	1,5%	1,5%
Total	Antal	316	217	445	106	239	271	1594
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.78

2.3 Hvor vigtigt oplever du, at følgende områder er for dig? Personalegodter		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget vigtigt	Antal	24	20	61	3	13	121
	%	10,6%	10,5%	7,7%	3,9%	5,9%	8,0%
Vigtigt	Antal	69	51	208	17	55	400
	%	30,5%	26,7%	26,3%	22,4%	24,8%	26,6%
Mindre vigtigt	Antal	106	95	380	40	108	729
	%	46,9%	49,7%	48,0%	52,6%	48,6%	48,4%
Ikke vigtigt	Antal	27	22	128	15	41	233
	%	11,9%	11,5%	16,2%	19,7%	18,5%	15,5%
Ved ikke	Antal	0	3	14	1	5	23
	%	,0%	1,6%	1,8%	1,3%	2,3%	1,5%
Total	Antal	226	191	791	76	222	1506
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.79

2.4 Hvordan oplever du dine egne muligheder for (inden for de næste 5 år) at opnå ansættelse på næste karrieretrin?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget gode	Antal	41	17	34	7	27	20	146
	%	13,9%	8,1%	7,8%	7,2%	11,8%	7,5%	9,5%
Gode	Antal	62	54	70	9	49	36	280
	%	21,1%	25,6%	16,1%	9,3%	21,5%	13,5%	18,3%
Både og	Antal	71	44	95	19	63	60	352
	%	24,1%	20,9%	21,8%	19,6%	27,6%	22,5%	23,0%
Dårlige	Antal	25	38	76	22	37	56	254
	%	8,5%	18,0%	17,5%	22,7%	16,2%	21,0%	16,6%
Meget dårlige	Antal	25	20	84	16	16	39	200
	%	8,5%	9,5%	19,3%	16,5%	7,0%	14,6%	13,1%
Jeg ønsker ikke at søge en stilling på næste karrieretrin	Antal	70	38	76	24	36	56	300
	%	23,8%	18,0%	17,5%	24,7%	15,8%	21,0%	19,6%
Total	Antal	294	211	435	97	228	267	1532
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.80

2.4 Hvordan oplever du dine egne muligheder for (inden for de næste 5 år) at opnå ansættelse på næste karrieretrin?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget gode	Antal	24	34	50	19	10	137
	%	11,1%	18,0%	6,6%	25,0%	4,9%	9,5%
Gode	Antal	40	78	90	28	21	257
	%	18,4%	41,3%	11,8%	36,8%	10,3%	17,8%
Både og	Antal	65	48	182	16	13	324
	%	30,0%	25,4%	23,9%	21,1%	6,4%	22,4%
Dårlige	Antal	48	13	165	3	12	241
	%	22,1%	6,9%	21,7%	3,9%	5,9%	16,7%
Meget dårlige	Antal	35	14	125	2	15	191
	%	16,1%	7,4%	16,4%	2,6%	7,4%	13,2%
Jeg ønsker ikke at søge en stilling på næste karrieretrin	Antal	5	2	150	8	132	297
	%	2,3%	1,1%	19,7%	10,5%	65,0%	20,5%
Total	Antal	217	189	762	76	203	1447
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.81

2.5 Har du drøftet dine muligheder for videre karriere med:		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
- Den centrale ledelse på universitetet	Antal	29	8	22	3	17	26	105
	%	6,7%	2,7%	3,6%	2,0%	5,0%	6,3%	4,7%
- Institutlederen	Antal	170	78	172	28	91	154	693
	%	39,3%	26,4%	28,0%	18,3%	26,9%	37,4%	30,9%
- Gruppelederen	Antal	90	105	213	61	126	75	670
	%	20,8%	35,6%	34,6%	39,9%	37,3%	18,2%	29,8%
- Undervisningslederen	Antal	12	6	10	3	6	25	62
	%	2,8%	2,0%	1,6%	2,0%	1,8%	6,1%	2,8%
- Andre kolleger	Antal	132	98	198	58	98	132	716
	%	30,5%	33,2%	32,2%	37,9%	29,0%	32,0%	31,9%
Total	Antal	433	295	615	153	338	412	2246
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.82

2.5 Har du drøftet dine muligheder for videre karriere med:		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior-forsker/Senior-rådgiver	Professor MSO	Professor	
- Den centrale ledelse på universitetet	Antal	4	8	55	12	23	102
	%	1,0%	2,1%	5,2%	10,7%	13,5%	4,8%
- Institutlederen	Antal	69	112	358	55	84	678
	%	17,5%	29,4%	34,0%	49,1%	49,4%	32,1%
- Gruppelederen	Antal	163	128	292	15	19	617
	%	41,4%	33,6%	27,7%	13,4%	11,2%	29,2%
- Undervisningslederen	Antal	11	14	23	3	6	57
	%	2,8%	3,7%	2,2%	2,7%	3,5%	2,7%
- Andre kolleger	Antal	147	119	325	27	38	656
	%	37,3%	31,2%	30,9%	24,1%	22,4%	31,1%
Total	Antal	394	381	1053	112	170	2110
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.83

2.6 I hvor høj grad mener du at være bekendt med de kriterier, som der vil blive lagt vægt på ved en ansættelse på næste karrieretrin i din organisation?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	105	68	140	39	70	93	515
	%	37,8%	34,7%	34,1%	39,0%	31,5%	37,2%	35,4%
I nogen grad	Antal	97	78	160	33	84	102	554
	%	34,9%	39,8%	39,0%	33,0%	37,8%	40,8%	38,0%
I mindre grad	Antal	59	37	70	15	53	40	274
	%	21,2%	18,9%	17,1%	15,0%	23,9%	16,0%	18,8%
Slet ikke	Antal	17	13	40	13	15	15	113
	%	6,1%	6,6%	9,8%	13,0%	6,8%	6,0%	7,8%
Total	Antal	278	196	410	100	222	250	1456
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.84

2.6 I hvor høj grad mener du at være bekendt med de kriterier, som der vil blive lagt vægt på ved en ansættelse på næste karrieretrin i din organisation?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
I høj grad	Antal	72	60	279	34	53	498
	%	31,7%	30,8%	36,7%	46,6%	45,7%	36,3%
I nogen grad	Antal	100	92	275	23	31	521
	%	44,1%	47,2%	36,1%	31,5%	26,7%	38,0%
I mindre grad	Antal	42	36	144	10	15	247
	%	18,5%	18,5%	18,9%	13,7%	12,9%	18,0%
Slet ikke	Antal	13	7	63	6	17	106
	%	5,7%	3,6%	8,3%	8,2%	14,7%	7,7%
Total	Antal	227	195	761	73	116	1372
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.85

2.7 Hvor mange timer arbejder du typisk på en uge? Notér antal timer		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Under 37 timer	Antal	5	13	4	3	11	15	51
	%	1,6%	6,0%	,9%	2,8%	4,6%	5,4%	3,2%
37-45 timer %	Antal	169	106	252	67	140	144	878
	%	52,5%	48,6%	55,8%	62,6%	58,1%	52,0%	54,3%
46-55 timer %	Antal	107	67	144	25	63	89	495
	%	33,2%	30,7%	31,9%	23,4%	26,1%	32,1%	30,6%
56 timer eller derover	Antal	41	32	52	12	27	29	193
	%	12,7%	14,7%	11,5%	11,2%	11,2%	10,5%	11,9%
Total	Antal	322	218	452	107	241	277	1617
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.86

2.7 Hvor mange timer arbejder du typisk på en uge? Notér antal timer		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior- forsker/Senior- rådgiver	Professor MSO	Professor	
Under 37 timer	Antal	11	3	28	1	2	45
	%	4,8%	1,5%	3,5%	1,3%	,9%	2,9%
37-45 timer %	Antal	158	129	445	21	59	812
	%	69,3%	66,5%	55,5%	27,3%	25,9%	53,1%
46-55 timer %	Antal	49	46	247	35	104	481
	%	21,5%	23,7%	30,8%	45,5%	45,6%	31,5%
56 timer eller derover	Antal	10	16	82	20	63	191
	%	4,4%	8,2%	10,2%	26,0%	27,6%	12,5%
Total	Antal	228	194	802	77	228	1529
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.87

2.8 Hvor stor en andel af din samlede arbejdstid har du brugt på egen forskning?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds-videnskab	Sundheds-videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær-videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
0-25 %	Antal	84	35	89	22	69	98	397
	%	26,3%	16,2%	19,9%	20,8%	28,9%	36,3%	24,8%
25-50 %	Antal	144	62	158	39	70	105	578
	%	45,0%	28,7%	35,3%	36,8%	29,3%	38,9%	36,2%
50-75 %	Antal	69	64	125	27	59	41	385
	%	21,6%	29,6%	28,0%	25,5%	24,7%	15,2%	24,1%
75-100 %	Antal	23	55	75	18	41	26	238
	%	7,2%	25,5%	16,8%	17,0%	17,2%	9,6%	14,9%
Total	Antal	320	216	447	106	239	270	1598
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.88

2.8 Hvor stor en andel af din samlede arbejdstid har du brugt på egen forskning?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior-forsker/Senior-rådgiver	Professor MSO	Professor	
0-25 %	Antal	13	41	261	16	54	385
	%	5,8%	21,2%	32,9%	20,8%	24,0%	25,4%
25-50 %	Antal	32	80	311	38	108	569
	%	14,2%	41,5%	39,2%	49,4%	48,0%	37,6%
50-75 %	Antal	71	49	166	18	52	356
	%	31,4%	25,4%	20,9%	23,4%	23,1%	23,5%
75-100 %	Antal	110	23	56	5	11	205
	%	48,7%	11,9%	7,1%	6,5%	4,9%	13,5%
Total	Antal	226	193	794	77	225	1515
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.89

2.9 Har du de seneste 12 måneder været medlem af eller deltaget i:		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Faglige råd og udvalg på universitetet (fx institutråd, akademisk råd, undervisningsråd)	Antal	130	74	130	32	74	126	566
	%	23,0%	20,9%	18,2%	17,6%	20,4%	25,8%	21,2%
Andre udvalg på universitetet (fx samarbejdsudvalg, sikkerhedsudvalg)	Antal	65	61	120	31	49	81	407
	%	11,5%	17,2%	16,8%	17,0%	13,5%	16,6%	15,3%
Ansættelsesudvalg og bedømmelsesudvalg	Antal	166	88	201	60	97	132	744
	%	29,4%	24,9%	28,2%	33,0%	26,7%	27,0%	27,9%
Råd og udvalg uden for universitetet (fx forskningsråd)	Antal	111	55	97	30	47	82	422
	%	19,6%	15,5%	13,6%	16,5%	12,9%	16,8%	15,8%
Jeg har ikke været medlem af eller deltaget i nogen af ovenstående	Antal	93	76	165	29	96	68	527
	%	16,5%	21,5%	23,1%	15,9%	26,4%	13,9%	19,8%
Total	Antal	565	354	713	182	363	489	2666
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.90

2.9 Har du de seneste 12 måneder været medlem af eller deltaget i:		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Faglige råd og udvalg på universitetet (fx institutråd, akademisk råd, undervisningsråd)	Antal	15	40	312	42	142	551
	%	6,4%	18,2%	22,7%	23,6%	25,4%	21,5%
Andre udvalg på universitetet (fx samarbejdsudvalg, sikkerhedsudvalg)	Antal	14	32	257	30	63	396
	%	6,0%	14,5%	18,7%	16,9%	11,3%	15,4%
Ansættelsesudvalg og bedømmelsesudvalg	Antal	13	22	444	62	199	740
	%	5,5%	10,0%	32,2%	34,8%	35,7%	28,8%
Råd og udvalg uden for universitetet (fx forskningsråd)	Antal	18	18	201	37	144	418
	%	7,7%	8,2%	14,6%	20,8%	25,8%	16,3%
Jeg har ikke været medlem af eller deltaget i nogen af ovenstående	Antal	175	108	163	7	10	463
	%	74,5%	49,1%	11,8%	3,9%	1,8%	18,0%
Total	Antal	235	220	1377	178	558	2568
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.91

3.1 Hvordan oplever du forskningsniveauet i de forskningsgrupper eller lignende, som du tilhører?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I international klasse	Antal	81	98	251	46	129	72	677
	%	26,2%	45,8%	56,0%	44,2%	55,8%	27,7%	43,2%
Lige under de store udenlandske universiteter, men i toppen	Antal	124	61	106	25	52	84	452
	%	40,1%	28,5%	23,7%	24,0%	22,5%	32,3%	28,9%
På niveau med andre danske forskningsgrupper	Antal	89	51	82	29	42	96	389
	%	28,8%	23,8%	18,3%	27,9%	18,2%	36,9%	24,8%
Lavere end andre danske forskningsgrupper	Antal	15	4	9	4	8	8	48
	%	4,9%	1,9%	2,0%	3,8%	3,5%	3,1%	3,1%
Total	Antal	309	214	448	104	231	260	1566
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.92

3.1 Hvordan oplever du forskningsniveauet i de forskningsgrupper eller lignende, som du tilhører?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
I international klasse	Antal	122	65	299	40	121	647
	%	55,2%	34,6%	38,6%	51,9%	53,8%	43,5%
Lige under de store udenlandske universiteter, men i toppen	Antal	58	53	226	27	64	428
	%	26,2%	28,2%	29,2%	35,1%	28,4%	28,8%
På niveau med andre danske forskningsgrupper	Antal	39	61	223	9	33	365
	%	17,6%	32,4%	28,8%	11,7%	14,7%	24,6%
Lavere end andre danske forskningsgrupper	Antal	2	9	27	1	7	46
	%	,9%	4,8%	3,5%	1,3%	3,1%	3,1%
Total	Antal	221	188	775	77	225	1486
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.93

3.2 Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Institutlederen		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						Total
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	
I høj grad	Antal	38	17	22	3	16	27	123
	%	13,6%	9,6%	5,6%	3,3%	8,1%	11,2%	8,9%
I nogen grad	Antal	67	45	84	12	47	66	321
	%	24,0%	25,3%	21,5%	13,3%	23,7%	27,4%	23,3%
I mindre grad	Antal	65	40	96	22	54	52	329
	%	23,3%	22,5%	24,6%	24,4%	27,3%	21,6%	23,9%
Slet ikke	Antal	109	76	188	53	81	96	603
	%	39,1%	42,7%	48,2%	58,9%	40,9%	39,8%	43,8%
Total	Antal	279	178	390	90	198	241	1376
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.94

3.2 Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Institutlederen		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
I høj grad	Antal	13	9	52	11	33	118
	%	7,2%	5,7%	7,4%	15,9%	16,8%	9,0%
I nogen grad	Antal	36	36	173	18	46	309
	%	19,9%	22,8%	24,6%	26,1%	23,5%	23,7%
I mindre grad	Antal	36	42	177	20	42	317
	%	19,9%	26,6%	25,2%	29,0%	21,4%	24,3%
Slet ikke	Antal	96	71	300	20	75	562
	%	53,0%	44,9%	42,7%	29,0%	38,3%	43,0%
Total	Antal	181	158	702	69	196	1306
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.95

3.2 Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Grubelederen		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	52	47	110	20	50	35	314
	%	24,8%	29,7%	33,3%	20,2%	27,2%	19,6%	27,1%
I nogen grad	Antal	68	72	104	35	77	64	420
	%	32,4%	45,6%	31,5%	35,4%	41,8%	35,8%	36,2%
I mindre grad	Antal	41	24	83	30	31	43	252
	%	19,5%	15,2%	25,2%	30,3%	16,8%	24,0%	21,7%
Slet ikke	Antal	49	15	33	14	26	37	174
	%	23,3%	9,5%	10,0%	14,1%	14,1%	20,7%	15,0%
Total	Antal	210	158	330	99	184	179	1160
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.96

3.2 Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Grubelederen		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior- forsker/Senior- rådgiver	Professor MSO	Professor	
I høj grad	Antal	88	49	121	6	25	289
	%	41,5%	29,5%	20,9%	19,4%	27,2%	26,8%
I nogen grad	Antal	82	54	204	14	29	383
	%	38,7%	32,5%	35,2%	45,2%	31,5%	35,5%
I mindre grad	Antal	24	37	149	5	21	236
	%	11,3%	22,3%	25,7%	16,1%	22,8%	21,9%
Slet ikke	Antal	18	26	105	6	17	172
	%	8,5%	15,7%	18,1%	19,4%	18,5%	15,9%
Total	Antal	212	166	579	31	92	1080
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.97

3.2 Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Kolleger på professor-/lektorniveau		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	101	75	163	42	72	79	532
	%	32,4%	35,4%	37,4%	39,3%	32,1%	29,4%	34,1%
I nogen grad	Antal	122	90	176	48	99	113	648
	%	39,1%	42,5%	40,4%	44,9%	44,2%	42,0%	41,5%
I mindre grad	Antal	69	39	74	11	42	57	292
	%	22,1%	18,4%	17,0%	10,3%	18,8%	21,2%	18,7%
Slet ikke	Antal	20	8	23	6	11	20	88
	%	6,4%	3,8%	5,3%	5,6%	4,9%	7,4%	5,6%
Total	Antal	312	212	436	107	224	269	1560
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.98

3.2 Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Kolleger på professor-/lektorniveau		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior- forsker/Senior- rådgiver	Professor MSO	Professor	
I høj grad	Antal	74	60	254	30	89	507
	%	33,5%	31,4%	33,0%	39,5%	40,6%	34,3%
I nogen grad	Antal	82	64	343	27	92	608
	%	37,1%	33,5%	44,5%	35,5%	42,0%	41,2%
I mindre grad	Antal	44	50	134	18	30	276
	%	19,9%	26,2%	17,4%	23,7%	13,7%	18,7%
Slet ikke	Antal	21	17	39	1	8	86
	%	9,5%	8,9%	5,1%	1,3%	3,7%	5,8%
Total	Antal	221	191	770	76	219	1477
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.99

3.2 Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Kolleger under lektorniveau		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						Total
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	
I høj grad	Antal	85	63	160	28	64	75	475
	%	27,2%	30,3%	37,0%	26,9%	28,8%	28,8%	30,9%
I nogen grad	Antal	129	95	169	47	95	112	647
	%	41,3%	45,7%	39,1%	45,2%	42,8%	43,1%	42,1%
I mindre grad	Antal	68	45	78	24	42	58	315
	%	21,8%	21,6%	18,1%	23,1%	18,9%	22,3%	20,5%
Slet ikke	Antal	30	5	25	5	21	15	101
	%	9,6%	2,4%	5,8%	4,8%	9,5%	5,8%	6,6%
Total	Antal	312	208	432	104	222	260	1538
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.100

3.2 Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Kolleger under lektorniveau		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior- forsker/Senior- rådgiver	Professor MSO	Professor	
I høj grad	Antal	73	69	194	24	81	441
	%	33,0%	36,5%	25,7%	31,6%	37,9%	30,3%
I nogen grad	Antal	98	73	326	36	76	609
	%	44,3%	38,6%	43,2%	47,4%	35,5%	41,9%
I mindre grad	Antal	40	34	177	15	39	305
	%	18,1%	18,0%	23,4%	19,7%	18,2%	21,0%
Slet ikke	Antal	10	13	58	1	18	100
	%	4,5%	6,9%	7,7%	1,3%	8,4%	6,9%
Total	Antal	221	189	755	76	214	1455
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.101

3.3 Bruges det faglige miljø på instituttet efter din mening aktivt ved rekruttering af kvalificerede kandidater til opslåede stillinger på instituttet?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Ja, primært gennem institutledelsens direkte kontakter	Antal	20	16	24	1	15	19	95
	%	7,7%	10,7%	7,0%	1,4%	8,6%	9,7%	7,9%
Ja, primært ved strategier for rekruttering drøftet i forskningsudvalg osv.	Antal	42	16	68	5	22	33	186
	%	16,2%	10,7%	19,7%	6,8%	12,6%	16,8%	15,5%
Ja, primært via de ansatte forskeres forskningsfaglige eksterne kontakter	Antal	123	64	156	45	86	83	557
	%	47,3%	42,7%	45,2%	61,6%	49,4%	42,3%	46,5%
Ja, primært af andre veje end de ovenstående	Antal	15	11	17	6	11	10	70
	%	5,8%	7,3%	4,9%	8,2%	6,3%	5,1%	5,8%
Nej, ikke i tilstrækkelig grad	Antal	60	43	80	16	40	51	290
	%	23,1%	28,7%	23,2%	21,9%	23,0%	26,0%	24,2%
Total	Antal	260	150	345	73	174	196	1198
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.102

3.3 Bruges det faglige miljø på instituttet efter din mening aktivt ved rekruttering af kvalificerede kandidater til opslåede stillinger på instituttet?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Ja, primært gennem institutledelsens direkte kontakter	Antal	13	12	42	5	19	91
	%	10,3%	10,3%	6,6%	7,4%	9,0%	7,9%
Ja, primært ved strategier for rekruttering drøftet i forskningsudvalg osv.	Antal	25	20	97	8	33	183
	%	19,8%	17,1%	15,3%	11,8%	15,6%	15,8%
Ja, primært via de ansatte forskeres forskningsfaglige eksterne kontakter	Antal	49	53	311	28	96	537
	%	38,9%	45,3%	49,1%	41,2%	45,3%	46,4%
Ja, primært af andre veje end de ovenstående	Antal	10	5	36	6	8	65
	%	7,9%	4,3%	5,7%	8,8%	3,8%	5,6%
Nej, ikke i tilstrækkelig grad	Antal	29	27	148	21	56	281
	%	23,0%	23,1%	23,3%	30,9%	26,4%	24,3%
Total	Antal	126	117	634	68	212	1157
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.103

3.4 Hvordan vurderer du instituttets evne til at tiltrække højt kvalificerede forskere til ansættelse på: Postdoc-/adjunktniveau		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget gode	Antal	64	37	113	16	59	57	346
	%	20,8%	18,8%	26,8%	15,7%	26,6%	22,4%	23,0%
Gode	Antal	132	82	188	48	94	100	644
	%	42,9%	41,6%	44,5%	47,1%	42,3%	39,2%	42,8%
Både og	Antal	75	57	96	29	54	72	383
	%	24,4%	28,9%	22,7%	28,4%	24,3%	28,2%	25,4%
Dårlige	Antal	29	20	24	8	12	19	112
	%	9,4%	10,2%	5,7%	7,8%	5,4%	7,5%	7,4%
Meget dårlig	Antal	8	1	1	1	3	7	21
	%	2,6%	,5%	,2%	1,0%	1,4%	2,7%	1,4%
Total	Antal	308	197	422	102	222	255	1506
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.104

3.4 Hvordan vurderer du instituttets evne til at tiltrække højt kvalificerede forskere til ansættelse på: Postdoc-/adjunktniveau		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget gode	Antal	48	37	157	20	68	330
	%	23,6%	21,0%	20,7%	27,8%	30,4%	23,0%
Gode	Antal	88	74	341	28	88	619
	%	43,3%	42,0%	44,9%	38,9%	39,3%	43,1%
Både og	Antal	51	49	198	18	48	364
	%	25,1%	27,8%	26,1%	25,0%	21,4%	25,4%
Dårlige	Antal	15	14	56	6	15	106
	%	7,4%	8,0%	7,4%	8,3%	6,7%	7,4%
Meget dårlig	Antal	1	2	8	0	5	16
	%	,5%	1,1%	1,1%	,0%	2,2%	1,1%
Total	Antal	203	176	760	72	224	1435
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.105

3.4 Hvordan vurderer du instituttets evne til at tiltrække højt kvalificerede forskere til ansættelse på: Lektorniveau		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget gode	Antal	42	24	63	10	32	43	214
	%	13,8%	12,3%	15,4%	10,4%	15,0%	16,9%	14,5%
Gode	Antal	119	81	177	39	82	91	589
	%	39,0%	41,5%	43,3%	40,6%	38,5%	35,8%	40,0%
Både og	Antal	96	60	124	29	77	87	473
	%	31,5%	30,8%	30,3%	30,2%	36,2%	34,3%	32,1%
Dårlige	Antal	38	26	37	13	16	24	154
	%	12,5%	13,3%	9,0%	13,5%	7,5%	9,4%	10,5%
Meget dårlig	Antal	10	4	8	5	6	9	42
	%	3,3%	2,1%	2,0%	5,2%	2,8%	3,5%	2,9%
Total	Antal	305	195	409	96	213	254	1472
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.106

3.4 Hvordan vurderer du instituttets evne til at tiltrække højt kvalificerede forskere til ansættelse på: Lektorniveau		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget gode	Antal	25	25	97	7	46	200
	%	13,7%	14,7%	12,8%	9,7%	20,5%	14,2%
Gode	Antal	74	60	306	34	90	564
	%	40,4%	35,3%	40,5%	47,2%	40,2%	40,2%
Både og	Antal	55	58	257	26	58	454
	%	30,1%	34,1%	34,0%	36,1%	25,9%	32,3%
Dårlige	Antal	23	22	73	5	23	146
	%	12,6%	12,9%	9,7%	6,9%	10,3%	10,4%
Meget dårlig	Antal	6	5	22	0	7	40
	%	3,3%	2,9%	2,9%	,0%	3,1%	2,8%
Total	Antal	183	170	755	72	224	1404
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.107

3.4 Hvordan vurderer du instituttets evne til at tiltrække højt kvalificerede forskere til ansættelse på: Professorniveau		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget gode	Antal	41	24	51	7	27	32	182
	%	13,7%	12,6%	13,1%	7,7%	13,3%	13,1%	12,8%
Gode	Antal	98	68	135	29	66	75	471
	%	32,7%	35,8%	34,6%	31,9%	32,5%	30,6%	33,2%
Både og	Antal	97	64	126	32	71	89	479
	%	32,3%	33,7%	32,3%	35,2%	35,0%	36,3%	33,8%
Dårlige	Antal	40	28	57	15	26	39	205
	%	13,3%	14,7%	14,6%	16,5%	12,8%	15,9%	14,4%
Meget dårlig	Antal	24	6	21	8	13	10	82
	%	8,0%	3,2%	5,4%	8,8%	6,4%	4,1%	5,8%
Total	Antal	300	190	390	91	203	245	1419
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.108

3.4 Hvordan vurderer du instituttets evne til at tiltrække højt kvalificerede forskere til ansættelse på: Professorniveau		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget gode	Antal	25	23	77	5	41	171
	%	14,4%	13,9%	10,7%	6,9%	18,3%	12,6%
Gode	Antal	64	51	230	29	78	452
	%	36,8%	30,9%	32,0%	40,3%	34,8%	33,4%
Både og	Antal	50	57	255	27	67	456
	%	28,7%	34,5%	35,5%	37,5%	29,9%	33,7%
Dårlige	Antal	27	21	111	10	24	193
	%	15,5%	12,7%	15,5%	13,9%	10,7%	14,3%
Meget dårlig	Antal	8	13	45	1	14	81
	%	4,6%	7,9%	6,3%	1,4%	6,3%	6,0%
Total	Antal	174	165	718	72	224	1353
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.109

3.5 I hvilken grad oplever du støtte til at skaffe eksterne forskningsmidler fra: Det centrale niveau på universitetet		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	22	5	25	5	18	22	97
	%	6,8%	2,3%	5,6%	4,7%	7,6%	8,1%	6,1%
I nogen grad	Antal	68	30	82	21	58	72	331
	%	21,1%	14,0%	18,3%	19,6%	24,4%	26,4%	20,6%
I mindre grad	Antal	97	63	132	27	62	61	442
	%	30,1%	29,3%	29,5%	25,2%	26,1%	22,3%	27,6%
Slet ikke	Antal	96	89	160	46	65	77	533
	%	29,8%	41,4%	35,7%	43,0%	27,3%	28,2%	33,3%
Ved ikke	Antal	39	28	49	8	35	41	200
	%	12,1%	13,0%	10,9%	7,5%	14,7%	15,0%	12,5%
Total	Antal	322	215	448	107	238	273	1603
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.110

3.5 I hvilken grad oplever du støtte til at skaffe eksterne forskningsmidler fra: Det centrale niveau på universitetet		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
I høj grad	Antal	14	9	42	4	27	96
	%	6,2%	4,7%	5,3%	5,3%	11,9%	6,3%
I nogen grad	Antal	35	29	176	25	58	323
	%	15,6%	15,1%	22,1%	32,9%	25,6%	21,3%
I mindre grad	Antal	42	50	225	29	79	425
	%	18,7%	26,0%	28,2%	38,2%	34,8%	28,0%
Slet ikke	Antal	81	68	290	17	55	511
	%	36,0%	35,4%	36,4%	22,4%	24,2%	33,7%
Ved ikke	Antal	53	36	64	1	8	162
	%	23,6%	18,8%	8,0%	1,3%	3,5%	10,7%
Total	Antal	225	192	797	76	227	1517
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.111

3.5 I hvilken grad oplever du støtte til at skaffe eksterne forskningsmidler fra: Institutlederen		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	55	34	61	18	43	63	274
	%	17,1%	15,8%	13,6%	16,8%	18,1%	23,1%	17,1%
I nogen grad	Antal	104	44	138	33	70	94	483
	%	32,3%	20,5%	30,8%	30,8%	29,4%	34,4%	30,1%
I mindre grad	Antal	81	69	129	28	57	57	421
	%	25,2%	32,1%	28,8%	26,2%	23,9%	20,9%	26,3%
Slet ikke	Antal	53	48	84	24	39	38	286
	%	16,5%	22,3%	18,8%	22,4%	16,4%	13,9%	17,8%
Ved ikke	Antal	29	20	36	4	29	21	139
	%	9,0%	9,3%	8,0%	3,7%	12,2%	7,7%	8,7%
Total	Antal	322	215	448	107	238	273	1603
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.112

3.5 I hvilken grad oplever du støtte til at skaffe eksterne forskningsmidler fra: Institutlederen		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
I høj grad	Antal	43	30	132	9	48	262
	%	19,1%	15,6%	16,6%	11,8%	21,1%	17,3%
I nogen grad	Antal	42	61	263	30	76	472
	%	18,7%	31,8%	33,0%	39,5%	33,5%	31,1%
I mindre grad	Antal	58	53	209	27	53	400
	%	25,8%	27,6%	26,2%	35,5%	23,3%	26,4%
Slet ikke	Antal	42	31	149	10	40	272
	%	18,7%	16,1%	18,7%	13,2%	17,6%	17,9%
Ved ikke	Antal	40	17	44	0	10	111
	%	17,8%	8,9%	5,5%	,0%	4,4%	7,3%
Total	Antal	225	192	797	76	227	1517
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.113

3.5 I hvilken grad oplever du støtte til at skaffe eksterne forskningsmidler fra: Gruppelederen		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	45	67	134	44	79	45	414
	%	14,0%	31,2%	29,9%	41,1%	33,2%	16,5%	25,8%
I nogen grad	Antal	76	51	114	30	58	57	386
	%	23,6%	23,7%	25,4%	28,0%	24,4%	20,9%	24,1%
I mindre grad	Antal	52	26	69	20	27	37	231
	%	16,1%	12,1%	15,4%	18,7%	11,3%	13,6%	14,4%
Slet ikke	Antal	37	18	30	9	19	31	144
	%	11,5%	8,4%	6,7%	8,4%	8,0%	11,4%	9,0%
Ved ikke	Antal	112	53	101	4	55	103	428
	%	34,8%	24,7%	22,5%	3,7%	23,1%	37,7%	26,7%
Total	Antal	322	215	448	107	238	273	1603
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.114

3.5 I hvilken grad oplever du støtte til at skaffe eksterne forskningsmidler fra: Gruppelederen		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
I høj grad	Antal	100	62	178	8	31	379
	%	44,4%	32,3%	22,3%	10,5%	13,7%	25,0%
I nogen grad	Antal	66	51	200	12	41	370
	%	29,3%	26,6%	25,1%	15,8%	18,1%	24,4%
I mindre grad	Antal	17	28	146	9	23	223
	%	7,6%	14,6%	18,3%	11,8%	10,1%	14,7%
Slet ikke	Antal	11	20	77	7	26	141
	%	4,9%	10,4%	9,7%	9,2%	11,5%	9,3%
Ved ikke	Antal	31	31	196	40	106	404
	%	13,8%	16,1%	24,6%	52,6%	46,7%	26,6%
Total	Antal	225	192	797	76	227	1517
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.115

3.5 I hvilken grad oplever du støtte til at skaffe eksterne forskningsmidler fra: Andre kolleger, såsom erfarne professorer/lektorer		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
I høj grad	Antal	46	48	115	29	49	48	335
	%	14,3%	22,3%	25,7%	27,1%	20,6%	17,6%	20,9%
I nogen grad	Antal	141	86	186	51	107	104	675
	%	43,8%	40,0%	41,5%	47,7%	45,0%	38,1%	42,1%
I mindre grad	Antal	68	45	90	21	39	59	322
	%	21,1%	20,9%	20,1%	19,6%	16,4%	21,6%	20,1%
Slet ikke	Antal	31	21	25	3	15	35	130
	%	9,6%	9,8%	5,6%	2,8%	6,3%	12,8%	8,1%
Ved ikke	Antal	36	15	32	3	28	27	141
	%	11,2%	7,0%	7,1%	2,8%	11,8%	9,9%	8,8%
Total	Antal	322	215	448	107	238	273	1603
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.116

3.5 I hvilken grad oplever du støtte til at skaffe eksterne forskningsmidler fra: Andre kolleger, såsom erfarne professorer/lektorer		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
I høj grad	Antal	56	41	156	15	47	315
	%	24,9%	21,4%	19,6%	19,7%	20,7%	20,8%
I nogen grad	Antal	73	70	366	34	105	648
	%	32,4%	36,5%	45,9%	44,7%	46,3%	42,7%
I mindre grad	Antal	37	43	169	19	44	312
	%	16,4%	22,4%	21,2%	25,0%	19,4%	20,6%
Slet ikke	Antal	23	24	59	4	18	128
	%	10,2%	12,5%	7,4%	5,3%	7,9%	8,4%
Ved ikke	Antal	36	14	47	4	13	114
	%	16,0%	7,3%	5,9%	5,3%	5,7%	7,5%
Total	Antal	225	192	797	76	227	1517
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.117

3.5 I hvilken grad oplever du støtte til at skaffe eksterne forskningsmidler fra: Teknisk administrativt personale i støttefunktioner		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						Total
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	
I høj grad	Antal	46	14	59	7	33	50	209
	%	14,3%	6,5%	13,2%	6,5%	13,9%	18,3%	13,0%
I nogen grad	Antal	111	46	111	26	70	88	452
	%	34,5%	21,4%	24,8%	24,3%	29,4%	32,2%	28,2%
I mindre grad	Antal	74	66	128	33	56	72	429
	%	23,0%	30,7%	28,6%	30,8%	23,5%	26,4%	26,8%
Slet ikke	Antal	54	61	109	33	42	35	334
	%	16,8%	28,4%	24,3%	30,8%	17,6%	12,8%	20,8%
Ved ikke	Antal	37	28	41	8	37	28	179
	%	11,5%	13,0%	9,2%	7,5%	15,5%	10,3%	11,2%
Total	Antal	322	215	448	107	238	273	1603
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.118

3.5 I hvilken grad oplever du støtte til at skaffe eksterne forskningsmidler fra: Teknisk administrativt personale i støttefunktioner		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
I høj grad	Antal	24	24	106	11	38	203
	%	10,7%	12,5%	13,3%	14,5%	16,7%	13,4%
I nogen grad	Antal	54	56	226	23	73	432
	%	24,0%	29,2%	28,4%	30,3%	32,2%	28,5%
I mindre grad	Antal	49	50	233	24	63	419
	%	21,8%	26,0%	29,2%	31,6%	27,8%	27,6%
Slet ikke	Antal	50	39	173	13	42	317
	%	22,2%	20,3%	21,7%	17,1%	18,5%	20,9%
Ved ikke	Antal	48	23	59	5	11	146
	%	21,3%	12,0%	7,4%	6,6%	4,8%	9,6%
Total	Antal	225	192	797	76	227	1517
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.119

3.6 Hvordan vurderer du forskningsgruppens/instituttets samlede evne til at tiltrække forskningsfinansiering fra: Eksterne forskningsbevillinger		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget gode	Antal	65	75	139	20	79	40	418
	%	21,2%	36,4%	31,6%	18,7%	34,6%	15,3%	27,0%
Gode	Antal	115	78	180	44	97	95	609
	%	37,5%	37,9%	40,9%	41,1%	42,5%	36,4%	39,3%
Både og	Antal	90	38	88	33	34	74	357
	%	29,3%	18,4%	20,0%	30,8%	14,9%	28,4%	23,0%
Dårlige	Antal	30	12	29	8	14	47	140
	%	9,8%	5,8%	6,6%	7,5%	6,1%	18,0%	9,0%
Meget dårlige	Antal	7	3	4	2	4	5	25
	%	2,3%	1,5%	,9%	1,9%	1,8%	1,9%	1,6%
Total	Antal	307	206	440	107	228	261	1549
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.120

3.6 Hvordan vurderer du forskningsgruppens/instituttets samlede evne til at tiltrække forskningsfinansiering fra: Eksterne forskningsbevillinger		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget gode	Antal	80	42	183	20	71	396
	%	37,6%	22,6%	23,6%	27,0%	31,6%	26,8%
Gode	Antal	82	75	312	30	76	575
	%	38,5%	40,3%	40,2%	40,5%	33,8%	39,0%
Både og	Antal	41	46	190	17	54	348
	%	19,2%	24,7%	24,5%	23,0%	24,0%	23,6%
Dårlige	Antal	7	18	83	6	18	132
	%	3,3%	9,7%	10,7%	8,1%	8,0%	8,9%
Meget dårlige	Antal	3	5	9	1	6	24
	%	1,4%	2,7%	1,2%	1,4%	2,7%	1,6%
Total	Antal	213	186	777	74	225	1475
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.121

3.6 Hvordan vurderer du forskningsgruppens/instituttets samlede evne til at tiltrække forskningsfinansiering fra: Interne universitetsbudgetter		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget gode	Antal	28	19	29	6	14	13	109
	%	10,1%	10,3%	7,4%	6,5%	7,3%	5,6%	7,9%
Gode	Antal	84	56	115	13	68	58	394
	%	30,2%	30,3%	29,5%	14,0%	35,2%	24,9%	28,7%
Både og	Antal	110	70	152	39	68	101	540
	%	39,6%	37,8%	39,0%	41,9%	35,2%	43,3%	39,4%
Dårlige	Antal	44	30	65	21	34	50	244
	%	15,8%	16,2%	16,7%	22,6%	17,6%	21,5%	17,8%
Meget dårlige	Antal	12	10	29	14	9	11	85
	%	4,3%	5,4%	7,4%	15,1%	4,7%	4,7%	6,2%
Total	Antal	278	185	390	93	193	233	1372
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.122

3.6 Hvordan vurderer du forskningsgruppens/instituttets samlede evne til at tiltrække forskningsfinansiering fra: Interne universitetsbudgetter		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget gode	Antal	21	14	46	4	19	104
	%	12,3%	9,0%	6,6%	5,7%	8,9%	7,9%
Gode	Antal	54	47	189	22	62	374
	%	31,6%	30,3%	26,9%	31,4%	29,0%	28,5%
Både og	Antal	60	63	280	27	84	514
	%	35,1%	40,6%	39,9%	38,6%	39,3%	39,2%
Dårlige	Antal	32	25	129	14	39	239
	%	18,7%	16,1%	18,4%	20,0%	18,2%	18,2%
Meget dårlige	Antal	4	6	58	3	10	81
	%	2,3%	3,9%	8,3%	4,3%	4,7%	6,2%
Total	Antal	171	155	702	70	214	1312
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.123

4.1 Har du været ansat i en stilling med forskningsindhold, før du blev ansat på dit nuværende universitet?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Nej, har ikke været ansat i forskningsstillinger tidligere	Antal	106	70	106	42	74	105	503
	%	29,8%	29,2%	19,6%	36,2%	27,8%	35,1%	27,7%
Ja, en privat virksomhed	Antal	18	24	41	11	35	7	136
	%	5,1%	10,0%	7,6%	9,5%	13,2%	2,3%	7,5%
Ja, et andet dansk universitet	Antal	109	39	115	32	31	88	414
	%	30,6%	16,3%	21,3%	27,6%	11,7%	29,4%	22,8%
Ja, et udenlandsk universitet	Antal	57	53	206	9	87	48	460
	%	16,0%	22,1%	38,1%	7,8%	32,7%	16,1%	25,3%
Ja, i anden offentlig virksomhed	Antal	41	24	39	19	14	23	160
	%	11,5%	10,0%	7,2%	16,4%	5,3%	7,7%	8,8%
Andet	Antal	25	30	33	3	25	28	144
	%	7,0%	12,5%	6,1%	2,6%	9,4%	9,4%	7,9%
Total	Antal	356	240	540	116	266	299	1817
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.124

4.1 Har du været ansat i en stilling med forskningsindhold, før du blev ansat på dit nuværende universitet?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Nej, har ikke været ansat i forskningsstillinger tidligere	Antal	70	55	259	15	43	442
	%	28,6%	25,9%	28,2%	16,0%	16,5%	25,6%
Ja, en privat virksomhed	Antal	22	11	68	9	20	130
	%	9,0%	5,2%	7,4%	9,6%	7,7%	7,5%
Ja, et andet dansk universitet	Antal	44	38	219	28	76	405
	%	18,0%	17,9%	23,9%	29,8%	29,2%	23,4%
Ja, et udenlandsk universitet	Antal	67	64	236	16	72	455
	%	27,3%	30,2%	25,7%	17,0%	27,7%	26,3%
Ja, i anden offentlig virksomhed	Antal	8	21	82	14	36	161
	%	3,3%	9,9%	8,9%	14,9%	13,8%	9,3%
Andet	Antal	34	23	53	12	13	135
	%	13,9%	10,8%	5,8%	12,8%	5,0%	7,8%
Total	Antal	245	212	917	94	260	1728
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.125

4.2 Har du efter færdiggørelse af din ph.d. haft forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Nej	Antal	157	102	138	54	107	160	718
	%	52,3%	54,0%	32,9%	53,5%	49,5%	62,3%	48,4%
Ja, med varighed < 0,5 år	Antal	62	21	43	23	31	43	223
	%	20,7%	11,1%	10,3%	22,8%	14,4%	16,7%	15,0%
Ja, med varighed 0,5-1 år	Antal	40	19	44	10	28	20	161
	%	13,3%	10,1%	10,5%	9,9%	13,0%	7,8%	10,9%
Ja, med varighed 1-2 år	Antal	18	14	77	10	17	10	146
	%	6,0%	7,4%	18,4%	9,9%	7,9%	3,9%	9,9%
Ja, med varighed > 2 år	Antal	23	33	117	4	33	24	234
	%	7,7%	17,5%	27,9%	4,0%	15,3%	9,3%	15,8%
Total	Antal	300	189	419	101	216	257	1482
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.126

4.2 Har du efter færdiggørelse af din ph.d. haft forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Nej	Antal	157	111	336	35	59	698
	%	71,7%	60,0%	44,4%	46,7%	26,8%	48,0%
Ja, med varighed < 0,5 år	Antal	17	24	127	12	40	220
	%	7,8%	13,0%	16,8%	16,0%	18,2%	15,1%
Ja, med varighed 0,5-1 år	Antal	10	14	78	16	42	160
	%	4,6%	7,6%	10,3%	21,3%	19,1%	11,0%
Ja, med varighed 1-2 år	Antal	13	15	83	7	26	144
	%	5,9%	8,1%	11,0%	9,3%	11,8%	9,9%
Ja, med varighed > 2 år	Antal	22	21	132	5	53	233
	%	10,0%	11,4%	17,5%	6,7%	24,1%	16,0%
Total	Antal	219	185	756	75	220	1455
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.127

4.3 Planlægger du et forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Nej	Antal	108	96	179	60	86	124	653
	%	38,7%	53,0%	47,0%	74,1%	46,0%	53,4%	48,7%
Ja, med varighed < 0,5 år	Antal	91	32	100	11	47	66	347
	%	32,6%	17,7%	26,2%	13,6%	25,1%	28,4%	25,9%
Ja, med varighed 0,5-1 år	Antal	50	21	43	5	24	20	163
	%	17,9%	11,6%	11,3%	6,2%	12,8%	8,6%	12,2%
Ja, med varighed 1-2 år	Antal	7	11	19	2	7	10	56
	%	2,5%	6,1%	5,0%	2,5%	3,7%	4,3%	4,2%
Ja, med varighed > 2 år	Antal	23	21	40	3	23	12	122
	%	8,2%	11,6%	10,5%	3,7%	12,3%	5,2%	9,1%
Total	Antal	279	181	381	81	187	232	1341
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.128

4.3 Planlægger du et forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Nej	Antal	79	76	358	30	91	634
	%	44,4%	50,0%	53,2%	44,1%	44,6%	49,7%
Ja, med varighed < 0,5 år	Antal	29	43	171	21	58	322
	%	16,3%	28,3%	25,4%	30,9%	28,4%	25,3%
Ja, med varighed 0,5-1 år	Antal	18	15	76	12	34	155
	%	10,1%	9,9%	11,3%	17,6%	16,7%	12,2%
Ja, med varighed 1-2 år	Antal	18	8	17	1	6	50
	%	10,1%	5,3%	2,5%	1,5%	2,9%	3,9%
Ja, med varighed > 2 år	Antal	34	10	51	4	15	114
	%	19,1%	6,6%	7,6%	5,9%	7,4%	8,9%
Total	Antal	178	152	673	68	204	1275
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.129

4.5 Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Jobbet er opsagt	Antal	3	5	14	4	6	11	43
	%	1,0%	2,5%	3,3%	4,0%	2,7%	4,2%	2,8%
Jeg har søgt en eller flere stillinger	Antal	26	11	50	14	34	31	166
	%	8,7%	5,6%	11,7%	13,9%	15,2%	11,7%	11,0%
Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	Antal	30	20	33	5	12	15	115
	%	10,0%	10,1%	7,7%	5,0%	5,4%	5,7%	7,6%
Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	Antal	63	27	74	28	46	41	279
	%	21,0%	13,6%	17,3%	27,7%	20,5%	15,5%	18,4%
Har ikke overvejet at forlade mit job	Antal	178	135	256	50	126	166	911
	%	59,3%	68,2%	60,0%	49,5%	56,3%	62,9%	60,2%
Total	Antal	300	198	427	101	224	264	1514
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.130

4.5 Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Jobbet er opsagt	Antal	15	3	17	1	3	39
	%	6,9%	1,6%	2,3%	1,4%	1,4%	2,7%
Jeg har søgt en eller flere stillinger	Antal	47	18	68	7	15	155
	%	21,8%	9,8%	9,0%	10,1%	6,9%	10,8%
Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	Antal	17	22	47	8	15	109
	%	7,9%	12,0%	6,2%	11,6%	6,9%	7,6%
Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	Antal	54	35	152	7	23	271
	%	25,0%	19,1%	20,2%	10,1%	10,6%	18,8%
Har ikke overvejet at forlade mit job	Antal	83	105	469	46	161	864
	%	38,4%	57,4%	62,3%	66,7%	74,2%	60,1%
Total	Antal	216	183	753	69	217	1438
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.131

4.6 Søger du, eller har du fået, ansættelse i:		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Forskningsstilling i privat virksomhed?	Antal	6	21	41	9	18	2	97
	%	5,0%	33,3%	24,0%	17,6%	18,8%	2,1%	16,2%
Anden privat stilling?	Antal	18	1	19	8	19	15	80
	%	14,9%	1,6%	11,1%	15,7%	19,8%	15,5%	13,4%
Offentlig forskning uden for universiteterne?	Antal	8	5	9	2	4	4	32
	%	6,6%	7,9%	5,3%	3,9%	4,2%	4,1%	5,3%
Anden offentlig stilling?	Antal	15	11	15	9	8	13	71
	%	12,4%	17,5%	8,8%	17,6%	8,3%	13,4%	11,9%
Egen virksomhed (selvstændig)?	Antal	8	3	7	2	6	4	30
	%	6,6%	4,8%	4,1%	3,9%	6,3%	4,1%	5,0%
Et andet universitet	Antal	66	22	80	21	41	59	289
	%	54,5%	34,9%	46,8%	41,2%	42,7%	60,8%	48,2%
Total	Antal	121	63	171	51	96	97	599
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.132

4.6 Søger du, eller har du fået, ansættelse i:		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior-forsker/Senior-rådgiver	Professor MSO	Professor	
Forskningsstilling i privat virksomhed?	Antal	42	12	36	1	2	93
	%	31,6%	15,4%	12,8%	4,3%	3,6%	16,3%
Anden privat stilling?	Antal	19	15	38	2	3	77
	%	14,3%	19,2%	13,5%	8,7%	5,5%	13,5%
Offentlig forskning uden for universiteterne?	Antal	9	4	13	1	4	31
	%	6,8%	5,1%	4,6%	4,3%	7,3%	5,4%
Anden offentlig stilling?	Antal	14	9	34	3	6	66
	%	10,5%	11,5%	12,1%	13,0%	10,9%	11,6%
Egen virksomhed (selvstændig)?	Antal	6	4	16	0	1	27
	%	4,5%	5,1%	5,7%	,0%	1,8%	4,7%
Et andet universitet	Antal	43	34	144	16	39	276
	%	32,3%	43,6%	51,2%	69,6%	70,9%	48,4%
Total	Antal	133	78	281	23	55	570
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.133

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker en mere prestigefyldt stilling		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Afgørende	Antal	19	5	23	2	9	9	67
	%	15,8%	8,3%	13,8%	4,0%	9,7%	10,6%	11,7%
Meget vigtigt	Antal	15	9	30	3	22	17	96
	%	12,5%	15,0%	18,0%	6,0%	23,7%	20,0%	16,7%
Delvist vigtigt	Antal	36	12	37	14	24	20	143
	%	30,0%	20,0%	22,2%	28,0%	25,8%	23,5%	24,9%
Mindre vigtigt	Antal	27	23	39	19	22	17	147
	%	22,5%	38,3%	23,4%	38,0%	23,7%	20,0%	25,6%
Ikke vigtigt	Antal	23	11	38	12	16	22	122
	%	19,2%	18,3%	22,8%	24,0%	17,2%	25,9%	21,2%
Total	Antal	120	60	167	50	93	85	575
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.134

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker en mere prestigefyldt stilling		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Afgørende	Antal	10	6	39	2	8	65
	%	7,8%	8,0%	14,5%	9,5%	15,4%	11,9%
Meget vigtigt	Antal	18	13	49	3	9	92
	%	14,0%	17,3%	18,2%	14,3%	17,3%	16,8%
Delvist vigtigt	Antal	28	23	67	5	13	136
	%	21,7%	30,7%	24,9%	23,8%	25,0%	24,9%
Mindre vigtigt	Antal	36	17	62	7	15	137
	%	27,9%	22,7%	23,0%	33,3%	28,8%	25,1%
Ikke vigtigt	Antal	37	16	52	4	7	116
	%	28,7%	21,3%	19,3%	19,0%	13,5%	21,2%
Total	Antal	129	75	269	21	52	546
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.135

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker mere ansvar		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Afgørende	Antal	19	8	13	0	11	5	56
	%	16,0%	13,8%	7,9%	,0%	12,1%	5,9%	9,9%
Meget vigtigt	Antal	18	13	27	10	30	15	113
	%	15,1%	22,4%	16,4%	20,4%	33,0%	17,6%	19,9%
Delvist vigtigt	Antal	34	17	58	16	25	22	172
	%	28,6%	29,3%	35,2%	32,7%	27,5%	25,9%	30,3%
Mindre vigtigt	Antal	26	13	42	11	16	23	131
	%	21,8%	22,4%	25,5%	22,4%	17,6%	27,1%	23,1%
Ikke vigtigt	Antal	22	7	25	12	9	20	95
	%	18,5%	12,1%	15,2%	24,5%	9,9%	23,5%	16,8%
Total	Antal	119	58	165	49	91	85	567
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.136

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker mere ansvar		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Afgørende	Antal	13	4	28	0	9	54
	%	10,1%	5,3%	10,7%	,0%	17,3%	10,0%
Meget vigtigt	Antal	28	16	54	3	7	108
	%	21,7%	21,3%	20,6%	14,3%	13,5%	20,0%
Delvist vigtigt	Antal	37	30	77	6	12	162
	%	28,7%	40,0%	29,4%	28,6%	23,1%	30,1%
Mindre vigtigt	Antal	27	16	60	8	15	126
	%	20,9%	21,3%	22,9%	38,1%	28,8%	23,4%
Ikke vigtigt	Antal	24	9	43	4	9	89
	%	18,6%	12,0%	16,4%	19,0%	17,3%	16,5%
Total	Antal	129	75	262	21	52	539
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.137

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker bedre løn		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Afgørende	Antal	23	8	18	3	20	9	81
	%	19,0%	13,1%	10,8%	6,0%	21,3%	10,5%	14,0%
Meget vigtigt	Antal	25	18	42	7	30	17	139
	%	20,7%	29,5%	25,1%	14,0%	31,9%	19,8%	24,0%
Delvist vigtigt	Antal	39	21	62	16	25	26	189
	%	32,2%	34,4%	37,1%	32,0%	26,6%	30,2%	32,6%
Mindre vigtigt	Antal	20	12	30	15	11	18	106
	%	16,5%	19,7%	18,0%	30,0%	11,7%	20,9%	18,3%
Ikke vigtigt	Antal	14	2	15	9	8	16	64
	%	11,6%	3,3%	9,0%	18,0%	8,5%	18,6%	11,1%
Total	Antal	121	61	167	50	94	86	579
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.138

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker bedre løn		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Afgørende	Antal	18	9	41	0	11	79
	%	13,8%	11,5%	15,3%	,0%	20,8%	14,4%
Meget vigtigt	Antal	35	22	60	4	8	129
	%	26,9%	28,2%	22,4%	19,0%	15,1%	23,5%
Delvist vigtigt	Antal	38	27	91	9	16	181
	%	29,2%	34,6%	34,0%	42,9%	30,2%	32,9%
Mindre vigtigt	Antal	20	15	49	7	11	102
	%	15,4%	19,2%	18,3%	33,3%	20,8%	18,5%
Ikke vigtigt	Antal	19	5	27	1	7	59
	%	14,6%	6,4%	10,1%	4,8%	13,2%	10,7%
Total	Antal	130	78	268	21	53	550
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.139

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker et mere venligt arbejdsmiljø		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Afgørende	Antal	16	9	26	6	17	19	93
	%	14,2%	16,7%	16,4%	13,3%	19,5%	23,8%	17,3%
Meget vigtigt	Antal	33	20	51	14	32	23	173
	%	29,2%	37,0%	32,1%	31,1%	36,8%	28,8%	32,2%
Delvist vigtigt	Antal	29	15	39	11	17	23	134
	%	25,7%	27,8%	24,5%	24,4%	19,5%	28,8%	24,9%
Mindre vigtigt	Antal	19	4	23	7	13	7	73
	%	16,8%	7,4%	14,5%	15,6%	14,9%	8,8%	13,6%
Ikke vigtigt	Antal	16	6	20	7	8	8	65
	%	14,2%	11,1%	12,6%	15,6%	9,2%	10,0%	12,1%
Total	Antal	113	54	159	45	87	80	538
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.140

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker et mere venligt arbejdsmiljø		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Afgørende	Antal	14	13	49	2	11	89
	%	12,1%	18,6%	19,4%	9,5%	22,0%	17,5%
Meget vigtigt	Antal	33	25	81	10	18	167
	%	28,4%	35,7%	32,0%	47,6%	36,0%	32,7%
Delvist vigtigt	Antal	32	17	67	4	7	127
	%	27,6%	24,3%	26,5%	19,0%	14,0%	24,9%
Mindre vigtigt	Antal	23	7	25	5	8	68
	%	19,8%	10,0%	9,9%	23,8%	16,0%	13,3%
Ikke vigtigt	Antal	14	8	31	0	6	59
	%	12,1%	11,4%	12,3%	,0%	12,0%	11,6%
Total	Antal	116	70	253	21	50	510
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.141

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker bedre fysiske arbejdsforhold		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Afgørende	Antal	3	7	13	2	9	7	41
	%	2,6%	12,5%	8,3%	4,2%	10,0%	8,6%	7,5%
Meget vigtigt	Antal	17	11	29	8	21	7	93
	%	14,9%	19,6%	18,5%	16,7%	23,3%	8,6%	17,0%
Delvist vigtigt	Antal	31	19	49	16	26	26	167
	%	27,2%	33,9%	31,2%	33,3%	28,9%	32,1%	30,6%
Mindre vigtigt	Antal	33	14	37	14	20	20	138
	%	28,9%	25,0%	23,6%	29,2%	22,2%	24,7%	25,3%
Ikke vigtigt	Antal	30	5	29	8	14	21	107
	%	26,3%	8,9%	18,5%	16,7%	15,6%	25,9%	19,6%
Total	Antal	114	56	157	48	90	81	546
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.142

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker bedre fysiske arbejdsforhold		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Afgørende	Antal	7	4	17	2	8	38
	%	5,8%	5,4%	6,8%	9,5%	15,4%	7,3%
Meget vigtig	Antal	24	17	38	2	10	91
	%	19,8%	23,0%	15,1%	9,5%	19,2%	17,5%
Delvist vigtig	Antal	38	20	87	6	10	161
	%	31,4%	27,0%	34,7%	28,6%	19,2%	31,0%
Mindre vigtig	Antal	32	15	58	9	15	129
	%	26,4%	20,3%	23,1%	42,9%	28,8%	24,9%
Ikke vigtig	Antal	20	18	51	2	9	100
	%	16,5%	24,3%	20,3%	9,5%	17,3%	19,3%
Total	Antal	121	74	251	21	52	519
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.143

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker bedre jobsikkerhed		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Afgørende	Antal	15	20	45	13	26	23	142
	%	12,8%	33,3%	28,3%	26,5%	28,9%	28,0%	25,5%
Meget vigtigt	Antal	26	13	49	17	21	21	147
	%	22,2%	21,7%	30,8%	34,7%	23,3%	25,6%	26,4%
Delvist vigtigt	Antal	24	15	27	13	18	14	111
	%	20,5%	25,0%	17,0%	26,5%	20,0%	17,1%	19,9%
Mindre vigtigt	Antal	28	4	20	4	19	15	90
	%	23,9%	6,7%	12,6%	8,2%	21,1%	18,3%	16,2%
Ikke vigtigt	Antal	24	8	18	2	6	9	67
	%	20,5%	13,3%	11,3%	4,1%	6,7%	11,0%	12,0%
Total	Antal	117	60	159	49	90	82	557
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.144

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker bedre jobsikkerhed		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Afgørende	Antal	56	22	42	5	6	131
	%	43,1%	29,3%	16,5%	25,0%	12,2%	24,8%
Meget vigtigt	Antal	46	27	59	2	5	139
	%	35,4%	36,0%	23,1%	10,0%	10,2%	26,3%
Delvist vigtigt	Antal	19	12	65	6	6	108
	%	14,6%	16,0%	25,5%	30,0%	12,2%	20,4%
Mindre vigtigt	Antal	5	8	49	6	20	88
	%	3,8%	10,7%	19,2%	30,0%	40,8%	16,6%
Ikke vigtigt	Antal	4	6	40	1	12	63
	%	3,1%	8,0%	15,7%	5,0%	24,5%	11,9%
Total	Antal	130	75	255	20	49	529
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.145

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker bedre balance mellem arbejde og øvrigt liv		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Afgørende	Antal	11	11	27	5	16	13	83
	%	9,3%	19,3%	17,0%	10,4%	18,0%	14,9%	14,9%
Meget vigtigt	Antal	28	12	35	14	20	25	134
	%	23,7%	21,1%	22,0%	29,2%	22,5%	28,7%	24,0%
Delvist vigtigt	Antal	34	13	53	12	33	18	163
	%	28,8%	22,8%	33,3%	25,0%	37,1%	20,7%	29,2%
Mindre vigtigt	Antal	24	16	29	11	13	15	108
	%	20,3%	28,1%	18,2%	22,9%	14,6%	17,2%	19,4%
Ikke vigtigt	Antal	21	5	15	6	7	16	70
	%	17,8%	8,8%	9,4%	12,5%	7,9%	18,4%	12,5%
Total	Antal	118	57	159	48	89	87	558
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.146

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker bedre balance mellem arbejde og øvrigt liv		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Afgørende	Antal	19	8	39	3	10	79
	%	15,4%	11,0%	14,9%	14,3%	19,2%	14,9%
Meget vigtigt	Antal	28	25	61	3	10	127
	%	22,8%	34,2%	23,3%	14,3%	19,2%	23,9%
Delvist vigtigt	Antal	36	16	83	8	12	155
	%	29,3%	21,9%	31,7%	38,1%	23,1%	29,2%
Mindre vigtigt	Antal	25	14	46	6	14	105
	%	20,3%	19,2%	17,6%	28,6%	26,9%	19,8%
Ikke vigtigt	Antal	15	10	33	1	6	65
	%	12,2%	13,7%	12,6%	4,8%	11,5%	12,2%
Total	Antal	123	73	262	21	52	531
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.147

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker større grad af selvstændighed		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Afgørende	Antal	14	9	17	2	16	15	73
	%	12,0%	16,4%	10,7%	4,3%	17,8%	18,3%	13,3%
Meget vigtigt	Antal	23	15	34	11	20	19	122
	%	19,7%	27,3%	21,4%	23,4%	22,2%	23,2%	22,2%
Delvist vigtigt	Antal	26	12	41	17	31	17	144
	%	22,2%	21,8%	25,8%	36,2%	34,4%	20,7%	26,2%
Mindre vigtigt	Antal	27	14	38	9	18	17	123
	%	23,1%	25,5%	23,9%	19,1%	20,0%	20,7%	22,4%
Ikke vigtigt	Antal	27	5	29	8	5	14	88
	%	23,1%	9,1%	18,2%	17,0%	5,6%	17,1%	16,0%
Total	Antal	117	55	159	47	90	82	550
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.148

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Ønsker større grad af selvstændighed		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Afgørende	Antal	17	12	32	2	9	72
	%	14,0%	16,7%	12,5%	9,5%	17,3%	13,8%
Meget vigtigt	Antal	20	14	64	7	12	117
	%	16,5%	19,4%	25,0%	33,3%	23,1%	22,4%
Delvist vigtigt	Antal	32	19	67	7	10	135
	%	26,4%	26,4%	26,2%	33,3%	19,2%	25,9%
Mindre vigtigt	Antal	31	13	54	5	13	116
	%	25,6%	18,1%	21,1%	23,8%	25,0%	22,2%
Ikke vigtigt	Antal	21	14	39	0	8	82
	%	17,4%	19,4%	15,2%	,0%	15,4%	15,7%
Total	Antal	121	72	256	21	52	522
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.149

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Mangler mulighed for forfremmelse		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Afgørende	Antal	29	13	48	3	22	22	137
	%	25,2%	23,2%	30,8%	6,1%	24,2%	27,5%	25,0%
Meget vigtigt	Antal	30	18	33	11	28	23	143
	%	26,1%	32,1%	21,2%	22,4%	30,8%	28,8%	26,1%
Delvist vigtigt	Antal	27	11	31	16	20	13	118
	%	23,5%	19,6%	19,9%	32,7%	22,0%	16,3%	21,6%
Mindre vigtigt	Antal	12	8	24	10	16	10	80
	%	10,4%	14,3%	15,4%	20,4%	17,6%	12,5%	14,6%
Ikke vigtigt	Antal	17	6	20	9	5	12	69
	%	14,8%	10,7%	12,8%	18,4%	5,5%	15,0%	12,6%
Total	Antal	115	56	156	49	91	80	547
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.150

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Mangler mulighed for forfremmelse		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Afgørende	Antal	30	16	75	4	8	133
	%	24,4%	22,5%	28,6%	25,0%	16,3%	25,5%
Meget vigtigt	Antal	41	21	65	2	6	135
	%	33,3%	29,6%	24,8%	12,5%	12,2%	25,9%
Delvist vigtigt	Antal	17	20	61	4	10	112
	%	13,8%	28,2%	23,3%	25,0%	20,4%	21,5%
Mindre vigtigt	Antal	21	7	35	5	7	75
	%	17,1%	9,9%	13,4%	31,3%	14,3%	14,4%
Ikke vigtigt	Antal	14	7	26	1	18	66
	%	11,4%	9,9%	9,9%	6,3%	36,7%	12,7%
Total	Antal	123	71	262	16	49	521
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.151

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Mangler finansiering		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Afgørende	Antal	13	16	40	11	19	16	115
	%	11,9%	28,6%	26,0%	23,9%	22,1%	20,8%	21,8%
Meget vigtigt	Antal	24	12	42	15	23	23	139
	%	22,0%	21,4%	27,3%	32,6%	26,7%	29,9%	26,3%
Delvist vigtigt	Antal	31	14	32	10	17	16	120
	%	28,4%	25,0%	20,8%	21,7%	19,8%	20,8%	22,7%
Mindre vigtigt	Antal	20	6	18	6	14	10	74
	%	18,3%	10,7%	11,7%	13,0%	16,3%	13,0%	14,0%
Ikke vigtigt	Antal	21	8	22	4	13	12	80
	%	19,3%	14,3%	14,3%	8,7%	15,1%	15,6%	15,2%
Total	Antal	109	56	154	46	86	77	528
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.152

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Mangler finansiering		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Afgørende	Antal	36	8	48	6	9	107
	%	30,5%	11,6%	19,4%	35,3%	17,3%	21,3%
Meget vigtigt	Antal	41	16	60	2	13	132
	%	34,7%	23,2%	24,3%	11,8%	25,0%	26,2%
Delvist vigtigt	Antal	17	26	60	4	8	115
	%	14,4%	37,7%	24,3%	23,5%	15,4%	22,9%
Mindre vigtigt	Antal	13	7	42	4	6	72
	%	11,0%	10,1%	17,0%	23,5%	11,5%	14,3%
Ikke vigtigt	Antal	11	12	37	1	16	77
	%	9,3%	17,4%	15,0%	5,9%	30,8%	15,3%
Total	Antal	118	69	247	17	52	503
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.153

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Mangler forskningsfrihed		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Afgørende	Antal	12	1	18	3	14	15	63
	%	10,8%	1,9%	12,0%	7,0%	16,7%	20,5%	12,3%
Meget vigtigt	Antal	20	9	20	11	21	12	93
	%	18,0%	17,0%	13,3%	25,6%	25,0%	16,4%	18,1%
Delvist vigtigt	Antal	23	15	35	10	17	19	119
	%	20,7%	28,3%	23,3%	23,3%	20,2%	26,0%	23,2%
Mindre vigtigt	Antal	34	12	43	12	16	11	128
	%	30,6%	22,6%	28,7%	27,9%	19,0%	15,1%	24,9%
Ikke vigtigt	Antal	22	16	34	7	16	16	111
	%	19,8%	30,2%	22,7%	16,3%	19,0%	21,9%	21,6%
Total	Antal	111	53	150	43	84	73	514
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.154

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Mangler forskningsfrihed		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Afgørende	Antal	14	7	29	5	7	62
	%	12,0%	10,4%	12,0%	31,3%	14,3%	12,7%
Meget vigtigt	Antal	16	18	46	4	6	90
	%	13,7%	26,9%	19,1%	25,0%	12,2%	18,4%
Delvist vigtigt	Antal	22	14	61	2	13	112
	%	18,8%	20,9%	25,3%	12,5%	26,5%	22,9%
Mindre vigtigt	Antal	40	12	57	4	7	120
	%	34,2%	17,9%	23,7%	25,0%	14,3%	24,5%
Ikke vigtigt	Antal	25	16	48	1	16	106
	%	21,4%	23,9%	19,9%	6,3%	32,7%	21,6%
Total	Antal	117	67	241	16	49	490
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.155

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Kravene i jobbet er for hårde		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Afgørende	Antal	4	1	11	1	7	6	30
	%	3,7%	1,9%	7,6%	2,2%	8,3%	7,5%	5,8%
Meget vigtigt	Antal	13	6	17	9	18	12	75
	%	12,0%	11,1%	11,7%	19,6%	21,4%	15,0%	14,5%
Delvist vigtigt	Antal	20	15	27	9	11	14	96
	%	18,5%	27,8%	18,6%	19,6%	13,1%	17,5%	18,6%
Mindre vigtigt	Antal	30	8	32	14	19	18	121
	%	27,8%	14,8%	22,1%	30,4%	22,6%	22,5%	23,4%
Ikke vigtigt	Antal	41	24	58	13	29	30	195
	%	38,0%	44,4%	40,0%	28,3%	34,5%	37,5%	37,7%
Total	Antal	108	54	145	46	84	80	517
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.156

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Kravene i jobbet er for hårde		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Afgørende	Antal	4	2	17	1	3	27
	%	3,4%	3,1%	6,9%	5,3%	6,7%	5,5%
Meget vigtigt	Antal	14	11	43	1	7	76
	%	12,0%	17,2%	17,3%	5,3%	15,6%	15,4%
Delvist vigtigt	Antal	22	13	40	5	8	88
	%	18,8%	20,3%	16,1%	26,3%	17,8%	17,8%
Mindre vigtigt	Antal	29	17	52	8	9	115
	%	24,8%	26,6%	21,0%	42,1%	20,0%	23,3%
Ikke vigtigt	Antal	48	21	96	4	18	187
	%	41,0%	32,8%	38,7%	21,1%	40,0%	37,9%
Total	Antal	117	64	248	19	45	493
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.157

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: For meget ensomt arbejde		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Afgørende	Antal	12	7	8	2	13	3	45
	%	10,8%	12,7%	5,2%	4,3%	15,9%	4,1%	8,6%
Meget vigtigt	Antal	15	10	29	12	16	13	95
	%	13,5%	18,2%	19,0%	25,5%	19,5%	17,8%	18,2%
Delvist vigtigt	Antal	29	12	32	12	20	13	118
	%	26,1%	21,8%	20,9%	25,5%	24,4%	17,8%	22,6%
Mindre vigtigt	Antal	21	9	31	8	13	19	101
	%	18,9%	16,4%	20,3%	17,0%	15,9%	26,0%	19,4%
Ikke vigtigt	Antal	34	17	53	13	20	25	162
	%	30,6%	30,9%	34,6%	27,7%	24,4%	34,2%	31,1%
Total	Antal	111	55	153	47	82	73	521
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.158

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: For meget ensomt arbejde		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Afgørende	Antal	10	8	19	2	4	43
	%	8,5%	11,4%	7,8%	10,5%	8,9%	8,7%
Meget vigtigt	Antal	31	15	35	1	8	90
	%	26,3%	21,4%	14,3%	5,3%	17,8%	18,1%
Delvist vigtigt	Antal	27	16	60	4	7	114
	%	22,9%	22,9%	24,6%	21,1%	15,6%	23,0%
Mindre vigtigt	Antal	19	15	50	4	7	95
	%	16,1%	21,4%	20,5%	21,1%	15,6%	19,2%
Ikke vigtigt	Antal	31	16	80	8	19	154
	%	26,3%	22,9%	32,8%	42,1%	42,2%	31,0%
Total	Antal	118	70	244	19	45	496
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.159

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Manglende fælles faglige mål		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						Total
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	
Afgørende	Antal	14	10	23	6	15	11	79
	%	12,8%	17,9%	15,0%	12,5%	18,1%	14,3%	15,0%
Meget vigtigt	Antal	24	12	34	15	26	18	129
	%	22,0%	21,4%	22,2%	31,3%	31,3%	23,4%	24,5%
Delvist vigtigt	Antal	29	14	39	12	15	19	128
	%	26,6%	25,0%	25,5%	25,0%	18,1%	24,7%	24,3%
Mindre vigtigt	Antal	18	7	23	6	14	14	82
	%	16,5%	12,5%	15,0%	12,5%	16,9%	18,2%	15,6%
Ikke vigtigt	Antal	24	13	34	9	13	15	108
	%	22,0%	23,2%	22,2%	18,8%	15,7%	19,5%	20,5%
Total	Antal	109	56	153	48	83	77	526
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.160

4.7 Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift: Manglende fælles faglige mål		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Afgørende	Antal	13	11	43	4	7	78
	%	11,2%	15,9%	17,2%	22,2%	14,3%	15,5%
Meget vigtigt	Antal	32	27	50	2	13	124
	%	27,6%	39,1%	20,0%	11,1%	26,5%	24,7%
Delvist vigtigt	Antal	27	17	61	5	13	123
	%	23,3%	24,6%	24,4%	27,8%	26,5%	24,5%
Mindre vigtigt	Antal	18	6	43	4	4	75
	%	15,5%	8,7%	17,2%	22,2%	8,2%	14,9%
Ikke vigtigt	Antal	26	8	53	3	12	102
	%	22,4%	11,6%	21,2%	16,7%	24,5%	20,3%
Total	Antal	116	69	250	18	49	502
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.161

4.8 Hvilket land stammer du oprindeligt fra? Hvis du har opholdt dig lang tid i Danmark, og derfor ikke har oplevelser af at ankomme som udenlandsk forsker frisk i erindring, vælg da "Danmark".		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Danmark	Antal	210	145	300	86	127	202	1070
	%	80,5%	83,8%	78,5%	90,5%	62,0%	89,8%	79,8%
Norden (Finland, Island, Norge og Sverige)	Antal	11	1	18	2	11	6	49
	%	4,2%	,6%	4,7%	2,1%	5,4%	2,7%	3,7%
EU/EØS/Schweiz	Antal	27	14	40	2	35	12	130
	%	10,3%	8,1%	10,5%	2,1%	17,1%	5,3%	9,7%
Nordamerika	Antal	6	5	11	2	3	2	29
	%	2,3%	2,9%	2,9%	2,1%	1,5%	,9%	2,2%
Sydamerika	Antal	2	1	1	1	1	0	6
	%	,8%	,6%	,3%	1,1%	,5%	,0%	,4%
Asien	Antal	2	1	5	0	18	0	26
	%	,8%	,6%	1,3%	,0%	8,8%	,0%	1,9%
Afrika	Antal	0	3	0	2	0	0	5
	%	,0%	1,7%	,0%	2,1%	,0%	,0%	,4%
Australien	Antal	2	1	2	0	2	1	8
	%	,8%	,6%	,5%	,0%	1,0%	,4%	,6%
Notér andet:	Antal	1	2	5	0	8	2	18
	%	,4%	1,2%	1,3%	,0%	3,9%	,9%	1,3%
Total	Antal	261	173	382	95	205	225	1341
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.162

4.8 Hvilket land stammer du oprindeligt fra? Hvis du har opholdt dig lang tid i Danmark, og derfor ikke har oplevelser af at ankomme som udenlandsk forsker frisk i erindring, vælg da "Danmark".		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Danmark	Antal	148	120	527	59	158	1012
	%	74,0%	71,4%	80,7%	89,4%	84,5%	79,4%
Norden (Finland, Island, Norge og Sverige)	Antal	7	7	24	1	8	47
	%	3,5%	4,2%	3,7%	1,5%	4,3%	3,7%
EU/EØS/Schweiz	Antal	19	22	64	4	13	122
	%	9,5%	13,1%	9,8%	6,1%	7,0%	9,6%
Nordamerika	Antal	5	3	15	1	5	29
	%	2,5%	1,8%	2,3%	1,5%	2,7%	2,3%
Sydamerika	Antal	1	1	4	0	0	6
	%	,5%	,6%	,6%	,0%	,0%	,5%
Asien	Antal	10	10	6	0	0	26
	%	5,0%	6,0%	,9%	,0%	,0%	2,0%
Afrika	Antal	2	1	2	0	0	5
	%	1,0%	,6%	,3%	,0%	,0%	,4%
Australien	Antal	2	1	3	1	1	8
	%	1,0%	,6%	,5%	1,5%	,5%	,6%
Notér andet:	Antal	6	3	8	0	2	19
	%	3,0%	1,8%	1,2%	,0%	1,1%	1,5%
Total	Antal	200	168	653	66	187	1274
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.163

5.1 Hvor længe har du sammenhængende boet i Danmark? Notér antal år	1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
	Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Gennemsnit	11,33	14,44	11,84	15,90	7,10	18,55	11,56
Antal	63	43	100	10	89	31	336
Std. Afv.	14,459	18,305	15,867	19,215	10,381	16,679	15,156

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.164

5.1 Hvor længe har du sammenhængende boet i Danmark? Notér antal år	1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
	Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Gennemsnit	6,12	4,91	12,89	29,45	20,00	11,78
Antal	58	54	158	11	40	321
Std. Afv.	9,610	6,038	13,519	33,028	21,612	15,386

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.165

5.2 Hvad har haft størst betydning for, at du valgte ansættelse i Danmark? Største betydning		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Personlige årsager	Antal	31	18	55	9	18	29	160
	%	30,1%	26,9%	38,2%	47,4%	17,1%	43,9%	31,7%
Det faglige niveau	Antal	11	9	22	2	17	2	63
	%	10,7%	13,4%	15,3%	10,5%	16,2%	3,0%	12,5%
Forskningsområdet	Antal	23	18	32	3	43	8	127
	%	22,3%	26,9%	22,2%	15,8%	41,0%	12,1%	25,2%
Samarbejdsrelationer	Antal	5	2	5	0	6	3	21
	%	4,9%	3,0%	3,5%	,0%	5,7%	4,5%	4,2%
Løn	Antal	2	0	1	0	3	3	9
	%	1,9%	,0%	,7%	,0%	2,9%	4,5%	1,8%
Mine børns muligheder	Antal	2	1	3	0	3	2	11
	%	1,9%	1,5%	2,1%	,0%	2,9%	3,0%	2,2%
Ægtefælles karrieremuligheder	Antal	12	2	6	1	1	1	23
	%	11,7%	3,0%	4,2%	5,3%	1,0%	1,5%	4,6%
Andet	Antal	17	17	20	4	14	18	90
	%	16,5%	25,4%	13,9%	21,1%	13,3%	27,3%	17,9%
Total	Antal	103	67	144	19	105	66	504
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.166

5.2 Hvad har haft størst betydning for, at du valgte ansættelse i Danmark? Største betydning		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Personlige årsager	Antal	17	16	86	8	29	156
	%	22,7%	23,2%	33,6%	53,3%	43,9%	32,4%
Det faglige niveau	Antal	15	8	32	1	7	63
	%	20,0%	11,6%	12,5%	6,7%	10,6%	13,1%
Forskningsområdet	Antal	24	28	52	5	11	120
	%	32,0%	40,6%	20,3%	33,3%	16,7%	24,9%
Samarbejdsrelationer	Antal	2	5	12	0	2	21
	%	2,7%	7,2%	4,7%	,0%	3,0%	4,4%
Løn	Antal	4	0	4	0	1	9
	%	5,3%	,0%	1,6%	,0%	1,5%	1,9%
Mine børns muligheder	Antal	2	0	7	0	0	9
	%	2,7%	,0%	2,7%	,0%	,0%	1,9%
Ægtefælles karrieremuligheder	Antal	3	1	15	0	2	21
	%	4,0%	1,4%	5,9%	,0%	3,0%	4,4%
Andet	Antal	8	11	48	1	14	82
	%	10,7%	15,9%	18,8%	6,7%	21,2%	17,0%
Total	Antal	75	69	256	15	66	481
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.167

5.2 Hvad har haft størst betydning for, at du valgte ansættelse i Danmark? Andenstørste betydning		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Personlige årsager	Antal	13	6	17	2	13	13	64
	%	12,6%	9,0%	11,8%	10,5%	12,4%	20,0%	12,7%
Det faglige niveau	Antal	19	6	21	6	30	6	88
	%	18,4%	9,0%	14,6%	31,6%	28,6%	9,2%	17,5%
Forskningsområdet	Antal	20	14	33	1	20	8	96
	%	19,4%	20,9%	22,9%	5,3%	19,0%	12,3%	19,1%
Samarbejdsrelationer	Antal	8	6	11	0	7	4	36
	%	7,8%	9,0%	7,6%	,0%	6,7%	6,2%	7,2%
Løn	Antal	2	4	10	1	11	0	28
	%	1,9%	6,0%	6,9%	5,3%	10,5%	,0%	5,6%
Mine børns muligheder	Antal	8	4	17	2	1	3	35
	%	7,8%	6,0%	11,8%	10,5%	1,0%	4,6%	7,0%
Ægtefælles karrieremuligheder	Antal	13	9	18	3	7	11	61
	%	12,6%	13,4%	12,5%	15,8%	6,7%	16,9%	12,1%
Andet	Antal	20	18	17	4	16	20	95
	%	19,4%	26,9%	11,8%	21,1%	15,2%	30,8%	18,9%
Total	Antal	103	67	144	19	105	65	503
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.168

5.2 Hvad har haft størst betydning for, at du valgte ansættelse i Danmark? Andenstørste betydning		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Personlige årsager	Antal	10	5	34	4	9	62
	%	13,3%	7,2%	13,3%	26,7%	13,8%	12,9%
Det faglige niveau	Antal	13	18	44	2	7	84
	%	17,3%	26,1%	17,2%	13,3%	10,8%	17,5%
Forskningsområdet	Antal	19	11	52	3	10	95
	%	25,3%	15,9%	20,3%	20,0%	15,4%	19,8%
Samarbejdsrelationer	Antal	9	3	16	1	5	34
	%	12,0%	4,3%	6,3%	6,7%	7,7%	7,1%
Løn	Antal	11	7	7	1	1	27
	%	14,7%	10,1%	2,7%	6,7%	1,5%	5,6%
Mine børns muligheder	Antal	2	4	23	0	6	35
	%	2,7%	5,8%	9,0%	,0%	9,2%	7,3%
Ægtefælles karrieremuligheder	Antal	4	8	32	2	12	58
	%	5,3%	11,6%	12,5%	13,3%	18,5%	12,1%
Andet	Antal	7	13	48	2	15	85
	%	9,3%	18,8%	18,8%	13,3%	23,1%	17,7%
Total	Antal	75	69	256	15	65	480
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.169

5.2 Hvad har haft størst betydning for, at du valgte ansættelse i Danmark? Tredjestørste betydning		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Personlige årsager	Antal	19	7	18	3	15	14	76
	%	18,4%	10,4%	12,5%	15,8%	14,3%	21,5%	15,1%
Det faglige niveau	Antal	8	6	17	0	10	4	45
	%	7,8%	9,0%	11,8%	,0%	9,5%	6,2%	8,9%
Forskningsområdet	Antal	10	5	11	0	8	4	38
	%	9,7%	7,5%	7,6%	,0%	7,6%	6,2%	7,6%
Samarbejdsrelationer	Antal	8	2	15	5	7	3	40
	%	7,8%	3,0%	10,4%	26,3%	6,7%	4,6%	8,0%
Løn	Antal	8	11	17	2	28	0	66
	%	7,8%	16,4%	11,8%	10,5%	26,7%	,0%	13,1%
Mine børns muligheder	Antal	8	11	14	2	6	7	48
	%	7,8%	16,4%	9,7%	10,5%	5,7%	10,8%	9,5%
Ægtefælles karrieremuligheder	Antal	8	4	22	3	8	7	52
	%	7,8%	6,0%	15,3%	15,8%	7,6%	10,8%	10,3%
Andet	Antal	34	21	30	4	23	26	138
	%	33,0%	31,3%	20,8%	21,1%	21,9%	40,0%	27,4%
Total	Antal	103	67	144	19	105	65	503
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.168

5.2 Hvad har haft størst betydning for, at du valgte ansættelse i Danmark? Tredjestørste betydning		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Personlige årsager	Antal	14	8	38	4	8	72
	%	18,7%	11,6%	14,8%	26,7%	12,3%	15,0%
Det faglige niveau	Antal	10	9	15	3	7	44
	%	13,3%	13,0%	5,9%	20,0%	10,8%	9,2%
Forskningsområdet	Antal	7	4	21	0	5	37
	%	9,3%	5,8%	8,2%	,0%	7,7%	7,7%
Samarbejdsrelationer	Antal	5	7	22	0	6	40
	%	6,7%	10,1%	8,6%	,0%	9,2%	8,3%
Løn	Antal	18	12	24	2	5	61
	%	24,0%	17,4%	9,4%	13,3%	7,7%	12,7%
Mine børns muligheder	Antal	4	6	28	0	8	46
	%	5,3%	8,7%	10,9%	,0%	12,3%	9,6%
Ægtefælles karrieremuligheder	Antal	4	4	34	3	5	50
	%	5,3%	5,8%	13,3%	20,0%	7,7%	10,4%
Andet	Antal	13	19	74	3	21	130
	%	17,3%	27,5%	28,9%	20,0%	32,3%	27,1%
Total	Antal	75	69	256	15	65	480
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.170

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Procedurer for arbejds- og opholdstilladelse		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget gode	Antal	8	3	19	1	22	2	55
	%	7,8%	4,5%	13,2%	5,3%	21,0%	3,1%	11,0%
Gode	Antal	28	21	35	3	34	13	134
	%	27,2%	31,3%	24,3%	15,8%	32,4%	20,3%	26,7%
Både og	Antal	19	11	26	2	25	7	90
	%	18,4%	16,4%	18,1%	10,5%	23,8%	10,9%	17,9%
Dårlige	Antal	2	3	9	1	1	2	18
	%	1,9%	4,5%	6,3%	5,3%	1,0%	3,1%	3,6%
Meget dårlige	Antal	1	0	3	1	2	0	7
	%	1,0%	,0%	2,1%	5,3%	1,9%	,0%	1,4%
Ved ikke	Antal	0	1	3	1	0	1	6
	%	,0%	1,5%	2,1%	5,3%	,0%	1,6%	1,2%
Ikke relevant	Antal	45	28	49	10	21	39	192
	%	43,7%	41,8%	34,0%	52,6%	20,0%	60,9%	38,2%
Total	Antal	103	67	144	19	105	64	502
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.171

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Procedurer for arbejds- og opholdstilladelse		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget gode	Antal	13	7	28	1	4	53
	%	17,3%	10,3%	11,0%	6,7%	6,2%	11,1%
Gode	Antal	26	28	63	4	9	130
	%	34,7%	41,2%	24,7%	26,7%	13,8%	27,2%
Både og	Antal	12	12	49	1	13	87
	%	16,0%	17,6%	19,2%	6,7%	20,0%	18,2%
Dårlige	Antal	0	2	7	1	5	15
	%	,0%	2,9%	2,7%	6,7%	7,7%	3,1%
Meget dårlige	Antal	1	1	2	0	3	7
	%	1,3%	1,5%	,8%	,0%	4,6%	1,5%
Ved ikke	Antal	1	1	2	0	2	6
	%	1,3%	1,5%	,8%	,0%	3,1%	1,3%
Ikke relevant	Antal	22	17	104	8	29	180
	%	29,3%	25,0%	40,8%	53,3%	44,6%	37,7%
Total	Antal	75	68	255	15	65	478
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.172

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Sprogforhold		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget gode	Antal	9	5	23	0	17	5	59
	%	8,7%	7,5%	16,0%	,0%	16,2%	7,8%	11,8%
Gode	Antal	17	18	38	3	37	16	129
	%	16,5%	26,9%	26,4%	15,8%	35,2%	25,0%	25,7%
Både og	Antal	16	8	20	3	18	4	69
	%	15,5%	11,9%	13,9%	15,8%	17,1%	6,3%	13,7%
Dårlige	Antal	10	5	7	2	5	0	29
	%	9,7%	7,5%	4,9%	10,5%	4,8%	,0%	5,8%
Meget dårlige	Antal	3	1	5	0	5	1	15
	%	2,9%	1,5%	3,5%	,0%	4,8%	1,6%	3,0%
Ved ikke	Antal	2	1	2	0	2	0	7
	%	1,9%	1,5%	1,4%	,0%	1,9%	,0%	1,4%
Ikke relevant	Antal	46	29	49	11	21	38	194
	%	44,7%	43,3%	34,0%	57,9%	20,0%	59,4%	38,6%
Total	Antal	103	67	144	19	105	64	502
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.173

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Sprogforhold		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	
Meget gode	Antal	14	8	29	4	4	59
	%	18,7%	11,8%	11,4%	26,7%	6,2%	12,3%
Gode	Antal	19	23	66	2	12	122
	%	25,3%	33,8%	25,9%	13,3%	18,5%	25,5%
Både og	Antal	12	12	26	1	13	64
	%	16,0%	17,6%	10,2%	6,7%	20,0%	13,4%
Dårlige	Antal	5	1	22	0	1	29
	%	6,7%	1,5%	8,6%	,0%	1,5%	6,1%
Meget dårlige	Antal	1	4	4	0	5	14
	%	1,3%	5,9%	1,6%	,0%	7,7%	2,9%
Ved ikke	Antal	2	2	2	0	1	7
	%	2,7%	2,9%	,8%	,0%	1,5%	1,5%
Ikke relevant	Antal	22	18	106	8	29	183
	%	29,3%	26,5%	41,6%	53,3%	44,6%	38,3%
Total	Antal	75	68	255	15	65	478
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.174

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Sprogforhold		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget gode	Antal	10	7	17	1	7	7	49
	%	9,7%	10,4%	11,8%	5,3%	6,7%	10,9%	9,8%
Gode	Antal	9	5	21	2	12	9	58
	%	8,7%	7,5%	14,6%	10,5%	11,4%	14,1%	11,6%
Både og	Antal	8	4	12	0	10	3	37
	%	7,8%	6,0%	8,3%	,0%	9,5%	4,7%	7,4%
Dårlige	Antal	5	3	10	1	8	0	27
	%	4,9%	4,5%	6,9%	5,3%	7,6%	,0%	5,4%
Meget dårlige	Antal	5	1	6	0	7	1	20
	%	4,9%	1,5%	4,2%	,0%	6,7%	1,6%	4,0%
Ved ikke	Antal	2	1	3	0	2	1	9
	%	1,9%	1,5%	2,1%	,0%	1,9%	1,6%	1,8%
Ikke relevant	Antal	64	46	75	15	59	43	302
	%	62,1%	68,7%	52,1%	78,9%	56,2%	67,2%	60,2%
Total	Antal	103	67	144	19	105	64	502
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.175

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Ægtefælles muligheder for ophold, arbejde og trivsel		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget gode	Antal	8	5	24	1	6	44
	%	10,7%	7,4%	9,4%	6,7%	9,2%	9,2%
Gode	Antal	7	8	32	3	7	57
	%	9,3%	11,8%	12,5%	20,0%	10,8%	11,9%
Både og	Antal	4	2	22	0	7	35
	%	5,3%	2,9%	8,6%	,0%	10,8%	7,3%
Dårlige	Antal	4	4	15	0	1	24
	%	5,3%	5,9%	5,9%	,0%	1,5%	5,0%
Meget dårlige	Antal	4	5	5	1	5	20
	%	5,3%	7,4%	2,0%	6,7%	7,7%	4,2%
Ved ikke	Antal	2	3	2	0	2	9
	%	2,7%	4,4%	,8%	,0%	3,1%	1,9%
Ikke relevant	Antal	46	41	155	10	37	289
	%	61,3%	60,3%	60,8%	66,7%	56,9%	60,5%
Total	Antal	75	68	255	15	65	478
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.176

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Dine børns muligheder for uddannelse og trivsel		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget gode	Antal	10	14	25	3	9	7	68
	%	9,7%	20,9%	17,4%	15,8%	8,6%	10,9%	13,5%
Gode	Antal	11	13	24	1	16	6	71
	%	10,7%	19,4%	16,7%	5,3%	15,2%	9,4%	14,1%
Både og	Antal	6	1	9	0	8	2	26
	%	5,8%	1,5%	6,3%	,0%	7,6%	3,1%	5,2%
Dårlige	Antal	0	0	4	0	2	0	6
	%	,0%	,0%	2,8%	,0%	1,9%	,0%	1,2%
Meget dårlige	Antal	2	0	1	0	2	0	5
	%	1,9%	,0%	,7%	,0%	1,9%	,0%	1,0%
Ved ikke	Antal	1	1	2	0	2	2	8
	%	1,0%	1,5%	1,4%	,0%	1,9%	3,1%	1,6%
Ikke relevant	Antal	73	38	79	15	66	47	318
	%	70,9%	56,7%	54,9%	78,9%	62,9%	73,4%	63,3%
Total	Antal	103	67	144	19	105	64	502
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.177

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Dine børns muligheder for uddannelse og trivsel		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget gode	Antal	9	7	37	1	9	63
	%	12,0%	10,3%	14,5%	6,7%	13,8%	13,2%
Gode	Antal	7	8	41	2	12	70
	%	9,3%	11,8%	16,1%	13,3%	18,5%	14,6%
Både og	Antal	3	4	13	1	3	24
	%	4,0%	5,9%	5,1%	6,7%	4,6%	5,0%
Dårlige	Antal	2	0	4	0	0	6
	%	2,7%	,0%	1,6%	,0%	,0%	1,3%
Meget dårlige	Antal	0	2	1	0	2	5
	%	,0%	2,9%	,4%	,0%	3,1%	1,0%
Ved ikke	Antal	2	2	2	0	2	8
	%	2,7%	2,9%	,8%	,0%	3,1%	1,7%
Ikke relevant	Antal	52	45	157	11	37	302
	%	69,3%	66,2%	61,6%	73,3%	56,9%	63,2%
Total	Antal	75	68	255	15	65	478
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.178

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Løn- og skattemæssige forhold		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget gode	Antal	4	2	9	0	5	1	21
	%	3,9%	3,0%	6,3%	,0%	4,8%	1,6%	4,2%
Gode	Antal	15	10	41	3	27	9	105
	%	14,6%	14,9%	28,5%	15,8%	25,7%	14,1%	20,9%
Både og	Antal	24	18	33	4	37	10	126
	%	23,3%	26,9%	22,9%	21,1%	35,2%	15,6%	25,1%
Dårlige	Antal	12	6	10	1	9	5	43
	%	11,7%	9,0%	6,9%	5,3%	8,6%	7,8%	8,6%
Meget dårlige	Antal	5	4	5	0	5	2	21
	%	4,9%	6,0%	3,5%	,0%	4,8%	3,1%	4,2%
Ved ikke	Antal	0	1	1	0	1	0	3
	%	,0%	1,5%	,7%	,0%	1,0%	,0%	,6%
Ikke relevant	Antal	43	26	45	11	21	37	183
	%	41,7%	38,8%	31,3%	57,9%	20,0%	57,8%	36,5%
Total	Antal	103	67	144	19	105	64	502
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.179

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Løn- og skattemæssige forhold		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget gode	Antal	5	3	7	2	2	19
	%	6,7%	4,4%	2,7%	13,3%	3,1%	4,0%
Gode	Antal	25	21	50	1	7	104
	%	33,3%	30,9%	19,6%	6,7%	10,8%	21,8%
Både og	Antal	16	19	63	3	16	117
	%	21,3%	27,9%	24,7%	20,0%	24,6%	24,5%
Dårlige	Antal	5	5	25	1	6	42
	%	6,7%	7,4%	9,8%	6,7%	9,2%	8,8%
Meget dårlige	Antal	2	3	10	0	5	20
	%	2,7%	4,4%	3,9%	,0%	7,7%	4,2%
Ved ikke	Antal	1	0	1	0	1	3
	%	1,3%	,0%	,4%	,0%	1,5%	,6%
Ikke relevant	Antal	21	17	99	8	28	173
	%	28,0%	25,0%	38,8%	53,3%	43,1%	36,2%
Total	Antal	75	68	255	15	65	478
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.180

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Det faglige niveau på universitetet		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget gode	Antal	17	9	24	3	26	9	88
	%	16,5%	13,4%	16,7%	15,8%	24,8%	14,1%	17,5%
Gode	Antal	25	22	53	3	40	11	154
	%	24,3%	32,8%	36,8%	15,8%	38,1%	17,2%	30,7%
Både og	Antal	13	7	18	2	15	10	65
	%	12,6%	10,4%	12,5%	10,5%	14,3%	15,6%	12,9%
Dårlige	Antal	5	1	4	0	4	0	14
	%	4,9%	1,5%	2,8%	,0%	3,8%	,0%	2,8%
Meget dårlige	Antal	1	1	1	1	0	1	5
	%	1,0%	1,5%	,7%	5,3%	,0%	1,6%	1,0%
Ved ikke	Antal	0	1	1	0	0	0	2
	%	,0%	1,5%	,7%	,0%	,0%	,0%	,4%
Ikke relevant	Antal	42	26	43	10	20	33	174
	%	40,8%	38,8%	29,9%	52,6%	19,0%	51,6%	34,7%
Total	Antal	103	67	144	19	105	64	502
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.181

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Det faglige niveau på universitetet		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget gode	Antal	19	14	43	3	5	84
	%	25,3%	20,6%	16,9%	20,0%	7,7%	17,6%
Gode	Antal	27	28	75	3	17	150
	%	36,0%	41,2%	29,4%	20,0%	26,2%	31,4%
Både og	Antal	6	8	35	1	10	60
	%	8,0%	11,8%	13,7%	6,7%	15,4%	12,6%
Dårlige	Antal	2	2	5	0	4	13
	%	2,7%	2,9%	2,0%	,0%	6,2%	2,7%
Meget dårlige	Antal	1	0	2	0	2	5
	%	1,3%	,0%	,8%	,0%	3,1%	1,0%
Ved ikke	Antal	1	0	0	0	1	2
	%	1,3%	,0%	,0%	,0%	1,5%	,4%
Ikke relevant	Antal	19	16	95	8	26	164
	%	25,3%	23,5%	37,3%	53,3%	40,0%	34,3%
Total	Antal	75	68	255	15	65	478
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.182

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Det sociale miljø på universitetet		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget gode	Antal	9	7	14	0	14	5	49
	%	8,7%	10,4%	9,7%	,0%	13,3%	7,8%	9,8%
Gode	Antal	20	8	31	2	29	8	98
	%	19,4%	11,9%	21,5%	10,5%	27,6%	12,5%	19,5%
Både og	Antal	22	20	31	4	30	17	124
	%	21,4%	29,9%	21,5%	21,1%	28,6%	26,6%	24,7%
Dårlige	Antal	10	4	17	1	7	2	41
	%	9,7%	6,0%	11,8%	5,3%	6,7%	3,1%	8,2%
Meget dårlige	Antal	1	1	2	1	4	2	11
	%	1,0%	1,5%	1,4%	5,3%	3,8%	3,1%	2,2%
Ved ikke	Antal	0	1	4	1	1	0	7
	%	,0%	1,5%	2,8%	5,3%	1,0%	,0%	1,4%
Ikke relevant	Antal	41	26	45	10	20	30	172
	%	39,8%	38,8%	31,3%	52,6%	19,0%	46,9%	34,3%
Total	Antal	103	67	144	19	105	64	502
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.183

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Det sociale miljø på universitetet		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget gode	Antal	12	5	24	2	5	48
	%	16,0%	7,4%	9,4%	13,3%	7,7%	10,0%
Gode	Antal	19	16	49	1	9	94
	%	25,3%	23,5%	19,2%	6,7%	13,8%	19,7%
Både og	Antal	15	24	58	3	16	116
	%	20,0%	35,3%	22,7%	20,0%	24,6%	24,3%
Dårlige	Antal	8	6	18	0	6	38
	%	10,7%	8,8%	7,1%	,0%	9,2%	7,9%
Meget dårlige	Antal	1	0	9	0	2	12
	%	1,3%	,0%	3,5%	,0%	3,1%	2,5%
Ved ikke	Antal	2	1	2	0	2	7
	%	2,7%	1,5%	,8%	,0%	3,1%	1,5%
Ikke relevant	Antal	18	16	95	9	25	163
	%	24,0%	23,5%	37,3%	60,0%	38,5%	34,1%
Total	Antal	75	68	255	15	65	478
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.184

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Betingelserne som udenlandsk forsker generelt		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Meget gode	Antal	8	3	19	1	22	2	55
	%	7,8%	4,5%	13,2%	5,3%	21,0%	3,1%	11,0%
Gode	Antal	28	21	35	3	34	13	134
	%	27,2%	31,3%	24,3%	15,8%	32,4%	20,3%	26,7%
Både og	Antal	19	11	26	2	25	7	90
	%	18,4%	16,4%	18,1%	10,5%	23,8%	10,9%	17,9%
Dårlige	Antal	2	3	9	1	1	2	18
	%	1,9%	4,5%	6,3%	5,3%	1,0%	3,1%	3,6%
Meget dårlige	Antal	1	0	3	1	2	0	7
	%	1,0%	,0%	2,1%	5,3%	1,9%	,0%	1,4%
Ved ikke	Antal	0	1	3	1	0	1	6
	%	,0%	1,5%	2,1%	5,3%	,0%	1,6%	1,2%
Ikke relevant	Antal	45	28	49	10	21	39	192
	%	43,7%	41,8%	34,0%	52,6%	20,0%	60,9%	38,2%
Total	Antal	103	67	144	19	105	64	502
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.185

5.3 Hvordan har du oplevet følgende forhold? Betingelserne som udenlandsk forsker generelt		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Professor MSO	Professor	Total
Meget gode	Antal	13	7	28	1	4	53
	%	17,3%	10,3%	11,0%	6,7%	6,2%	11,1%
Gode	Antal	26	28	63	4	9	130
	%	34,7%	41,2%	24,7%	26,7%	13,8%	27,2%
Både og	Antal	12	12	49	1	13	87
	%	16,0%	17,6%	19,2%	6,7%	20,0%	18,2%
Dårlige	Antal	0	2	7	1	5	15
	%	,0%	2,9%	2,7%	6,7%	7,7%	3,1%
Meget dårlige	Antal	1	1	2	0	3	7
	%	1,3%	1,5%	,8%	,0%	4,6%	1,5%
Ved ikke	Antal	1	1	2	0	2	6
	%	1,3%	1,5%	,8%	,0%	3,1%	1,3%
Ikke relevant	Antal	22	17	104	8	29	180
	%	29,3%	25,0%	40,8%	53,3%	44,6%	37,7%
Total	Antal	75	68	255	15	65	478
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.186

6.1 Hvad synes du samlet set om din ansættelse på universitetet?		1.1 Hvilket fagområde hører din forskning primært under?						
		Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab	Naturvidenskab	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Total
Jeg er meget tilfreds	Antal	62	24	71	12	60	52	281
	%	19,9%	11,3%	16,0%	11,4%	25,9%	19,5%	17,9%
Jeg er tilfreds	Antal	134	111	192	48	108	90	683
	%	42,9%	52,4%	43,3%	45,7%	46,6%	33,8%	43,5%
Både og	Antal	87	65	146	35	48	90	471
	%	27,9%	30,7%	33,0%	33,3%	20,7%	33,8%	30,0%
Jeg er utilfreds	Antal	23	7	27	9	11	24	101
	%	7,4%	3,3%	6,1%	8,6%	4,7%	9,0%	6,4%
Jeg er meget utilfreds	Antal	6	5	7	1	5	10	34
	%	1,9%	2,4%	1,6%	1,0%	2,2%	3,8%	2,2%
Total	Antal	312	212	443	105	232	266	1570
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser krydset med baggrundsspørgsmål om stillingsniveau og fagområde

Tabel A.2.187

6.1 Hvad synes du samlet set om din ansættelse på universitetet?		1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?					Total
		Postdoc	Adjunkt/forsker	Lektor/Senior-forsker/Senior-rådgiver	Professor MSO	Professor	
Jeg er meget tilfreds	Antal	33	24	133	20	59	269
	%	14,9%	12,8%	17,0%	27,0%	26,5%	18,1%
Jeg er tilfreds	Antal	108	84	334	23	88	637
	%	48,6%	44,7%	42,8%	31,1%	39,5%	42,8%
Både og	Antal	63	59	247	27	58	454
	%	28,4%	31,4%	31,6%	36,5%	26,0%	30,5%
Jeg er utilfreds	Antal	14	17	48	3	15	97
	%	6,3%	9,0%	6,1%	4,1%	6,7%	6,5%
Jeg er meget utilfreds	Antal	4	4	19	1	3	31
	%	1,8%	2,1%	2,4%	1,4%	1,3%	2,1%
Total	Antal	222	188	781	74	223	1488
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.188

1.2 På hvilket niveau er din nuværende stilling?		1.3 Hvilket år blev du ansat på dit nuværende stillingsniveau?				
		2009-2011	2005-2008	2001-2004	Tidligere end 2001	Total
Postdoc	Antal	154	88	6	0	248
	%	62,1%	35,5%	2,4%	,0%	100,0%
Adjunkt/forsker	Antal	115	81	4	0	200
	%	57,5%	40,5%	2,0%	,0%	100,0%
Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Antal	166	200	179	298	843
	%	19,7%	23,7%	21,2%	35,3%	100,0%
Professor MSO	Antal	30	29	17	2	78
	%	38,5%	37,2%	21,8%	2,6%	100,0%
Professor	Antal	43	45	69	86	243
	%	17,7%	18,5%	28,4%	35,4%	100,0%
Total	Antal	508	443	275	386	1612
	%	31,5%	27,5%	17,1%	23,9%	100,0%

Tabel A.2.189

1.6 Hvor stor en andel af din ansættelse (over de seneste 12 måneder) er finansieret af eksterne forskningsbevillinger (cirka)?		1.4 Hvad er din stilling (per 1. december 2010)?		
		Ikke tidsbegrænset	Tidsbegrænset	Total
Hele min ansættelse er finansieret af universitetet	Antal	652	213	865
	%	75,4%	24,6%	100,0%
Ikke hele min ansættelse er finansieret af universitetet	Antal	334	478	812
	%	41,1%	58,9%	100,0%
Total	Antal	986	691	1677
	%	58,8%	41,2%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.190

Gælder din ansættelse på universitetet også efter, den eksterne bevilling ophører?		Universitet								
		KU	AU	SDU	AAU	DTU	RUC	CBS	IT-Univer	Total
Ja	Antal	21	22	15	7	29	7	10	0	111
	% række	18,9%	19,8%	13,5%	6,3%	26,1%	6,3%	9,0%	,0%	100,0%
	% kolonne	16,0%	24,7%	28,8%	30,4%	33,3%	41,2%	58,8%	,0%	26,5%
Nej, bevilling og ansættelse er sammenfaldende	Antal	94	52	30	7	44	8	7	3	245
	% række	38,4%	21,2%	12,2%	2,9%	18,0%	3,3%	2,9%	1,2%	100,0%
	% kolonne	71,8%	58,4%	57,7%	30,4%	50,6%	47,1%	41,2%	100,0%	58,5%
Nej, ansættelsen er kortere end bevillingsperioden	Antal	16	15	7	9	14	2	0	0	63
	% række	25,4%	23,8%	11,1%	14,3%	22,2%	3,2%	,0%	,0%	100,0%
	% kolonne	12,2%	16,9%	13,5%	39,1%	16,1%	11,8%	,0%	,0%	15,0%
Total	Antal	131	89	52	23	87	17	17	3	419
	% række	31,3%	21,2%	12,4%	5,5%	20,8%	4,1%	4,1%	,7%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.191

Universitet		Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra:				
		Den centrale ledelse på universitetet	Instituttlederen	Din gruppeleder	Erfarne kolleger på lektor-niveau	Andre kolleger
KU	Gennemsnit	3,37	2,69	2,23	2,24	2,19
	Antal	306	367	278	361	334
	Std. Afv.	1,162	1,288	1,169	1,029	,907
AU	Gennemsnit	3,30	2,64	2,21	2,24	2,29
	Antal	276	355	257	355	332
	Std. Afv.	1,045	1,112	1,062	,881	,786
SDU	Gennemsnit	3,29	2,75	2,57	2,34	2,19
	Antal	129	147	99	137	126
	Std. Afv.	1,189	1,232	1,334	,988	,892
RUC	Gennemsnit	3,22	2,89	2,64	2,33	2,23
	Antal	69	82	67	84	80
	Std. Afv.	1,149	1,165	1,215	,986	,856
AAU	Gennemsnit	3,00	2,55	2,21	2,28	2,21
	Antal	104	123	86	119	103
	Std. Afv.	1,182	1,147	1,118	1,016	,824
CBS	Gennemsnit	3,21	2,62	2,84	2,41	2,41
	Antal	82	92	49	88	78
	Std. Afv.	1,141	1,257	1,048	1,024	,889
DTU	Gennemsnit	3,06	2,58	2,12	2,19	2,13
	Antal	181	212	211	208	188
	Std. Afv.	1,081	1,155	1,144	,923	,777
ITU	Gennemsnit	2,42	2,52	2,38	2,25	2,43
	Antal	24	23	21	24	23
	Std. Afv.	1,100	1,039	1,322	1,073	,896
Total	Gennemsnit	3,23	2,66	2,29	2,26	2,23
	Antal	1171	1402	1068	1377	1265
	Std. Afv.	1,134	1,193	1,165	,968	,846

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.192

1.4 Hvad er din stilling (per 1. december 2010)?		2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra:				
		Den centrale ledelse på universitetet	Instituttlederen	Din gruppeleder	Erfarne kolleger på lektor-niveau	Andre kolleger
Ikke tidsbegrænset	Gennemsnit	3,17	2,63	2,42	2,26	2,26
	Antal	786	912	631	872	800
	Std. Afv.	1,151	1,196	1,180	,960	,855
Tidsbegrænset	Gennemsnit	3,25	2,61	2,07	2,25	2,16
	Antal	504	626	570	640	597
	Std. Afv.	1,133	1,198	1,116	,995	,836
Total	Gennem-snit	3,20	2,62	2,26	2,26	2,21
	Antal	1290	1538	1201	1512	1397
	Std. Afv.	1,144	1,196	1,163	,974	,848

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.193

Hvordan oplever du dine egne muligheder for (inden for de næste 5 år) at opnå ansættelse på næste karrieretrin?		Køn		
		Mand	Kvinde	Total
Meget gode	Antal	105	41	146
	% række	71,9%	28,1%	100,0%
	% kolonne	10,0%	8,4%	9,5%
Gode	Antal	193	88	281
	% række	68,7%	31,3%	100,0%
	% kolonne	18,4%	18,1%	18,3%
Både og	Antal	228	125	353
	% række	64,6%	35,4%	100,0%
	% kolonne	21,7%	25,7%	23,0%
Dårlige	Antal	156	98	254
	% række	61,4%	38,6%	100,0%
	% kolonne	14,8%	20,2%	16,5%
Meget dårlige	Antal	141	61	202
	% række	69,8%	30,2%	100,0%
	% kolonne	13,4%	12,6%	13,1%
Jeg ønsker ikke at søge en stilling på næste karrieretrin	Antal	228	73	301
	% række	75,7%	24,3%	100,0%
	% kolonne	21,7%	15,0%	19,6%
Total	Antal	1051	486	1537
	% række	68,4%	31,6%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.194

Hvordan oplever du dine egne muligheder for (inden for de næste 5 år) at opnå ansættelse på næste karrieretrin?		Alder					Total
		Under 30 år	31-40 år	41-50 år	51-60 år	61 år eller derover	
Meget gode	Antal	22	79	35	9	1	146
	% række	15,1%	54,1%	24,0%	6,2%	,7%	100,0%
	% kolonne	12,3%	13,8%	8,8%	3,5%	,7%	9,5%
Gode	Antal	65	119	69	25	3	281
	% række	23,1%	42,3%	24,6%	8,9%	1,1%	100,0%
	% kolonne	36,3%	20,8%	17,4%	9,7%	2,2%	18,3%
Både og	Antal	55	158	100	36	4	353
	% række	15,6%	44,8%	28,3%	10,2%	1,1%	100,0%
	% kolonne	30,7%	27,7%	25,3%	14,0%	3,0%	23,0%
Dårlige	Antal	19	104	79	42	10	254
	% række	7,5%	40,9%	31,1%	16,5%	3,9%	100,0%
	% kolonne	10,6%	18,2%	19,9%	16,3%	7,5%	16,5%
Meget dårlige	Antal	12	66	59	50	15	202
	% række	5,9%	32,7%	29,2%	24,8%	7,4%	100,0%
	% kolonne	6,7%	11,6%	14,9%	19,5%	11,2%	13,1%
Jeg ønsker ikke at søge en stilling på næste karrieretrin	Antal	6	45	54	95	101	301
	% række	2,0%	15,0%	17,9%	31,6%	33,6%	100,0%
	% kolonne	3,4%	7,9%	13,6%	37,0%	75,4%	19,6%
Total	Antal	179	571	396	257	134	1537
	% række	11,6%	37,2%	25,8%	16,7%	8,7%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvARIABLE

Tabel A.2.195

Har du drøftet dine muligheder for videre karriere med:		Universitet								
		KU	AU	SDU	RUC	AAU	CBS	DTU	ITU	Total
Den centrale ledelse på universitetet	Antal	4	1	1	0	1	0	0	2	9
	% række	44,4%	11,1%	11,1%	,0%	11,1%	,0%	,0%	22,2%	100,0%
	% kolonne	1,3%	,3%	,8%	,0%	1,0%	,0%	,0%	9,5%	,8%
Institutlederen	Antal	48	63	32	8	24	26	20	4	225
	% række	21,3%	28,0%	14,2%	3,6%	10,7%	11,6%	8,9%	1,8%	100,0%
	% kolonne	15,9%	22,0%	25,6%	15,1%	24,2%	40,6%	10,4%	19,0%	19,7%
Gruppenlederen	Antal	62	49	21	9	25	11	73	9	259
	% række	23,9%	18,9%	8,1%	3,5%	9,7%	4,2%	28,2%	3,5%	100,0%
	% kolonne	20,6%	17,1%	16,8%	17,0%	25,3%	17,2%	38,0%	42,9%	22,7%
Undervisningslederen	Antal	3	2	1	1	1	0	3	0	11
	% række	27,3%	18,2%	9,1%	9,1%	9,1%	,0%	27,3%	,0%	100,0%
	% kolonne	1,0%	,7%	,8%	1,9%	1,0%	,0%	1,6%	,0%	1,0%
Andre kolleger	Antal	184	172	70	35	48	27	96	6	638
	% række	28,8%	26,9%	11,0%	5,5%	7,5%	4,2%	15,0%	,9%	100,0%
	% kolonne	61,1%	59,9%	56,0%	66,0%	48,5%	42,2%	50,0%	28,6%	55,9%
Total	Antal	301	287	125	53	99	64	192	21	1142
	% række	26,3%	25,1%	10,9%	4,6%	8,7%	5,6%	16,8%	1,8%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.196

Har du drøftet dine muligheder for videre karriere med:		Køn		
		Mand	Kvinde	Total
Den centrale ledelse på universitetet	Antal	5	4	9
	% række	55,6%	44,4%	100,0%
	% kolonne	,6%	,9%	,7%
Institutlederen	Antal	178	58	236
	% række	75,4%	24,6%	100,0%
	% kolonne	21,6%	13,2%	18,7%
Gruppelederen	Antal	190	96	286
	% række	66,4%	33,6%	100,0%
	% kolonne	23,1%	21,9%	22,7%
Undervisningslederen	Antal	10	4	14
	% række	71,4%	28,6%	100,0%
	% kolonne	1,2%	,9%	1,1%
Andre kolleger	Antal	441	276	717
	% række	61,5%	38,5%	100,0%
	% kolonne	53,5%	63,0%	56,8%
Total	Antal	824	438	1262
	% række	65,3%	34,7%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.197

2.5 Har du drøftet dine muligheder for videre karriere med:		2.4 Hvordan oplever du dine egne muligheder for (inden for de næste 5 år) at opnå ansættelse på næste karrieretrin?						Total
		Meget gode	Gode	Både og	Dårlige	Meget dårlige	Jeg ønsker ikke at søge en stilling på næste karriere-trin	
Den centrale ledelse på universitetet	Antal	1	1	2	0	3	1	8
	%	12,5%	12,5%	25,0%	,0%	37,5%	12,5%	100,0%
Institutlederen	Antal	28	46	45	36	30	43	228
	%	12,3%	20,2%	19,7%	15,8%	13,2%	18,9%	100,0%
Gruppenlederen	Antal	36	65	62	52	38	19	272
	%	13,2%	23,9%	22,8%	19,1%	14,0%	7,0%	100,0%
Undervisningslederen	Antal	4	3	2	1	2	2	14
	%	28,6%	21,4%	14,3%	7,1%	14,3%	14,3%	100,0%
Andre kolleger	Antal	66	144	194	121	97	63	685
	%	9,6%	21,0%	28,3%	17,7%	14,2%	9,2%	100,0%
Total	Antal	135	259	305	210	170	128	1207
	%	11,2%	21,5%	25,3%	17,4%	14,1%	10,6%	100,0%

Tabel A.2.198

2.5 Har du drøftet dine muligheder for videre karriere med:	2.4 Hvordan oplever du dine egne muligheder for (inden for de næste 5 år) at opnå ansættelse på næste karrieretrin?		
	Gennem-snit	Antal	Std. Afv.
Den centrale ledelse på universitetet	3,88	8	1,959
Institutlederen	3,73	228	1,970
Gruppenlederen	3,25	272	1,608
Undervisningslederen	3,14	14	2,143
Andre kolleger	3,42	685	1,623
Total	3,44	1207	1,704

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.199

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Den centrale ledelse	2.6 I hvor høj grad mener du at være bekendt med de kriterier, som der vil blive lagt vægt på ved en ansættelse på næste karrieretrin i din organisation		
	Gennem-snit	Antal	Std. Afv.
Meget tilfreds	1,77	64	,938
Tilfreds	1,89	251	,849
Både-og	2,05	357	,936
Utilfreds	2,00	273	,877
Meget utilfreds	2,15	191	1,095
Total	2,00	1136	,937

Tabel A.2.200

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Institutlederen	2.6 I hvor høj grad mener du at være bekendt med de kriterier, som der vil blive lagt vægt på ved en ansættelse på næste karrieretrin i din organisation		
	Gennem-snit	Antal	Std. Afv.
Meget tilfreds	1,71	234	,844
Tilfreds	1,94	466	,853
Både-og	2,02	317	,929
Utilfreds	2,03	196	,885
Meget utilfreds	2,43	141	1,071
Total	1,98	1354	,917

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.201

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Din gruppeleder	2.6 I hvor høj grad mener du at være bekendt med de kriterier, som der vil blive lagt vægt på ved en ansættelse på næste karrieretrin i din organisation		
	Gennem-snit	Antal	Std. Afv.
Meget tilfreds	1,93	340	,864
Tilfreds	1,93	365	,821
Både-og	2,02	218	,906
Utilfreds	2,19	109	1,067
Meget utilfreds	2,28	65	1,097
Total	1,99	1097	,901

Tabel A.2.202

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Erfarne kolleger på lektor- og professorniveau	2.6 I hvor høj grad mener du at være bekendt med de kriterier, som der vil blive lagt vægt på ved en ansættelse på næste karrieretrin i din organisation		
	Gennem-snit	Antal	Std. Afv.
Meget tilfreds	1,90	289	,862
Tilfreds	1,93	576	,896
Både-og	2,08	327	,918
Utilfreds	2,19	103	1,039
Meget utilfreds	2,24	45	1,131
Total	1,99	1340	,919

Tabel A.2.203

2.1 Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Andre kolleger	2.6 I hvor høj grad mener du at være bekendt med de kriterier, som der vil blive lagt vægt på ved en ansættelse på næste karrieretrin i din organisation		
	Gennem-snit	Antal	Std. Afv.
Meget tilfreds	1,92	230	,855
Tilfreds	1,96	592	,889
Både-og	2,06	343	,944
Utilfreds	1,96	53	,960
Meget utilfreds	2,50	22	1,102
Total	1,99	1240	,908

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.204

Universitet	I hvor høj grad mener du at være bekendt med de kriterier, som der vil blive lagt vægt på ved en ansættelse på næste karrieretrin i din organisation		
	Gennem-snit	Antal	Std. Afv.
KU	1,87	345	,887
AU	1,99	347	,965
SDU	2,05	139	,927
RUC	1,90	70	,965
AAU	1,91	110	,819
CBS	1,91	76	,851
DTU	2,04	208	,911
ITU	2,04	23	,976
Total	1,96	1318	,914

Tabel A.2.205

2.5 Har du drøftet dine muligheder for videre karriere med:	2.6 I hvor høj grad mener du at være bekendt med de kriterier, som der vil blive lagt vægt på ved en ansættelse på næste karrieretrin i din organisation		
	Gennem-snit	Antal	Std. Afv.
Den centrale ledelse på universitetet	1,89	9	,928
Instituttlederen	1,88	213	,901
Gruppelederen	1,93	277	,857
Undervisningslederen	1,83	12	,718
Andre kolleger	1,95	700	,892
Total	1,93	1211	,884

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.206

2.7 Hvor mange timer arbejder du typisk på en uge? Notér antal timer		2.8 Hvor stor en andel af din samlede arbejdstid har du brugt på egen forskning?				
		0-25 %	25-50 %	50-75 %	75-100 %	Total
Under 37 timer	Antal	19	9	9	13	50
	% række	38,0%	18,0%	18,0%	26,0%	100,0%
	% kolonne	4,8%	1,6%	2,3%	5,5%	3,1%
37-45 timer %	Antal	202	300	213	153	868
	% række	23,3%	34,6%	24,5%	17,6%	100,0%
	% kolonne	50,8%	51,7%	55,3%	64,3%	54,2%
46-55 timer %	Antal	123	196	122	49	490
	% række	25,1%	40,0%	24,9%	10,0%	100,0%
	% kolonne	30,9%	33,8%	31,7%	20,6%	30,6%
56 timer eller derover	Antal	54	75	41	23	193
	% række	28,0%	38,9%	21,2%	11,9%	100,0%
	% kolonne	13,6%	12,9%	10,6%	9,7%	12,1%
Total	Antal	398	580	385	238	1601
	% række	24,9%	36,2%	24,0%	14,9%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.207

Hvor stor en andel af din samlede arbejdstid har du brugt på egen forskning?		Gennemsnitlig vertikal mobilitet		
		Gennemsnit	Antal	Std. Afv.
0-25 %	Antal	,033	398	,059
25-50 %	Antal	,032	580	,065
50-75 %	Antal	,029	385	,061
75-100 %	Antal	,007	238	,038
Total	Antal	,028	1601	,060

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.208

2.9 Har du de seneste 12 måneder været medlem af eller deltaget i:		2.8 Hvor stor en andel af din samlede arbejdstid har du brugt på egen forskning?				
		0-25 %	25-50 %	50-75 %	75-100 %	Total
Faglige råd og udvalg på universitetet (fx institutråd, akademisk råd, undervisningsråd)	Antal	193	233	105	26	557
	% række	34,6%	41,8%	18,9%	4,7%	100,0%
	% kolonne	48,5%	40,2%	27,3%	10,9%	34,8%
Andre udvalg på universitetet (fx samarbejdsudvalg, sikkerhedsudvalg)	Antal	129	157	91	26	403
	% række	32,0%	39,0%	22,6%	6,5%	100,0%
	% kolonne	32,4%	27,1%	23,6%	10,9%	25,2%
Ansættelsesudvalg og bedømmelsesudvalg	Antal	225	327	147	41	740
	% række	30,4%	44,2%	19,9%	5,5%	100,0%
	% kolonne	56,5%	56,5%	38,2%	17,2%	46,3%
Råd og udvalg uden for universitetet (fx forskningsråd)	Antal	131	169	95	24	419
	% række	31,3%	40,3%	22,7%	5,7%	100,0%
	% kolonne	32,9%	29,2%	24,7%	10,1%	26,2%
Jeg har ikke været medlem af eller deltaget i nogen af ovenstående	Antal	77	140	146	158	521
	% række	14,8%	26,9%	28,0%	30,3%	100,0%
	% kolonne	19,3%	24,2%	37,9%	66,4%	32,6%
Total	Antal	398	579	385	238	1600
	% række	24,9%	36,2%	24,1%	14,9%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundvariable

Tabel A.2.209

Hvordan oplever du forskningsniveauet i de forskningsgrupper eller lignende som du tilhører:		Universitet								
		KU	AU	SDU	RUC	AAU	CBS	DTU	ITU	Total
I international klasse	Antal	187	152	45	21	42	19	134	15	615
	% række	30%	25%	7%	3%	7%	3%	22%	2%	100%
	% kolonne	49%	41%	31%	25%	35%	22%	60%	65%	43%
Lige under de store udenlandske universiteter, men i toppen	Antal	120	112	38	19	35	44	49	2	419
	% række	29%	27%	9%	5%	8%	11%	12%	0%	100%
	% kolonne	32%	30%	27%	23%	29%	52%	22%	9%	29%
På niveau med andre danske forskningsgrupper	Antal	66	99	52	40	38	19	35	5	354
	% række	19%	28%	15%	11%	11%	5%	10%	1%	100%
	% kolonne	17%	27%	36%	48%	32%	22%	16%	22%	25%
Lavere end andre danske forskningsgrupper	Antal	7	9	8	4	5	3	6	1	43
	% række	16%	21%	19%	9%	12%	7%	14%	2%	100%
	% kolonne	2%	2%	6%	5%	4%	4%	3%	4%	3%
Total	Antal	380	372	143	84	120	85	224	23	1431
	% række	27%	26%	10%	6%	8%	6%	16%	2%	100%
	% kolonne	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.210

Universitet		Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer:			
		Instituttlederen	Gruppenlederen	Kolleger på professor-/lektor-niveau	Kolleger under lektor-niveau
KU	Gennemsnit	3,12	2,21	1,92	1,93
	Antal	315	282	378	373
	Std. Afv.	1,029	,993	,903	,828
AU	Gennemsnit	3,00	2,24	1,94	2,01
	Antal	328	251	371	367
	Std. Afv.	,975	1,011	,810	,840
SDU	Gennemsnit	2,99	2,38	1,99	2,14
	Antal	136	95	143	143
	Std. Afv.	1,000	1,084	,843	,924
RUC	Gennemsnit	3,33	2,49	1,89	2,05
	Antal	72	65	85	83
	Std. Afv.	,872	1,033	,802	,896
AAU	Gennemsnit	3,00	2,23	2,00	2,08
	Antal	109	86	120	116
	Std. Afv.	1,054	,978	,870	,886
CBS	Gennemsnit	2,68	2,51	2,17	2,33
	Antal	84	49	88	87
	Std. Afv.	1,077	1,023	,973	1,031
DTU	Gennemsnit	3,11	2,20	1,86	1,94
	Antal	194	194	222	218
	Std. Afv.	,999	,967	,809	,873
ITU	Gennemsnit	3,23	2,33	1,96	2,08
	Antal	22	21	24	24
	Std. Afv.	,973	1,238	,955	,974
Total	Gennem-snit	3,05	2,27	1,94	2,02
	Antal	1260	1043	1431	1411
	Std. Afv.	1,010	1,011	,857	,877

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.211

Bruges det faglige miljø på instituttet efter din mening aktivt ved rekruttering af kvalificerede kandidater til opslåede stillinger på instituttet?		Universitet								
		KU	AU	SDU	RUC	AAU	CBS	DTU	ITU	Total
Ja, primært gennem institutledelsens direkte kontakter	Antal	26	10	12	2	6	10	12	1	79
	% række	33%	13%	15%	3%	8%	13%	15%	1%	100%
	% kolonne	10%	4%	10%	3%	6%	12%	7%	5%	7%
Ja, primært ved strategier for rekruttering drøftet i forsk	Antal	47	43	20	16	14	11	19	2	172
	% række	27%	25%	12%	9%	8%	6%	11%	1%	100%
	% kolonne	18%	16%	16%	22%	13%	14%	11%	10%	15%
Ja, primært via de ansatte forskeres forskningsfaglige ekst	Antal	120	134	48	32	54	35	93	10	526
	% række	23%	25%	9%	6%	10%	7%	18%	2%	100%
	% kolonne	45%	48%	39%	44%	52%	43%	55%	50%	47%
Ja, primært af andre veje end de ovenstående	Antal	15	20	5	4	8	3	9	3	67
	% række	22%	30%	7%	6%	12%	4%	13%	4%	100%
	% kolonne	6%	7%	4%	6%	8%	4%	5%	15%	6%
Nej, ikke i tilstrækkelig grad	Antal	60	70	38	18	22	22	36	4	270
	% række	22%	26%	14%	7%	8%	8%	13%	1%	100%
	% kolonne	22%	25%	31%	25%	21%	27%	21%	20%	24%
Total	Antal	268	277	123	72	104	81	169	20	1114
	% række	24%	25%	11%	6%	9%	7%	15%	2%	100%
	% kolonne	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.212

Universitet		Hvordan vurderer du instituttets evne til at tiltrække højt kvalificerede forskere til ansættelse på:		
		Postdoc-/adjunkt-niveau	Lektor-niveau	Professor-niveau
KU	Gennemsnit	2,10	2,35	2,48
	Antal	366	358	353
	Std. Afv.	,888	,975	1,056
AU	Gennemsnit	2,23	2,45	2,72
	Antal	353	346	332
	Std. Afv.	,899	,897	,979
SDU	Gennemsnit	2,38	2,59	2,83
	Antal	141	140	138
	Std. Afv.	,825	,905	1,064
RUC	Gennemsnit	2,26	2,44	2,61
	Antal	81	80	79
	Std. Afv.	,932	,926	1,005
AAU	Gennemsnit	2,45	2,75	2,87
	Antal	115	114	113
	Std. Afv.	,939	,992	1,090
CBS	Gennemsnit	2,40	2,56	2,77
	Antal	87	86	86
	Std. Afv.	1,146	1,013	1,145
DTU	Gennemsnit	2,04	2,43	2,72
	Antal	211	205	190
	Std. Afv.	,867	,950	1,108
ITU	Gennemsnit	2,13	2,22	2,39
	Antal	23	23	18
	Std. Afv.	,920	,736	,778
Total	Gennemsnit	2,21	2,46	2,67
	Antal	1377	1352	1309
	Std. Afv.	,915	,947	1,055

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.213

Universitet		I hvilken grad oplever du støtte til at skaffe eksterne forskningsmidler fra:				
		Det centrale niveau på universitetet	Instituttlederen	Gruppelæderen	Andre kolleger, såsom erfarne professorer/lek-torer	Teknisk administrativt personale i støttefunktioner
KU	Gennemsnit	3,29	2,68	2,78	2,26	2,92
	Antal	385	385	385	385	385
	Std. Afv.	1,09	1,20	1,53	1,11	1,12
AU	Gennemsnit	3,29	2,67	3,02	2,45	2,85
	Antal	376	376	376	376	376
	Std. Afv.	1,05	1,14	1,58	1,11	1,22
SDU	Gennemsnit	3,24	2,66	3,24	2,46	2,94
	Antal	150	150	150	150	150
	Std. Afv.	1,12	1,19	1,61	1,17	1,19
RUC	Gennemsnit	3,32	2,95	3,01	2,41	2,87
	Antal	87	87	87	87	87
	Std. Afv.	,982	1,099	1,426	1,137	1,098
AAU	Gennemsnit	2,96	2,64	3,05	2,28	2,51
	Antal	121	121	121	121	121
	Std. Afv.	1,07	1,07	1,55	1,07	1,05
CBS	Gennemsnit	2,96	2,66	3,65	2,84	2,78
	Antal	91	91	91	91	91
	Std. Afv.	1,125	1,249	1,425	1,223	1,254
DTU	Gennemsnit	3,35	2,68	2,23	2,24	2,96
	Antal	227	227	227	227	227
	Std. Afv.	1,029	1,147	1,311	1,076	1,195
ITU	Gennemsnit	2,21	2,42	2,50	2,54	2,00
	Antal	24	24	24	24	24
	Std. Afv.	1,10	1,14	1,41	1,14	1,14
Total	Gennem-snit	3,23	2,68	2,89	2,38	2,85
	Antal	1461	1461	1461	1461	1461
	Std. Afv.	1,08	1,16	1,55	1,12	1,18

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.214

Universitet		Hvordan vurderer du forskningsgruppens/ instituttets samlede evne til at tiltrække forskningsfinansiering fra:	
		Eksterne forskningsbevillinger	Interne universitetsbudgetter
KU	Gennemsnit	2,10	2,81
	Antal	377	337
	Std. Afv.	,97	,97
AU	Gennemsnit	2,22	2,90
	Antal	365	319
	Std. Afv.	1,02	1,04
SDU	Gennemsnit	2,35	2,86
	Antal	143	125
	Std. Afv.	1,02	,98
RUC	Gennemsnit	2,40	2,99
	Antal	83	81
	Std. Afv.	,91	,87
AAU	Gennemsnit	2,22	2,95
	Antal	119	107
	Std. Afv.	,96	,83
CBS	Gennemsnit	2,72	3,16
	Antal	87	79
	Std. Afv.	1,01	1,02
DTU	Gennemsnit	2,00	2,93
	Antal	221	195
	Std. Afv.	,86	1,07
ITU	Gennemsnit	2,33	2,63
	Antal	21	19
	Std. Afv.	,73	,90
192515	Gennemsnit	2,00	2,00
	Antal	1	1
	Std. Afv.	.	.
Total	Gennem-snit	2,21	2,90
	Antal	1416,00	1262,00
	Std. Afv.	,98	,99

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvARIABLE

Tabel A.2.215

Har du været ansat i en stilling med forskningsindhold, før du blev ansat på dit nuværende universitet?		Universitet								
		KU	AU	SDU	RUC	AAU	CBS	DTU	ITU	Total
Nej, har ikke været ansat i forskningsstillinger tidligere	Antal	122	123	54	24	48	25	62	5	463
	% række	26,3%	26,6%	11,7%	5,2%	10,4%	5,4%	13,4%	1,1%	100,0%
	% kolonne	35,7%	35,8%	38,3%	30,0%	43,2%	29,4%	30,7%	20,8%	34,8%
Ja, en privat virksomhed	Antal	20	11	9	2	8	4	14	0	68
	% række	29,4%	16,2%	13,2%	2,9%	11,8%	5,9%	20,6%	,0%	100,0%
	% kolonne	5,8%	3,2%	6,4%	2,5%	7,2%	4,7%	6,9%	,0%	5,1%
Ja, et andet dansk universitet	Antal	61	77	35	30	28	26	38	5	300
	% række	20,3%	25,7%	11,7%	10,0%	9,3%	8,7%	12,7%	1,7%	100,0%
	% kolonne	17,8%	22,4%	24,8%	37,5%	25,2%	30,6%	18,8%	20,8%	22,6%
Ja, et udenlandsk universitet	Antal	85	96	32	16	17	21	64	14	345
	% række	24,6%	27,7%	9,2%	4,6%	4,9%	6,1%	18,5%	4,0%	100,0%
	% kolonne	24,9%	27,9%	22,7%	20,0%	15,3%	24,7%	31,7%	58,3%	26,0%
Ja, i anden offentlig virksomhed	Antal	54	37	11	8	10	9	24	0	153
	% række	35,3%	24,2%	7,2%	5,2%	6,5%	5,9%	15,7%	,0%	100,0%
	% kolonne	15,8%	10,8%	7,8%	10,0%	9,0%	10,6%	11,9%	,0%	11,5%
Total	Antal	342	344	141	80	111	85	202	24	1329
	% række	25,7%	25,9%	10,6%	6,0%	8,3%	6,4%	15,2%	1,8%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.216

Har du været ansat i en stilling med forskningsindhold, før du blev ansat på dit nuværende universitet?		Køn		
		Mand	Kvinde	Total
Nej, har ikke været ansat i forskningsstillinger tidligere	Antal	336	161	497
	% række	67,6%	32,4%	100,0%
	% kolonne	33,1%	35,4%	33,8%
Ja, en privat virksomhed	Antal	54	24	78
	% række	69,2%	30,8%	100,0%
	% kolonne	5,3%	5,3%	5,3%
Ja, et andet dansk universitet	Antal	204	102	306
	% række	66,7%	33,3%	100,0%
	% kolonne	20,1%	22,4%	20,8%
Ja, et udenlandsk universitet	Antal	312	115	427
	% række	73,1%	26,9%	100,0%
	% kolonne	30,7%	25,3%	29,0%
Ja, i anden offentlig virksomhed	Antal	109	53	162
	% række	67,3%	32,7%	100,0%
	% kolonne	10,7%	11,6%	11,0%
Total	Antal	1015	455	1470
	% række	69,0%	31,0%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.217

4.1 Har du været ansat i en stilling med forskningsindhold, før du blev ansat på dit nuværende universitet?		3.1 Hvordan oplever du forskningsniveauet i de forskningsgrupper eller lignende, som du tilhører?				
		I international klasse	Lige under de store udenlandske universiteter, men i toppen	På niveau med andre danske forskningsgrupper	Lavere end andre danske forskningsgrupper	Total
Nej, har ikke været ansat i forskningsstillinger tidligere	Antal	175	155	141	8	479
	% række	36,5%	32,4%	29,4%	1,7%	100,0%
	% kolonne	28,6%	37,5%	39,2%	17,4%	33,5%
Ja, en privat virksomhed	Antal	43	20	11	3	77
	% række	55,8%	26,0%	14,3%	3,9%	100,0%
	% kolonne	7,0%	4,8%	3,1%	6,5%	5,4%
Ja, et andet dansk universitet	Antal	105	92	90	15	302
	% række	34,8%	30,5%	29,8%	5,0%	100,0%
	% kolonne	17,2%	22,3%	25,0%	32,6%	21,1%
Ja, et udenlandsk universitet	Antal	227	101	77	13	418
	% række	54,3%	24,2%	18,4%	3,1%	100,0%
	% kolonne	37,2%	24,5%	21,4%	28,3%	29,2%
Ja, i anden offentlig virksomhed	Antal	61	45	41	7	154
	% række	39,6%	29,2%	26,6%	4,5%	100,0%
	% kolonne	10,0%	10,9%	11,4%	15,2%	10,8%
Total	Antal	611	413	360	46	1430
	% række	42,7%	28,9%	25,2%	3,2%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvARIABLE

Tabel A.2.218

Har du været ansat i en stilling med forskningsindhold, før du blev ansat på dit nuværende universitet?		Alder					Total
		Under 30 år	31-40 år	41-50 år	51-60 år	61 år eller derover	
Nej, har ikke været ansat i forskningsstillinger tidligere	Antal	88	164	118	75	52	497
	% række	17,7%	33,0%	23,7%	15,1%	10,5%	100,0%
	% kolonne	53,0%	31,2%	30,3%	29,1%	40,0%	33,8%
Ja, en privat virksomhed	Antal	9	26	22	15	6	78
	% række	11,5%	33,3%	28,2%	19,2%	7,7%	100,0%
	% kolonne	5,4%	4,9%	5,6%	5,8%	4,6%	5,3%
Ja, et andet dansk universitet	Antal	13	105	91	70	27	306
	% række	4,2%	34,3%	29,7%	22,9%	8,8%	100,0%
	% kolonne	7,8%	20,0%	23,3%	27,1%	20,8%	20,8%
Ja, et udenlandsk universitet	Antal	52	193	115	47	20	427
	% række	12,2%	45,2%	26,9%	11,0%	4,7%	100,0%
	% kolonne	31,3%	36,7%	29,5%	18,2%	15,4%	29,0%
Ja, i anden offentlig virksomhed	Antal	4	38	44	51	25	162
	% række	2,5%	23,5%	27,2%	31,5%	15,4%	100,0%
	% kolonne	2,4%	7,2%	11,3%	19,8%	19,2%	11,0%
Total	Antal	166	526	390	258	130	1470
	% række	11,3%	35,8%	26,5%	17,6%	8,8%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.219

Har du efter færdiggørelse af din ph.d. haft forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?		Køn		
		Mand	Kvinde	Total
Nej	Antal	445	275	720
	% række	62%	38%	100%
	% kolonne	44%	59%	48%
Ja, med varighed < 0,5 år	Antal	151	73	224
	% række	67%	33%	100%
	% kolonne	15%	16%	15%
Ja, med varighed 0,5-1 år	Antal	125	36	161
	% række	78%	22%	100%
	% kolonne	12%	8%	11%
Ja, med varighed 1-2 år	Antal	120	26	146
	% række	82%	18%	100%
	% kolonne	12%	6%	10%
Ja, med varighed > 2 år	Antal	180	54	234
	% række	77%	23%	100%
	% kolonne	18%	12%	16%
Total	Antal	1021	464	1485
	% række	69%	31%	100%
	% kolonne	100%	100%	100%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.220

Har du efter færdiggørelse af din ph.d. haft forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?		Alder					
		Under 30 år	31-40 år	41-50 år	51-60 år	61 år eller derover	Total
Nej	Antal	84	298	180	118	40	720
	% række	12%	41%	25%	16%	6%	100%
	% kolonne	62%	53%	44%	46%	33%	48%
Ja, med varighed < 0,5 år	Antal	17	74	68	40	25	224
	% række	8%	33%	30%	18%	11%	100%
	% kolonne	13%	13%	17%	16%	21%	15%
Ja, med varighed 0,5-1 år	Antal	7	47	51	35	21	161
	% række	4%	29%	32%	22%	13%	100%
	% kolonne	5%	8%	12%	14%	18%	11%
Ja, med varighed 1-2 år	Antal	15	46	40	28	17	146
	% række	10%	32%	27%	19%	12%	100%
	% kolonne	11%	8%	10%	11%	14%	10%
Ja, med varighed > 2 år	Antal	13	96	71	37	17	234
	% række	6%	41%	30%	16%	7%	100%
	% kolonne	10%	17%	17%	14%	14%	16%
Total	Antal	136	561	410	258	120	1485
	% række	9%	38%	28%	17%	8%	100%
	% kolonne	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel A.2.221

Har du efter færdiggørelse af din ph.d. haft forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?	Gennemsnitlig vertikal mobilitet		
	Gennem-snit	Antal	Std. Afv.
Nej	,092	654	,110
Ja, med varighed < 0,5 år	,095	191	,111
Ja, med varighed 0,5-1 år	,095	133	,101
Ja, med varighed 1-2 år	,088	116	,105
Ja, med varighed > 2 år	,092	169	,120
Total	,093	1263	,110

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.222

Planlægger du et forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?		Køn		
		Mand	Kvinde	Total
Nej	Antal	330	183	513
	% række	64,3%	35,7%	100,0%
	% kolonne	49,5%	54,5%	51,1%
Ja, med forventet varighed <0,5 år	Antal	160	83	243
	% række	65,8%	34,2%	100,0%
	% kolonne	24,0%	24,7%	24,2%
Ja, med forventet varighed 0,5-1 år	Antal	75	34	109
	% række	68,8%	31,2%	100,0%
	% kolonne	11,2%	10,1%	10,9%
Ja, med forventet varighed 1-2 år	Antal	29	14	43
	% række	67,4%	32,6%	100,0%
	% kolonne	4,3%	4,2%	4,3%
Ja, tidsubestemt	Antal	73	22	95
	% række	76,8%	23,2%	100,0%
	% kolonne	10,9%	6,5%	9,5%
Total	Antal	667	336	1003
	% række	66,5%	33,5%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.223

4.3 Planlægger du et forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?		3.1 Hvordan oplever du forskningsniveauet i de forskningsgrupper eller lignende:				
		I international klasse	Lige under de store udenlandske universiteter, men i toppen	På niveau med andre danske forskningsgrupper	Lavere end andre danske forskningsgrupper	Total
Nej	Antal	186	141	156	16	499
	% række	37,3%	28,3%	31,3%	3,2%	100,0%
	% kolonne	46,4%	49,8%	59,3%	50,0%	51,0%
Ja, med forventet varighed <0,5 år	Antal	105	72	55	5	237
	% række	44,3%	30,4%	23,2%	2,1%	100,0%
	% kolonne	26,2%	25,4%	20,9%	15,6%	24,2%
Ja, med forventet varighed 0,5-1 år	Antal	49	32	23	4	108
	% række	45,4%	29,6%	21,3%	3,7%	100,0%
	% kolonne	12,2%	11,3%	8,7%	12,5%	11,0%
Ja, med forventet varighed 1-2 år	Antal	20	14	7	2	43
	% række	46,5%	32,6%	16,3%	4,7%	100,0%
	% kolonne	5,0%	4,9%	2,7%	6,3%	4,4%
Ja, tidsubestemt	Antal	41	24	22	5	92
	% række	44,6%	26,1%	23,9%	5,4%	100,0%
	% kolonne	10,2%	8,5%	8,4%	15,6%	9,4%
Total	Antal	401	283	263	32	979
	% række	41,0%	28,9%	26,9%	3,3%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.224

Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?		Anciennitet					Total
		1	2-5	6-10	11-15	Mere end 15	
Jobbet er opsagt	Antal	3	4	1	1	3	12
	% række	25,0%	33,3%	8,3%	8,3%	25,0%	100,0%
	% kolonne	5,8%	1,9%	,5%	,7%	2,1%	1,6%
Jeg har søgt en eller flere stillinger	Antal	4	18	19	15	8	64
	% række	6,3%	28,1%	29,7%	23,4%	12,5%	100,0%
	% kolonne	7,7%	8,7%	10,3%	10,3%	5,6%	8,8%
Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	Antal	4	26	13	9	10	62
	% række	6,5%	41,9%	21,0%	14,5%	16,1%	100,0%
	% kolonne	7,7%	12,6%	7,1%	6,2%	7,0%	8,5%
Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	Antal	6	47	36	33	21	143
	% række	4,2%	32,9%	25,2%	23,1%	14,7%	100,0%
	% kolonne	11,5%	22,8%	19,6%	22,8%	14,7%	19,6%
Har ikke overvejet at forlade mit job	Antal	35	111	115	87	101	449
	% række	7,8%	24,7%	25,6%	19,4%	22,5%	100,0%
	% kolonne	67,3%	53,9%	62,5%	60,0%	70,6%	61,5%
Total	Antal	52	206	184	145	143	730
	% række	7,1%	28,2%	25,2%	19,9%	19,6%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.225

Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?		Alder					
		Under 30 år	31-40 år	41-50 år	51-60 år	61 år eller derover	Total
Jobbet er opsagt	Antal	9	13	7	2	12	43
	% række	20,9%	30,2%	16,3%	4,7%	27,9%	100,0%
	% kolonne	5,3%	2,3%	1,8%	,8%	9,6%	2,8%
Jeg har søgt en eller flere stillinger	Antal	28	78	40	20	0	166
	% række	16,9%	47,0%	24,1%	12,0%	,0%	100,0%
	% kolonne	16,4%	14,0%	10,0%	7,6%	,0%	10,9%
Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	Antal	15	51	33	11	6	116
	% række	12,9%	44,0%	28,4%	9,5%	5,2%	100,0%
	% kolonne	8,8%	9,1%	8,3%	4,2%	4,8%	7,6%
Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	Antal	24	119	91	41	4	279
	% række	8,6%	42,7%	32,6%	14,7%	1,4%	100,0%
	% kolonne	14,0%	21,3%	22,8%	15,6%	3,2%	18,4%
Har ikke overvejet at forlade mit job	Antal	95	298	229	188	103	913
	% række	10,4%	32,6%	25,1%	20,6%	11,3%	100,0%
	% kolonne	55,6%	53,3%	57,3%	71,8%	82,4%	60,2%
Total	Antal	171	559	400	262	125	1517
	% række	11,3%	36,8%	26,4%	17,3%	8,2%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.226

Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?		Køn		
		Mand	Kvinde	Total
Jobbet er opsagt	Antal	32	11	43
	% række	74,4%	25,6%	100,0%
	% kolonne	3,1%	2,3%	2,8%
Jeg har søgt en eller flere stillinger	Antal	108	58	166
	% række	65,1%	34,9%	100,0%
	% kolonne	10,4%	12,1%	10,9%
Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	Antal	81	35	116
	% række	69,8%	30,2%	100,0%
	% kolonne	7,8%	7,3%	7,6%
Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	Antal	190	89	279
	% række	68,1%	31,9%	100,0%
	% kolonne	18,3%	18,5%	18,4%
Har ikke overvejet at forlade mit job	Antal	626	287	913
	% række	68,6%	31,4%	100,0%
	% kolonne	60,4%	59,8%	60,2%
Total	Antal	1037	480	1517
	% række	68,4%	31,6%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.227

4.5 Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?		3.2 Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Institutlederen				
		I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Total
Jobbet er opsagt	Antal	2	7	6	23	38
	% række	5,3%	18,4%	15,8%	60,5%	100,0%
	% kolonne	1,7%	2,3%	1,9%	4,1%	2,9%
Jeg har søgt en eller flere stillinger	Antal	13	27	32	65	137
	% række	9,5%	19,7%	23,4%	47,4%	100,0%
	% kolonne	10,8%	8,9%	10,2%	11,5%	10,5%
Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	Antal	8	17	24	60	109
	% række	7,3%	15,6%	22,0%	55,0%	100,0%
	% kolonne	6,7%	5,6%	7,6%	10,6%	8,4%
Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	Antal	4	42	59	146	251
	% række	1,6%	16,7%	23,5%	58,2%	100,0%
	% kolonne	3,3%	13,8%	18,8%	25,9%	19,3%
Har ikke overvejet at forlade mit job	Antal	93	212	193	270	768
	% række	12,1%	27,6%	25,1%	35,2%	100,0%
	% kolonne	77,5%	69,5%	61,5%	47,9%	58,9%
Total	Antal	120	305	314	564	1303
	% række	9,2%	23,4%	24,1%	43,3%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.228

4.5 Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?		3.2 Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Grubelederen				
		I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Total
Jobbet er opsagt	Antal	5	12	8	12	37
	%	13,5%	32,4%	21,6%	32,4%	100,0%
Jeg har søgt en eller flere stillinger	Antal	40	41	23	26	130
	%	30,8%	31,5%	17,7%	20,0%	100,0%
Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	Antal	20	34	20	15	89
	%	22,5%	38,2%	22,5%	16,9%	100,0%
Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	Antal	50	66	59	48	223
	%	22,4%	29,6%	26,5%	21,5%	100,0%
Har ikke overvejet at forlade mit job	Antal	184	242	125	66	617
	%	29,8%	39,2%	20,3%	10,7%	100,0%
Total	Antal	299	395	235	167	1096
	%	27,3%	36,0%	21,4%	15,2%	100,0%

Tabel A.2.229

4.5 Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?		3.2 Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Kolleger på professor-/lektorniveau				
		I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Total
Jobbet er opsagt	Antal	8	24	8	3	43
	%	18,6%	55,8%	18,6%	7,0%	100,0%
Jeg har søgt en eller flere stillinger	Antal	43	73	26	17	159
	%	27,0%	45,9%	16,4%	10,7%	100,0%
Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	Antal	37	32	36	10	115
	%	32,2%	27,8%	31,3%	8,7%	100,0%
Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	Antal	77	101	74	20	272
	%	28,3%	37,1%	27,2%	7,4%	100,0%
Har ikke overvejet at forlade mit job	Antal	349	379	128	33	889
	%	39,3%	42,6%	14,4%	3,7%	100,0%
Total	Antal	514	609	272	83	1478
	%	34,8%	41,2%	18,4%	5,6%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.230

4.5 Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?		3.2 Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Kolleger under lektorniveau				
		I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Total
Jobbet er opsagt	Antal	11	19	9	2	41
	%	26,8%	46,3%	22,0%	4,9%	100,0%
Jeg har søgt en eller flere stillinger	Antal	45	69	32	10	156
	%	28,8%	44,2%	20,5%	6,4%	100,0%
Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	Antal	31	35	33	13	112
	%	27,7%	31,3%	29,5%	11,6%	100,0%
Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	Antal	76	112	59	23	270
	%	28,1%	41,5%	21,9%	8,5%	100,0%
Har ikke overvejet at forlade mit job	Antal	296	368	167	44	875
	%	33,8%	42,1%	19,1%	5,0%	100,0%
Total	Antal	459	603	300	92	1454
	%	31,6%	41,5%	20,6%	6,3%	100,0%

Tabel A.2.231

4.5 Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?		2.8 Hvor stor en andel af din samlede arbejdstid har du brugt på egen forskning?				
		0-25 %	25-50 %	50-75 %	75-100 %	Total
Jobbet er opsagt	Antal	7	11	9	16	43
	%	16,3%	25,6%	20,9%	37,2%	100,0%
Jeg har søgt en eller flere stillinger	Antal	43	48	36	38	165
	%	26,1%	29,1%	21,8%	23,0%	100,0%
Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	Antal	30	39	28	19	116
	%	25,9%	33,6%	24,1%	16,4%	100,0%
Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	Antal	77	92	69	39	277
	%	27,8%	33,2%	24,9%	14,1%	100,0%
Har ikke overvejet at forlade mit job	Antal	214	353	222	110	899
	%	23,8%	39,3%	24,7%	12,2%	100,0%
Total	Antal	371	543	364	222	1500
	%	24,7%	36,2%	24,3%	14,8%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.232

4.5 Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?		3.1 Hvordan oplever du forskningsniveauet i de forskningsgrupper eller lignende, som du tilhører?				
		I international klasse	Lige under de store udenlandske universiteter, men i toppen	På niveau med andre danske forskningsgrupper	Lavere end andre danske forskningsgrupper	Total
Jobbet er opsagt	Antal	17	10	11	1	39
	%	43,6%	25,6%	28,2%	2,6%	100,0%
Jeg har søgt en eller flere stillinger	Antal	66	44	41	10	161
	%	41,0%	27,3%	25,5%	6,2%	100,0%
Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	Antal	37	40	28	9	114
	%	32,5%	35,1%	24,6%	7,9%	100,0%
Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	Antal	115	76	73	12	276
	%	41,7%	27,5%	26,4%	4,3%	100,0%
Har ikke overvejet at forlade mit job	Antal	407	260	207	15	889
	%	45,8%	29,2%	23,3%	1,7%	100,0%
Total	Antal	642	430	360	47	1479
	%	43,4%	29,1%	24,3%	3,2%	100,0%

Tabel A.2.233

4.5 Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?		6.1 Hvad synes du samlet set om din ansættelse på universitetet?					
		Jeg er meget tilfreds	Jeg er tilfreds	Både og	Jeg er utilfreds	Jeg er meget utilfreds	Total
Jobbet er opsagt	Antal	7	11	9	8	6	41
	%	17,1%	26,8%	22,0%	19,5%	14,6%	100,0%
Jeg har søgt en eller flere stillinger	Antal	19	49	55	33	8	164
	%	11,6%	29,9%	33,5%	20,1%	4,9%	100,0%
Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	Antal	9	40	43	16	7	115
	%	7,8%	34,8%	37,4%	13,9%	6,1%	100,0%
Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	Antal	14	90	137	26	9	276
	%	5,1%	32,6%	49,6%	9,4%	3,3%	100,0%
Har ikke overvejet at forlade mit job	Antal	228	463	194	14	2	901
	%	25,3%	51,4%	21,5%	1,6%	,2%	100,0%
Total	Antal	277	653	438	97	32	1497
	%	18,5%	43,6%	29,3%	6,5%	2,1%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.234

Søger du, eller har du fået, ansættelse i:		Køn		
		Mand	Kvinde	Total
Forskningsstilling i privat virksomhed?	Antal	57	40	97
	% række	58,8%	41,2%	100,0%
	% kolonne	14,0%	20,8%	16,2%
Anden privat stilling?	Antal	56	24	80
	% række	70,0%	30,0%	100,0%
	% kolonne	13,7%	12,5%	13,3%
Offentlig forskning uden for universiteterne?	Antal	21	11	32
	% række	65,6%	34,4%	100,0%
	% kolonne	5,1%	5,7%	5,3%
Anden offentlig stilling?	Antal	39	32	71
	% række	54,9%	45,1%	100,0%
	% kolonne	9,6%	16,7%	11,8%
Egen virksomhed (selvstændig)?	Antal	21	9	30
	% række	70,0%	30,0%	100,0%
	% kolonne	5,1%	4,7%	5,0%
Et andet universitet	Antal	214	76	290
	% række	73,8%	26,2%	100,0%
	% kolonne	52,5%	39,6%	48,3%
Total	Antal	408	192	600
	% række	68,0%	32,0%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.235

Søger du, eller har du fået, ansættelse i:		Alder					Total
		Under 30 år	31-40 år	41-50 år	51-60 år	61 år eller derover	
Forskningsstilling i privat virksomhed?	Antal	18	61	13	3	2	97
	% række	18,6%	62,9%	13,4%	3,1%	2,1%	100,0%
	% kolonne	23,7%	23,6%	7,6%	4,1%	9,5%	16,2%
Anden privat stilling?	Antal	11	35	22	10	2	80
	% række	13,8%	43,8%	27,5%	12,5%	2,5%	100,0%
	% kolonne	14,5%	13,6%	12,9%	13,5%	9,5%	13,3%
Offentlig forskning uden for universiteterne?	Antal	5	12	8	5	2	32
	% række	15,6%	37,5%	25,0%	15,6%	6,3%	100,0%
	% kolonne	6,6%	4,7%	4,7%	6,8%	9,5%	5,3%
Anden offentlig stilling?	Antal	4	30	24	11	2	71
	% række	5,6%	42,3%	33,8%	15,5%	2,8%	100,0%
	% kolonne	5,3%	11,6%	14,0%	14,9%	9,5%	11,8%
Egen virksomhed (selvstændig)?	Antal	4	10	8	3	5	30
	% række	13,3%	33,3%	26,7%	10,0%	16,7%	100,0%
	% kolonne	5,3%	3,9%	4,7%	4,1%	23,8%	5,0%
Et andet universitet	Antal	34	110	96	42	8	290
	% række	11,7%	37,9%	33,1%	14,5%	2,8%	100,0%
	% kolonne	44,7%	42,6%	56,1%	56,8%	38,1%	48,3%
Total	Antal	76	258	171	74	21	600
	% række	12,7%	43,0%	28,5%	12,3%	3,5%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.236

4.6 Søger du, eller har du fået, ansættelse i:		4.1 Har du været ansat i en stilling med forskningsindhold, før du blev ansat på dit nuværende universitet?					
		Nej, har ikke været ansat i forskningsstillinger tidligere	Ja, en privat virksomhed	Ja, et andet dansk universitet	Ja, et udenlandsk universitet	Ja, i anden offentlig virksomhed	Total
Forskningsstilling i privat virksomhed?	Antal	31	6	16	27	9	89
	% række	34,8%	6,7%	18,0%	30,3%	10,1%	100,0%
	% kolonne	18,7%	20,0%	13,4%	14,4%	17,3%	16,1%
Anden privat stilling?	Antal	33	7	16	9	4	69
	% række	47,8%	10,1%	23,2%	13,0%	5,8%	100,0%
	% kolonne	19,9%	23,3%	13,4%	4,8%	7,7%	12,5%
Offentlig forskning uden for universiteterne?	Antal	9	0	4	6	9	28
	% række	32,1%	,0%	14,3%	21,4%	32,1%	100,0%
	% kolonne	5,4%	,0%	3,4%	3,2%	17,3%	5,1%
Anden offentlig stilling?	Antal	14	5	19	16	10	64
	% række	21,9%	7,8%	29,7%	25,0%	15,6%	100,0%
	% kolonne	8,4%	16,7%	16,0%	8,6%	19,2%	11,6%
Egen virksomhed (selvstændig)?	Antal	10	4	5	7	3	29
	% række	34,5%	13,8%	17,2%	24,1%	10,3%	100,0%
	% kolonne	6,0%	13,3%	4,2%	3,7%	5,8%	5,2%
Et andet universitet	Antal	69	8	59	122	17	275
	% række	25,1%	2,9%	21,5%	44,4%	6,2%	100,0%
	% kolonne	41,6%	26,7%	49,6%	65,2%	32,7%	49,6%
Total	Antal	166	30	119	187	52	554
	% række	30,0%	5,4%	21,5%	33,8%	9,4%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.237

Søger du, eller har du fået, ansættelse i:		Universitet								
		KU	AU	SDU	RUC	AAU	CBS	DTU	ITU	Total
Forskningsstilling i privat virksomhed?	Antal	32	16	3	1	6	3	25	1	87
	% række	36,8%	18,4%	3,4%	1,1%	6,9%	3,4%	28,7%	1,1%	100,0%
	% kolonne	22,9%	12,2%	4,6%	4,0%	14,0%	7,9%	27,5%	10,0%	16,0%
Anden privat stilling?	Antal	17	17	5	2	11	4	18	1	75
	% række	22,7%	22,7%	6,7%	2,7%	14,7%	5,3%	24,0%	1,3%	100,0%
	% kolonne	12,1%	13,0%	7,7%	8,0%	25,6%	10,5%	19,8%	10,0%	13,8%
Offentlig forskning uden for universiteterne?	Antal	9	8	4	0	1	0	3	0	25
	% række	36,0%	32,0%	16,0%	,0%	4,0%	,0%	12,0%	,0%	100,0%
	% kolonne	6,4%	6,1%	6,2%	,0%	2,3%	,0%	3,3%	,0%	4,6%
Anden offentlig stilling?	Antal	18	21	11	4	6	1	6	0	67
	% række	26,9%	31,3%	16,4%	6,0%	9,0%	1,5%	9,0%	,0%	100,0%
	% kolonne	12,9%	16,0%	16,9%	16,0%	14,0%	2,6%	6,6%	,0%	12,3%
Egen virksomhed (selvstændig)?	Antal	8	8	3	0	4	3	1	1	28
	% række	28,6%	28,6%	10,7%	,0%	14,3%	10,7%	3,6%	3,6%	100,0%
	% kolonne	5,7%	6,1%	4,6%	,0%	9,3%	7,9%	1,1%	10,0%	5,2%
Et andet universitet	Antal	56	61	39	18	15	27	38	7	261
	% række	21,5%	23,4%	14,9%	6,9%	5,7%	10,3%	14,6%	2,7%	100,0%
	% kolonne	40,0%	46,6%	60,0%	72,0%	34,9%	71,1%	41,8%	70,0%	48,1%
Total	Antal	140	131	65	25	43	38	91	10	543
	% række	25,8%	24,1%	12,0%	4,6%	7,9%	7,0%	16,8%	1,8%	100,0%
	% kolonne	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.238

4.6 Søger du, eller har du fået, ansættelse i:		4.5 Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?				Total
		Jobbet er opsagt	Jeg har søgt en eller flere stillinger	Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	
Forskningsstilling i privat virksomhed?	Antal	4	25	18	50	97
	%	4,1%	25,8%	18,6%	51,5%	100,0%
Anden privat stilling?	Antal	9	17	10	44	80
	%	11,3%	21,3%	12,5%	55,0%	100,0%
Offentlig forskning uden for universiteterne?	Antal	4	5	9	14	32
	%	12,5%	15,6%	28,1%	43,8%	100,0%
Anden offentlig stilling?	Antal	4	20	10	37	71
	%	5,6%	28,2%	14,1%	52,1%	100,0%
Egen virksomhed (selvstændig)?	Antal	7	3	5	15	30
	%	23,3%	10,0%	16,7%	50,0%	100,0%
Et andet universitet	Antal	14	95	63	118	290
	%	4,8%	32,8%	21,7%	40,7%	100,0%
Total	Antal	42	165	115	278	600
	%	7,0%	27,5%	19,2%	46,3%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundvariable

Tabel A.2.239

Angiv, hvor vigtige følgende årsager er for dine overvejelser i forbindelse med stillingsskift:	Køn								
	Mand			Kvinde			Total		
	Gennemsnit	Antal	Std. Afv.	Gennemsnit	Antal	Std. Afv.	Gennemsnit	Antal	Std. Afv.
Ønsker en mere prstige fyldt stilling	3,13	396	1,286	3,61	180	1,235	3,28	576	1,288
Ønsker mere ansvar	3,09	390	1,183	3,34	178	1,257	3,17	568	1,211
Ønsker bedre løn	2,76	396	1,175	3,15	184	1,176	2,88	580	1,188
Ønsker et mere venligt arbejdsmiljø	2,75	374	1,260	2,61	165	1,213	2,71	539	1,246
Ønsker bedre fysiske arbejdsforhold	3,27	378	1,190	3,45	169	1,165	3,32	547	1,184
Ønsker bedre jobsikkerhed	2,71	383	1,335	2,46	175	1,334	2,63	558	1,339
Ønsker bedre balance mellem arbejde og øvrigt liv	3,00	385	1,224	2,71	174	1,235	2,91	559	1,234
Ønsker større grad af selvstændighed	3,06	380	1,249	3,04	171	1,328	3,05	551	1,273
Mangler mulighed for forfremmelse	2,57	378	1,304	2,78	170	1,401	2,63	548	1,337
Mangler finansiering	2,80	370	1,329	2,61	159	1,391	2,74	529	1,349
Mangler forskningsfrihed	3,22	363	1,312	3,32	152	1,324	3,25	515	1,315
Kravene i jobbet er for hårde	3,77	358	1,235	3,61	160	1,322	3,72	518	1,264
For meget ensomt arbejde	3,52	361	1,291	3,32	161	1,403	3,46	522	1,328
Manglende fælles faglige mål	3,06	361	1,356	2,92	166	1,346	3,02	527	1,353

Tabel A.2.240

Køn	Hvad synes du samlet set om din ansættelse på universitetet?		
	Gennemsnit	Antal	Std. Afv.
Mand	2,31	1073	,939
Kvinde	2,33	501	,857
Total	2,32	1574	,913

Tabel A.2.241

Anciennitet	Hvad synes du samlet set om din ansættelse på universitetet?		
	Gennemsnit	Antal	Std. Afv.
1	2,26	53	,880
2-5	2,41	211	,939
6-10	2,30	190	,823
11-15	2,41	154	,912
Mere end 15	2,26	147	,853
Total	2,32	755	,913

Bilag A Survey A

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser og mellem besvarelser og baggrundsvariable

Tabel A.2.242

Alder	Hvad synes du samlet set om din ansættelse på universitetet?		
	Gennem-snit	Antal	Std. Afv.
- 30 år	2,12	181	,821
31 - 40 år	2,32	574	,901
41 - 50 år	2,43	418	,970
51 - 60 år	2,38	269	,887
Mere end 60 år	2,08	132	,883
Total	2,32	1574	,913

Tabel A.2.243

Universitet	Hvad synes du samlet set om din ansættelse på universitetet?		
	Gennem-snit	Antal	Std. Afv.
KU	2,41	379	,931
AU	2,29	370	,850
SDU	2,46	146	,976
RUC	2,36	83	,774
AAU	2,16	116	,894
CBS	2,47	89	1,078
DTU	2,18	224	,851
ITU	2,08	24	,974
Total	2,33	1431	,907

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser for talenter og eliteforskere

Tabel A.2.244

Hvilket fagområde hører din forskning primært under?		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Samfundsvidenskab	Antal	263	50	26	339
	%	20,2%	23,6%	11,1%	19,4%
Sundhedsvidenskab	Antal	175	28	37	240
	%	13,4%	13,2%	15,7%	13,7%
Naturvidenskab	Antal	327	60	108	495
	%	25,1%	28,3%	46,0%	28,3%
Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Antal	87	13	12	112
	%	6,7%	6,1%	5,1%	6,4%
Teknisk videnskab	Antal	205	16	32	253
	%	15,7%	7,5%	13,6%	14,5%
Humaniora (inkl. teologi, psykologi og pædagogik)	Antal	245	45	20	310
	%	18,8%	21,2%	8,5%	17,7%
Total	Antal	1302	212	235	1749
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser for talenter og eliteforskere

Tabel A.2.245

På hvilket niveau er din nuværende stilling?		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Postdoc	Antal	233	4	12	249
	%	19,7%	1,9%	5,2%	15,3%
Adjunkt/forsker	Antal	193	3	4	200
	%	16,3%	1,4%	1,7%	12,3%
Lektor/Seniorforsker/Seniorrådgiver	Antal	617	131	106	854
	%	52,1%	62,4%	45,5%	52,5%
Professor MSO	Antal	41	13	26	80
	%	3,5%	6,2%	11,2%	4,9%
Professor	Antal	100	59	85	244
	%	8,4%	28,1%	36,5%	15,0%
Total	Antal	1184	210	233	1627
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser for talenter og eliteforskere

Tabel A.2.246

Hvilket år blev du ansat på dit nuværende stillingsniveau?		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
2009-2011	Antal	487	34	46	567
	%	38%	16%	20%	33%
2006-2008	Antal	401	40	48	489
	%	31%	19%	21%	28%
2001-2005	Antal	160	62	57	279
	%	12%	30%	24%	16%
Tidligere end 2001	Antal	234	73	82	389
	%	18%	35%	35%	23%
Total	Antal	1282	209	233	1724
	%	100%	100%	100%	100%

Tabel A.2.247

Hvad er din stilling (per 1. december 2010)?		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Ikke tidsbegrænset	Antal	642	175	179	996
	%	50,6%	83,7%	76,8%	58,2%
Tidsbegrænset	Antal	628	34	54	716
	%	49,4%	16,3%	23,2%	41,8%
Total	Antal	1270	209	233	1712
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser for talenter og eliteforskere

Tabel A.2.248

Hvor stor en andel af din ansættelse (over de seneste 12 måneder) er finansieret af eksterne forskningsbevillinger (cirka)?		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Hele min ansættelse er finansieret af universitetet	Antal	592	139	139	870
	%	68,0%	16,0%	16,0%	100,0%
Ikke hele min ansættelse er finansieret af universitetet	Antal	658	70	91	819
	%	80,3%	8,5%	11,1%	100,0%
Total	Antal	1250	209	230	1689
	%	74,0%	12,4%	13,6%	100,0%

Tabel A.2.249

Har du inden for de sidste 12 måneder været:		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Primært lønnet af bevilling(er), hvor du er hovedmodtager?	Antal	249	33	51	333
	%	36,1%	46,5%	54,8%	39,0%
Lønnet af bevilling(er), hvor en anden person er hovedbevillingsmodtager	Antal	355	25	32	412
	%	51,5%	35,2%	34,4%	48,3%
Ved ikke	Antal	85	13	10	108
	%	12,3%	18,3%	10,8%	12,7%
Total	Antal	689	71	93	853
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser for talenter og eliteforskere

Tabel A.2.250

Gælder din ansættelse på universitetet også efter, den eksterne bevilling ophører?		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Ja	Antal	95	9	19	123
	%	23,9%	45,0%	54,3%	27,2%
Nej, bevilling og ansættelse er sammenfaldende	Antal	240	10	14	264
	%	60,5%	50,0%	40,0%	58,4%
Nej, ansættelsen er kortere end bevillingsperioden	Antal	62	1	2	65
	%	15,6%	5,0%	5,7%	14,4%
Total	Antal	397	20	35	452
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.251

Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Den centrale ledelse på universitetet		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Meget tilfreds	Antal	47	15	17	79
	%	5,1%	8,4%	8,7%	6,1%
Tilfreds	Antal	212	43	50	305
	%	22,8%	24,2%	25,5%	23,4%
Både-og	Antal	293	52	63	408
	%	31,6%	29,2%	32,1%	31,3%
Utilfreds	Antal	222	37	41	300
	%	23,9%	20,8%	20,9%	23,0%
Meget utilfreds	Antal	154	31	25	210
	%	16,6%	17,4%	12,8%	16,1%
Total	Antal	928	178	196	1302
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser for talenter og eliteforskere

Tabel A.2.252

Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Institutlederen		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Meget tilfreds	Antal	191	37	46	274
	%	16,7%	19,1%	21,4%	17,7%
Tilfreds	Antal	414	66	67	547
	%	36,2%	34,0%	31,2%	35,2%
Både-og	Antal	289	35	43	367
	%	25,3%	18,0%	20,0%	23,6%
Utilfreds	Antal	141	35	38	214
	%	12,3%	18,0%	17,7%	13,8%
Meget utilfreds	Antal	108	21	21	150
	%	9,4%	10,8%	9,8%	9,7%
Total	Antal	1143	194	215	1552
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.253

Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Din gruppeleder		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Meget tilfreds	Antal	312	29	34	375
	%	32,7%	23,4%	24,8%	30,9%
Tilfreds	Antal	312	40	57	409
	%	32,7%	32,3%	41,6%	33,7%
Både-og	Antal	189	27	25	241
	%	19,8%	21,8%	18,2%	19,9%
Utilfreds	Antal	89	18	11	118
	%	9,3%	14,5%	8,0%	9,7%
Meget utilfreds	Antal	51	10	10	71
	%	5,4%	8,1%	7,3%	5,8%
Total	Antal	953	124	137	1214
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser for talenter og eliteforskere

Tabel A.2.254

Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Erfarne kolleger på lektor- og professorniveau		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Meget tilfreds	Antal	251	40	38	329
	%	22,1%	22,3%	18,1%	21,6%
Tilfreds	Antal	502	73	101	676
	%	44,2%	40,8%	48,1%	44,3%
Både-og	Antal	261	47	57	365
	%	23,0%	26,3%	27,1%	23,9%
Utilfreds	Antal	85	14	9	108
	%	7,5%	7,8%	4,3%	7,1%
Meget utilfreds	Antal	37	5	5	47
	%	3,3%	2,8%	2,4%	3,1%
Total	Antal	1136	179	210	1525
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.255

Hvad synes du om den støtte til din karriere som du har fået fra: Andre kolleger		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Meget tilfreds	Antal	190	38	33	261
	%	17,9%	22,4%	18,2%	18,5%
Tilfreds	Antal	531	69	88	688
	%	50,1%	40,6%	48,6%	48,8%
Både-og	Antal	274	55	51	380
	%	25,9%	32,4%	28,2%	27,0%
Utilfreds	Antal	46	6	6	58
	%	4,3%	3,5%	3,3%	4,1%
Meget utilfreds	Antal	18	2	3	23
	%	1,7%	1,2%	1,7%	1,6%
Total	Antal	1059	170	181	1410
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser for talenter og eliteforskere

Tabel A.2.256

Har du drøftet dine muligheder for videre karriere med:		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Den centrale ledelse på universitetet	Antal	65	19	22	106
	%	3,8%	7,3%	8,0%	4,7%
Institutlederen	Antal	496	97	102	695
	%	28,9%	37,3%	37,1%	30,8%
Din gruppeleder	Antal	549	58	66	673
	%	32,0%	22,3%	24,0%	29,9%
Erfarne kolleger på lektor- og professorniveau	Antal	46	11	5	62
	%	2,7%	4,2%	1,8%	2,8%
Andre kolleger	Antal	562	75	80	717
	%	32,7%	28,8%	29,1%	31,8%
Total	Antal	1718	260	275	2253
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.257

Hvor mange timer arbejder du typisk på en uge?		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Under 37 timer	Antal	46	5	1	52
	%	3,8%	2,5%	,5%	3,2%
37-45 timer %	Antal	706	94	82	882
	%	58,8%	46,5%	37,1%	54,3%
46-55 timer %	Antal	324	75	96	495
	%	27,0%	37,1%	43,4%	30,5%
56 timer eller derover	Antal	124	28	42	194
	%	10,3%	13,9%	19,0%	12,0%
Total	Antal	1200	202	221	1623
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser for talenter og eliteforskere

Tabel A.2.258

Hvordan oplever du forskningsniveauet i de forskningsgrupper eller lignende, som du tilhører?		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
I international klasse	Antal	460	87	131	678
	%	40,0%	43,7%	59,5%	43,2%
Lige under de store udenlandske universiteter, men i toppen	Antal	332	65	56	453
	%	28,9%	32,7%	25,5%	28,9%
På niveau med andre danske forskningsgrupper	Antal	316	45	29	390
	%	27,5%	22,6%	13,2%	24,9%
Lavere end andre danske forskningsgrupper	Antal	42	2	4	48
	%	3,7%	1,0%	1,8%	3,1%
Total	Antal	1150	199	220	1569
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.259

Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Institutlederen		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
I høj grad	Antal	82	21	20	123
	%	8,2%	11,5%	10,2%	8,9%
I nogen grad	Antal	243	37	42	322
	%	24,3%	20,3%	21,4%	23,3%
I mindre grad	Antal	238	44	47	329
	%	23,8%	24,2%	24,0%	23,8%
Slet ikke	Antal	439	80	87	606
	%	43,8%	44,0%	44,4%	43,9%
Total	Antal	1002	182	196	1380
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser for talenter og eliteforskere

Tabel A.2.260

Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Grubelederen		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
I høj grad	Antal	265	20	30	315
	%	29,0%	15,9%	24,4%	27,1%
I nogen grad	Antal	337	40	43	420
	%	36,8%	31,7%	35,0%	36,1%
I mindre grad	Antal	189	36	30	255
	%	20,7%	28,6%	24,4%	21,9%
Slet ikke	Antal	124	30	20	174
	%	13,6%	23,8%	16,3%	14,9%
Total	Antal	915	126	123	1164
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.261

Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Kolleger på professor- /lektorniveau		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
I høj grad	Antal	398	62	72	532
	%	34,6%	31,3%	33,3%	34,0%
I nogen grad	Antal	463	90	95	648
	%	40,3%	45,5%	44,0%	41,4%
I mindre grad	Antal	216	37	41	294
	%	18,8%	18,7%	19,0%	18,8%
Slet ikke	Antal	73	9	8	90
	%	6,3%	4,5%	3,7%	5,8%
Total	Antal	1150	198	216	1564
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser for talenter og eliteforskere

Tabel A.2.262

Får du den faglige sparring, du kan ønske dig fra disse personer: Kolleger under lektorniveau		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
I høj grad	Antal	348	53	75	476
	%	30,6%	27,5%	35,2%	30,9%
I nogen grad	Antal	470	85	93	648
	%	41,4%	44,0%	43,7%	42,0%
I mindre grad	Antal	243	42	32	317
	%	21,4%	21,8%	15,0%	20,6%
Slet ikke	Antal	75	13	13	101
	%	6,6%	6,7%	6,1%	6,5%
Total	Antal	1136	193	213	1542
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.263

Har du efter færdiggørelse af din ph.d. haft forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Nej	Antal	602	61	57	720
	%	56,2%	31,1%	26,1%	48,5%
Ja, med varighed < 0,5 år	Antal	143	42	39	224
	%	13,4%	21,4%	17,9%	15,1%
Ja, med varighed 0,5-1 år	Antal	89	32	40	161
	%	8,3%	16,3%	18,3%	10,8%
Ja, med varighed 1-2 år	Antal	85	30	31	146
	%	7,9%	15,3%	14,2%	9,8%
Ja, med varighed > 2 år	Antal	152	31	51	234
	%	14,2%	15,8%	23,4%	15,8%
Total	Antal	1071	196	218	1485
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser for talenter og eliteforskere

Tabel A.2.264

Planlægger du et forskningsophold eller forskeransættelse i udlandet?		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Nej	Antal	503	72	80	655
	%	51,6%	39,6%	42,6%	48,7%
Ja, med varighed < 0,5 år	Antal	234	65	49	348
	%	24,0%	35,7%	26,1%	25,9%
Ja, med varighed 0,5-1 år	Antal	99	29	35	163
	%	10,2%	15,9%	18,6%	12,1%
Ja, med varighed 1-2 år	Antal	44	5	7	56
	%	4,5%	2,7%	3,7%	4,2%
Ja, med varighed > 2 år	Antal	94	11	17	122
	%	9,7%	6,0%	9,0%	9,1%
Total	Antal	974	182	188	1344
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel A.2.265

Hvilket af følgende udsagn kommer tættest på din jobsituation indenfor de seneste 6 måneder?		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Jobbet er opsagt	Antal	31	6	6	43
	%	2,8%	3,2%	2,9%	2,8%
Jeg har søgt en eller flere stillinger	Antal	130	16	20	166
	%	11,6%	8,6%	9,6%	10,9%
Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	Antal	88	10	18	116
	%	7,8%	5,4%	8,7%	7,6%
Jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	Antal	211	32	36	279
	%	18,8%	17,3%	17,3%	18,4%
Har ikke overvejet at forlade mit job	Antal	664	121	128	913
	%	59,1%	65,4%	61,5%	60,2%
Total	Antal	1124	185	208	1517
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag A Survey A

Analyse af besvarelser for talenter og eliteforskere

Tabel A.2.266

Søger du, eller har du fået, ansættelse i:		Elite			
		Øvige	Talent	Elite	Total
Forskningsstilling i privat virksomhed?	Antal	83	5	9	97
	%	18,2%	7,8%	11,3%	16,2%
Anden privat stilling?	Antal	71	4	5	80
	%	15,6%	6,3%	6,3%	13,3%
Offentlig forskning uden for universiteterne?	Antal	26	3	3	32
	%	5,7%	4,7%	3,8%	5,3%
Anden offentlig stilling?	Antal	55	9	7	71
	%	12,1%	14,1%	8,8%	11,8%
Egen virksomhed (selvstændig)?	Antal	24	4	2	30
	%	5,3%	6,3%	2,5%	5,0%
Et andet universitet	Antal	197	39	54	290
	%	43,2%	60,9%	67,5%	48,3%
Total	Antal	456	64	80	600
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bilag B

Survey B og C Forskere udenfor universiteterne

Grundpopulationen i survey B og C udgøres af forskere, der tidligere har haft ansættelse ved universiteterne og i dag er ansat hhv. i Danmark og i udlandet. Det samme spørgeskema er anvendt til begge grupper, der er adskilt ved hjælp af filtre i spørgeskemaet, der har sikret, at kun de relevante spørgsmål er præsenteret for målgruppen. Bilaget indeholder:

- Spørgeskema B og C
- Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i Danmark
(Tabel B.1.1 til B.1.24)
- Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i udlandet
(Tabel C.1.1 til C.1.27)



0%

Undersøgelsen omfatter personer, der i perioden 1999 til 2008 har været ansat i en forskerstilling på et af de nuværende 8 danske universiteter - herunder de forskningsinstitutioner, der i dag er fusioneret med universiteterne. Der henvises i spørgeskemaet generelt til din tidligere ansættelse på universitetet i Danmark, der altså også kan omfatte ansættelse på infuseret sektorforskningsinstitution mv.

Baggrundsspørgsmål

De følgende spørgsmål vedrører din seneste ansættelse på et af de danske universiteter - herunder forskningsinstitutioner, der i dag er indfusioneret med universiteterne.

Er du i dag ansat på et dansk universitet

Kun ét svar

- Ja
- Nej

Spring:
3=1 GOTO 33



9%

Har du tidligere været ansat i en forskningsrelateret stilling på et dansk universitet?

Kun ét svar

- Ja
- Nej

Spring:
4=2 GOTO 33



12%

Under hvilket nuværende universitet var din seneste ansættelse?

Kun ét svar

- Københavns Universitet
- Århus Universitet
- Aalborg Universitet
- Syddansk Universitet
- IT- Universitetet
- Roskilde Universitet
- Danmarks Tekniske Universitet
- Copenhagen Business School

The Deloitte logo consists of the word "Deloitte" in white, bold, sans-serif font, followed by a small yellow dot. The logo is set against a dark blue rectangular background.

15%

Hvilket fagområde hørte din forskning primært under på universitetet?

Kun ét svar

- Samfundsvidenskab
- Sundhedsvidenskab
- Naturvidenskab
- Jordbrugs- og Veterinærvidenskab
- Teknisk videnskab
- Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)
- Ved ikke

The Deloitte logo consists of the word "Deloitte" in white, bold, sans-serif font, followed by a small yellow dot. The logo is set against a dark blue rectangular background.

18%

På hvilket niveau var den forskerstilling, som du forlod fra universitetet?

Kun ét svar

- Postdoc
- Adjunkt/ Forsker
- Lektor/ Seniorforsker/ Seniorrådgiver
- Professor mso
- Professor
- Andet

The Deloitte logo is displayed in white text on a dark blue rectangular background.

21%

Var din seneste stilling på universitetet tidsbegrænset?

Kun ét svar

- Ikke tidsbegrænset
- Tidsbegrænset i over 3 år
- Tidsbegrænset i 1-3 år
- Tidsbegrænset i op til 1 år
- Ved ikke

The Deloitte logo is displayed in white text on a dark blue rectangular background.

25%

Hvilket år forlod du din seneste forskerstilling på universitetet i Danmark?

Notér venligst årstal i følgende format: YYYY (f.eks. 2011)

Indtast et tal



28%

Hvor vigtige var følgende faktorer for at du forlod din stilling på universitetet:

Kun ét svar i hver linje

	Meget vigtigt	Delvist vigtigt	Mindre vigtigt	Ikke vigtigt	Ved ikke	Ikke relevant
Manglende frihed inden for eget forskningsområde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manglende sammenhæng mellem eget forskningsområde og undervisning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Balancen mellem undervisning og forskningstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ikke tilstrækkelig faglig sparring fra kollegaer og/eller nærmeste leder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manglede fælles mål	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobbet var for ensomt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manglende muligheder for karriereudvikling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manglede klare mål for min karriereudvikling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
For lav løn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lav jobsikkerhed/manglende fortsat ansættelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kravene i jobbet var for hårde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ikke tilstrækkelig balance mellem arbejde og øvrigt liv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ikke tilstrækkelig administrativ understøttelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ikke tilstrækkelige personalegoder og kurser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ringe fysiske rammer og faciliteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Deloitte.

31%

De følgende spørgsmål vedrører din første ansættelse af over 1/2 års varighed efter stillingskiftet fra et dansk universitet.

Hvor fik du den første ansættelse efter stillingskiftet fra universitetet?

Kun ét svar

- Forsknings/udviklingsstilling i privat virksomhed i Danmark
- Anden privat stilling i Danmark
- Offentlig forskning uden for universiteterne i Danmark
- Anden offentlig stilling i Danmark
- Selvstændig i egen virksomhed i Danmark
- Universitet udenfor Danmark
- Anden stilling udenfor Danmark
- Jeg har endnu ikke fået en ny ansættelse
- Ved ikke

Spring:

12=8 GOTO 24



Deloitte.

37%

Hvilket niveau beskriver bedst den første stilling du blev ansat i da du forlod universitetet?

Kun ét svar

- Øverste ledelse
- Mellemlider
- Medarbejder



40%

I hvilken grad var indholdet i din første stilling relateret til det faglige område, som du forskede i på universitet?

Kun ét svar

- Tæt relateret
- Delvist relateret
- Ikke relateret



43%

I hvor høj grad skyldes dit jobskifte:

Kun ét svar i hver linje

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
(forventningen om) Positive forhold ved den nye arbejdsplads	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negative forhold ved din ansættelse på universitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



46%

I hvor høj grad oplevede du følgende ved din første stilling i forhold til da du var på universitetet i Danmark:

Kun ét svar i hver linje

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
En mere prestigefuld stilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mere ansvar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedre løn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Et mere venligt arbejdsmiljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedre fysiske arbejdsforhold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedre jobsikkerhed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedre balance mellem arbejde og øvrigt liv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Større grad af selvstændighed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglige udfordringer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mere anvendelsesorienterede opgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglig sparring fra kollegaer og/eller nærmeste ledelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedre ledelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klare mål for min karriereudvikling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



50%

Er du fortsat ansat i den første stilling, som du fik efter universitetet?

Kun ét svar

- Ja
- Nej

Spring:

12=6 AND 17=1 GOTO 23

12=7 AND 17=1 GOTO 23

17=1 GOTO 24

17=* GOTO 18



Deloitte.



53%

De følgende spørgsmål handler om din nuværende situation.

Hvor mange gange har du skiftet ansættelsessted siden din første ansættelse efter universitetet?

Notér antal gange

Ét svar i hver linje

Notér antal gange



Deloitte.



59%

Hvor har du ansættelse i dag ?

Kun ét svar

- Forsknings/udviklingsstilling i privat virksomhed i Danmark
- Anden privat stilling i Danmark
- Offentlig forskning uden for universiteterne i Danmark
- Anden offentlig stilling i Danmark
- Selvstændig i egen virksomhed i Danmark
- Universitet udenfor Danmark
- Anden stilling udenfor Danmark
- Jeg har endnu ikke fået en ny ansættelse
- Ved ikke

Spring:

20=8 GOTO 24



62%

Hvilket niveau beskriver bedst din nuværende ansættelse?

Kun ét svar

- Øverste ledelse
- Mellemlider
- Medarbejder



65%

Hvordan beskrives det faglige indhold i din nuværende stilling bedst?

Kun ét svar

- Hovedparten af mine opgaver inden for det faglige område, som jeg forskede i på universitetet
- Hovedparten af opgaver uden for det faglige område, som jeg forskede i på universitetet

Spring:

20=6 OR 20=7 GOTO 23

22=* GOTO 24



68%

I hvor høj grad havde følgende faktorer betydning for din beslutning om stillingskift til udlandet:

Kun ét svar i hver linje

I høj grad I nogen grad I mindre grad Slet ikke Ved ikke

Et vigtigt led i
videreudviklingen af min



forskning

Nødvendigt for efterfølgende
at kunne få en fast stilling
på universitet i Danmark



Fulgte med ægtefælle der fik
job i udlandet



Øvrige personlige årsager



Deloitte.



71%

De følgende spørgsmål handler om dine forventninger vedr. fremtidig ansættelse.

I hvor høj grad havde du et ønske om at vende tilbage ved en senere lejlighed da du stoppede på universitetet i Danmark?

Kun ét svar

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- Slet ikke
- Ved ikke



Deloitte.



78%

Har du efterfølgende overvejet at søge tilbage til en forskerstilling på et universitetet i Danmark?

Kun ét svar

- Ja, jeg har søgt og fået ansættelse
- Ja jeg har søgt en eller flere stillinger
- Ja jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter

- Ja jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt eller søgt
- Nej har ikke overvejet at søge tilbage
- Ved ikke

Spring:

12=6 AND 17=1 GOTO 27

12=7 AND 17=1 GOTO 27

20=6 OR 20=7 GOTO 27

26=* GOTO 28



81%

Hvad er din forventning i forhold til at vende tilbage til en privat eller offentlig ansættelse i Danmark?

Kun ét svar

- Jeg har søgt og fået ansættelse
- Jeg har søgt en eller flere stillinger
- Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter
- Jeg har planer om at vende tilbage inden for de nærmeste 3 år
- Jeg har planer om at vende tilbage til en ansættelse på lidt længere sigt
- Jeg har ingen konkrete planer, men forventer at vende tilbage på længere sigt
- Jeg har ikke konkrete forventninger om at vende tilbage til en stilling i Danmark



84%

I hvor høj grad oplever du følgende barrierer for at vende tilbage til en stilling på et universitet i Danmark:

Kun ét svar i hver linje

I høj grad I nogen grad I mindre grad Slet ikke Ved ikke

Jeg kan ikke honorere krav



om publicering

Jeg kan ikke skaffe ekstern finansiering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg oplever, at kriterierne for at opnå ansættelse er uklare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har ikke et fagligt netværk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er vanskeligt at holde sig fagligt ajour	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Spring:

12=6 AND 17=1 GOTO 29

12=7 AND 17=1 GOTO 29

20=6 OR 20=7 GOTO 29

28=* GOTO 30



87%

I hvor høj grad oplever du følgende barrierer for at vende tilbage til en privat eller offentlig ansættelse i Danmark:

Kun ét svar i hver linje

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Manglende faglige miljøer i Danmark som kan matche det nuværende miljø i udlandet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ægtefælles mulighed for ophold og trivsel i Danmark	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Børns muligheder i Danmark	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Løn/skat i Danmark	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



90%

I hvor høj grad er du - alt i alt - tilfreds med at være stoppet i din ansættelse på universitetet i Danmark?

Kun ét svar

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- Slet ikke
- Ved ikke

Spring:

12=6 AND 17=1 GOTO 33

12=7 AND 17=1 GOTO 33

20=6 OR 20=7 OR 20=8 GOTO 33

12=8 GOTO 33



Deloitte.

93%

Som opfølgning på denne survey gennemfører vi en række korte telefoninterview (15-20 minutter). Formålet er at få uddybet de særlige forhold, der gør sig gældende i forbindelse med dit valg om jobskift fra en forskeransættelse på et universitet til anden ansættelse. Telefoninterview gennemføres af Deloitte og behandles fuldstændigt anonymt. Interviewet gennemføres blandt udvalgte besvarelser i uge 9 - 11.

Må vi ringe til dig og gennemføre et interview?

Ét svar i hver linje

Hvis ja, angiv venligst dit
telefonnr:



Deloitte.

96%

Vi gennemfører endvidere en række korte interview (15-20 minutter) med chefer/projektledere for medarbejdere der tidligere har været ansat i en forskerstilling på et universitet.

**Telefoninterview gennemføres af Deloitte og behandles fuldstændigt anonymt.
Interviewet gennemføres blandt udvalgte besvarelser i uge 9 - 11.**

Må vi ringe til din nuværende chef/projektleder og gennemføre et kort interview?

Ét svar i hver linje

Hvis ja, angiv venligst navn:

Angiv venligst
telefonnummer:

The Deloitte logo is displayed in white text on a dark blue rectangular background.

100%

Tak for din besvarelse

Dine svar er nu gemt, og du kan lukke vinduet ned.

25-02-2011 14:21:51 surveyId(1275920)

[Åbn i MS Word](#) [Udskriv](#)

Bilag B Survey B

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i Danmark

Tabel B.1.1

Er du i dag ansat på et dansk universitet	Antal	Procent
Ja *)	4	1%
Nej	274	99%
Total	278	100%

*) Filtreret fra i det efterfølgende

Tabel B.1.2

Har du tidligere været ansat i en forskningsrelateret stilling på et dansk universitet?	Antal	Procent
Ja	251	94%
Nej *)	16	6%
Total	267	100%

*) Filtreret fra i det efterfølgende

Tabel B.1.3

Under hvilket nuværende universitet var din seneste ansættelse?	Antal	Procent
Københavns Universitet	87	35%
Århus Universitet	43	17%
Aalborg Universitet	24	10%
Syddansk Universitet	21	8%
IT- Universitetet	3	1%
Roskilde Universitet	10	4%
Danmarks Tekniske Universitet	60	24%
Copenhagen Business School	3	1%
Total	251	100%

Tabel B.1.4

Hvilket fagområde hørte din forskning primært under på universitetet?	Antal	Procent
Samfundsvidenskab	18	7%
Sundhedsvidenskab	31	12%
Naturvidenskab	113	45%
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	30	12%
Teknisk videnskab	42	17%
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	16	6%
Ved ikke	0	0%
Total	250	100%

Bilag B Survey B

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i Danmark

Tabel B.1.5

På hvilket niveau var den forskerstilling, som du forlod fra universitetet?	Antal	Procent
Postdoc	87	35%
Adjunkt/ Forsker	79	32%
Lektor/ Seniorforsker/ Seniorrådgiver	71	28%
Professor MSO	0	0%
Professor	2	1%
Andet	11	4%
Total	250	100%

Tabel B.1.6

Var din seneste stilling på universitetet tidsbegrænset?	Antal	Procent
Ikke tidsbegrænset	54	22%
Tidsbegrænset i over 3 år	14	6%
Tidsbegrænset i 1-3 år	127	51%
Tidsbegrænset i op til 1 år	50	20%
Ved ikke	5	2%
Total	250	100%

Tabel B.1.7

Hvilket år forlod du din seneste forskerstilling på universitetet i Danmark? Notér venligst årstal i følgende format: YYYY (f.eks. 2011)	Antal	Procent
1990	1	0%
1995	1	0%
1998	1	0%
1999	6	2%
2000	10	4%
2001	23	9%
2002	10	4%
2003	22	9%
2004	26	10%
2005	33	13%
2006	34	14%
2007	41	16%
2008	39	16%
2009	1	0%
2010	2	1%
Total	250	100%

Bilag B Survey B

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i Danmark

Tabel B.1.8

Hvor vigtige var følgende faktorer for at du forlod din stilling på universitetet:	Meget vigtig		Delvist vigtig		Mindre vigtig		Ikke vigtig		Ved ikke		Ikke relevant		Total
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	
Manglende frihed inden for eget forskningsområde	17	7%	27	11%	62	25%	96	39%	1	0%	45	18%	248
Manglende sammenhæng mellem eget forskningsområde og undervisning	8	3%	24	10%	47	19%	98	40%	2	1%	69	28%	248
Balancen mellem undervisning og forskningstid	20	8%	33	13%	51	21%	77	31%	1	0%	66	27%	248
Ikke tilstrækkelig faglig sparring fra kollegaer og/eller nærmeste leder	47	19%	50	20%	42	17%	72	29%	0	0%	37	15%	248
Manglede fælles mål	58	23%	60	24%	38	15%	58	23%	0	0%	34	14%	248
Jobbet var for ensomt	44	18%	50	20%	30	12%	88	35%	0	0%	36	15%	248
Manglende muligheder for karriereudvikling	99	40%	68	27%	32	13%	31	13%	0	0%	18	7%	248
Manglede klare mål for min karriereudvikling	87	35%	62	25%	36	15%	36	15%	0	0%	27	11%	248
For lav løn	35	14%	55	22%	63	25%	63	25%	0	0%	32	13%	248
Lav jobsikkerhed/ manglende fortsat ansættelse	138	56%	32	13%	25	10%	35	14%	0	0%	18	7%	248
Kravene i jobbet var for hårde	13	5%	21	8%	57	23%	117	47%	1	0%	39	16%	248
Ikke tilstrækkelig balance mellem arbejde og øvrigt liv	20	8%	32	13%	52	21%	107	43%	1	0%	36	15%	248
Ikke tilstrækkelig administrativ understøttelse	24	10%	39	16%	65	26%	82	33%	2	1%	36	15%	248
Ikke tilstrækkelige personalegoder og kurser	13	5%	36	15%	68	27%	94	38%	1	0%	36	15%	248
Ringe fysiske rammer og faciliteter	13	5%	32	13%	67	27%	100	40%	1	0%	35	14%	248

Tabel B.1.9

Hvor fik du den første ansættelse efter stillingsskiftet fra universitetet?	Antal	Procent
Forsknings/udviklingsstilling i privat virksomhed i Danmark	99	40%
Anden privat stilling i Danmark	65	26%
Offentlig forskning uden for universiteterne i Danmark	14	6%
Anden offentlig stilling i Danmark	38	15%
Selvstændig i egen virksomhed i Danmark	15	6%
Universitet udenfor Danmark	11	4%
Anden stilling udenfor Danmark	2	1%
Jeg har endnu ikke fået en ny ansættelse	3	1%
Total	247	100%

Tabel B.1.10

Hvilket niveau beskriver bedst den første stilling du blev ansat i da du forlod universitetet?	Antal	Procent
Øverste ledelse	20	8%
Mellemlider	48	20%
Medarbejder	176	72%
Total	244	100%

Bilag B Survey B

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i Danmark

Tabel B.1.11

I hvilken grad var indholdet i din første stilling relateret til det faglige område, som du forskede i på universitet?	Antal	Procent
Tæt relateret	87	36%
Delvist relateret	106	44%
Ikke relateret	50	21%
Total	243	100%

Tabel B.1.12

I hvor høj grad skyldes dit jobskifte: (forventningen om) Positive forhold ved den nye arbejdsplads	Antal	Procent
I høj grad	110	45%
I nogen grad	74	30%
I mindre grad	32	13%
Slet ikke	23	9%
Ved ikke	4	2%
Total	243	100%

Tabel B.1.13

I hvor høj grad skyldes dit jobskifte: Negative forhold ved din ansættelse på universitet	Antal	Procent
I høj grad	112	46%
I nogen grad	68	28%
I mindre grad	39	16%
Slet ikke	20	8%
Ved ikke	4	2%
Total	243	100%

Bilag B Survey B

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i Danmark

Tabel B.1.14

I hvor høj grad oplevede du følgende ved din første stilling i forhold til da du var på universitetet i Danmark:	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens
En mere prestigefuld stilling	35	15%	60	25%	66	27%	77	32%	3	1%	241
Mere ansvar	64	27%	84	35%	53	22%	39	16%	1	0%	241
Bedre løn	94	39%	75	31%	33	14%	38	16%	1	0%	241
Et mere venligt arbejdsmiljø	83	34%	59	24%	53	22%	41	17%	5	2%	241
Bedre fysiske arbejdsforhold	57	24%	51	21%	71	29%	59	24%	3	1%	241
Bedre jobsikkerhed	91	38%	56	23%	42	17%	48	20%	4	2%	241
Bedre balance mellem arbejde og øvrigt liv	34	14%	54	22%	79	33%	71	29%	3	1%	241
Større grad af selvstændighed	38	16%	55	23%	81	34%	65	27%	2	1%	241
Faglige udfordringer	65	27%	84	35%	52	22%	36	15%	4	2%	241
Mere anvendelsesorienterede opgaver	135	56%	61	25%	24	10%	17	7%	4	2%	241
Faglig sparring fra kollegaer og/eller nærmeste ledelse	78	32%	72	30%	57	24%	32	13%	2	1%	241
Bedre ledelse	82	34%	61	25%	47	20%	44	18%	7	3%	241
Klare mål for min karriereudvikling	58	24%	73	30%	63	26%	43	18%	4	2%	241

Tabel B.1.15

Er du fortsat ansat i den første stilling, som du fik efter universitetet?	Antal	Procent
Ja	110	46%
Nej	131	54%
Total	241	100%

Tabel B.1.16

Hvor mange gange har du skiftet ansættelsessted siden din første ansættelse efter universitetet?	Antal	Procent
Notér antal gange		
0	12	9%
1	65	50%
2	29	22%
3	18	14%
4	3	2%
5	0	0%
6	2	2%
7	0	0%
8	1	1%
Total	130	100%

Bilag B Survey B

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i Danmark

Tabel B.1.17

Hvor har du ansættelse i dag ?	Antal	Procent
Forsknings/udviklingsstilling i privat virksomhed i Danmark	40	31%
Anden privat stilling i Danmark	37	28%
Offentlig forskning uden for universiteterne i Danmark	7	5%
Anden offentlig stilling i Danmark	29	22%
Selvstændig i egen virksomhed i Danmark	8	6%
Jeg har endnu ikke fået en ny ansættelse	9	7%
Total	130	100%

Tabel B.1.18

Hvilket niveau beskriver bedst din nuværende ansættelse?	Antal	Procent
Øverste ledelse	21	17%
Mellemlider	40	33%
Medarbejder	60	50%
Total	121	100%

Tabel B.1.19

Hvordan beskrives det faglige indhold i din nuværende stilling bedst?	Antal	Procent
Hovedparten af mine opgaver inden for det faglige område, som jeg forskede i på universitetet	43	36%
Hovedparten af opgaver uden for det faglige område, som jeg forskede i på universitetet	78	64%
Total	121	100%

Tabel B.1.20

I hvor høj grad havde du et ønske om at vende tilbage ved en senere lejlighed da du stoppede på universitetet i Danmark?	Antal	Procent
I høj grad	26	11%
I nogen grad	52	21%
I mindre grad	75	31%
Slet ikke	88	36%
Ved ikke	2	1%
Total	243	100%

Bilag B Survey B

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i Danmark

Tabel B.1.21

Har du efterfølgende overvejet at søge tilbage til en forskerstilling på et universitet i Danmark?	Antal	Procent
Ja jeg har søgt en eller flere stillinger	24	10%
Ja jeg har luftet ønsket om jobskift for relevante kontakt	11	5%
Ja jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kontakt	35	14%
Nej har ikke overvejet at søge tilbage	169	70%
Ved ikke	4	2%
Total	243	100%

Tabel B.1.22

I hvor høj grad oplever du følgende barrierer for at vende tilbage til en stilling på et universitet i Danmark:	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens
Jeg kan ikke honorere krav om publicering	56	23%	52	21%	42	17%	77	32%	16	7%	243
Jeg kan ikke skaffe ekstern finansiering	73	30%	50	21%	46	19%	43	18%	31	13%	243
Jeg oplever, at kriterierne for at opnå ansættelse er uklare	54	22%	54	22%	55	23%	40	16%	40	16%	243
Jeg har ikke et fagligt netværk	20	8%	56	23%	74	30%	78	32%	15	6%	243
Det er vanskeligt at holde sig fagligt ajour	29	12%	57	23%	68	28%	73	30%	16	7%	243

Tabel B.1.23

I hvor høj grad er du - alt i alt - tilfreds med at være stoppet i din ansættelse på universitetet i Danmark?	Antal	Procent
I høj grad	159	65%
I nogen grad	62	26%
I mindre grad	14	6%
Slet ikke	8	3%
Ved ikke	0	0%
Total	243	100%

Tabel B.1.24

Køn	Antal	Procent
Mand	155	65%
Kvinde	83	35%
Total	238	100%

Bilag B Survey C

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i udlandet

Tabel C.1.1

Er du i dag ansat på et dansk universitet?	Antal	Procent
Ja *)	10	10%
Nej	94	90%
Total	104	100%

*) Filtreret fra i det efterfølgende

Tabel C.1.2

Har du tidligere været ansat i en forskningsrelateret stilling på et dansk universitet?	Antal	Procent
Ja	71	75%
Nej *)	24	25%
Total	95	100%

*) Filtreret fra i det efterfølgende

Tabel C.1.3

Under hvilket nuværende universitet var din seneste ansættelse?	Antal	Procent
Københavns Universitet	21	30%
Århus Universitet	18	25%
Aalborg Universitet	10	14%
Syddansk Universitet	7	10%
IT- Universitetet	0	0%
Roskilde Universitet	3	4%
Danmarks Tekniske Universitet	9	13%
Copenhagen Business School	3	4%
Total	71	100%

Tabel C.1.4

Hvilket fagområde hørte din forskning primært under på universitetet?	Antal	Procent
Samfundsvidenskab	14	20%
Sundhedsvidenskab	1	1%
Naturvidenskab	20	29%
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	4	6%
Teknisk videnskab	11	16%
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	20	29%
Ved ikke	0	0%
Total	70	100%

Bilag B Survey C

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i udlandet

Tabel C.1.5

På hvilket niveau var den forskerstilling, som du forlod fra universitetet?	Antal	Procent
Postdoc	14	20%
Adjunkt/ Forsker	14	20%
Lektor/ Seniorforsker/ Seniorrådgiver	22	31%
Professor MSO	2	3%
Professor	8	11%
Andet	10	14%
Total	70	100%

Tabel C.1.6

Var din seneste stilling på universitetet tidsbegrænset?	Antal	Procent
Ikke tidsbegrænset	16	23%
Tidsbegrænset i over 3 år	6	9%
Tidsbegrænset i 1-3 år	37	53%
Tidsbegrænset i op til 1 år	10	14%
Ved ikke	1	1%
Total	70	100%

Tabel C.1.7

Hvilket år forlod du din seneste forskerstilling på universitetet i Danmark? Notér venligst årstal i følgende format: YYYY (f.eks. 2011)	Antal	Procent
1990	3	5%
1997	1	2%
2000	2	3%
2001	5	8%
2002	2	3%
2004	5	8%
2005	11	18%
2006	6	10%
2007	5	8%
2008	8	13%
2009	7	11%
2010	4	7%
2011	2	3%
Total	61	100%

Bilag B Survey C

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i udlandet

Tabel C.1.8

Hvor vigtige var følgende faktorer for at du forlod din stilling på universitetet:	Meget vigtigt		Delvist vigtigt		Mindre vigtigt		Ikke vigtigt		Ved ikke		Ikke relevant		Total
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens
Manglende frihed inden for eget forskningsområde	4	6%	6	9%	7	10%	29	43%	0	0%	21	31%	67
Manglende sammenhæng mellem eget forskningsområde og undervisning	0	0%	10	15%	6	9%	26	39%	0	0%	25	37%	67
Balancen mellem undervisning og forskningstid	6	9%	7	10%	9	13%	19	28%	0	0%	26	39%	67
Ikke tilstrækkelig faglig sparring fra kollegaer og/eller nærmeste leder	15	22%	9	13%	11	16%	14	21%	0	0%	18	27%	67
Manglende fælles mål	12	18%	12	18%	10	15%	14	21%	1	1%	18	27%	67
Jobbet var for ensomt	4	6%	8	12%	13	19%	21	31%	0	0%	21	31%	67
Manglende muligheder for karriereudvikling	27	40%	13	19%	4	6%	11	16%	0	0%	12	18%	67
Manglende klare mål for min karriereudvikling	19	28%	11	16%	7	10%	13	19%	1	1%	16	24%	67
For lav løn	13	19%	11	16%	15	22%	12	18%	0	0%	16	24%	67
Lav jobsikkerhed/ manglende fortsat ansættelse	24	36%	11	16%	4	6%	12	18%	1	1%	15	22%	67
Kravene i jobbet var for hårde	2	3%	5	7%	8	12%	30	45%	0	0%	22	33%	67
Ikke tilstrækkelig balance mellem arbejde og øvrigt liv	4	6%	9	13%	11	16%	23	34%	0	0%	20	30%	67
Ikke tilstrækkelig administrativ understøttelse	6	9%	13	19%	10	15%	20	30%	0	0%	18	27%	67
Ikke tilstrækkelige personalegoder og kurser	1	1%	3	4%	18	27%	24	36%	1	1%	20	30%	67
Ringe fysiske rammer og faciliteter	3	4%	4	6%	9	13%	30	45%	1	1%	20	30%	67

Tabel C.1.9

Hvor fik du den første ansættelse efter stillingsskiftet fra universitetet?	Antal	Procent
Forsknings/udviklingsstilling i privat virksomhed i Danmark	0	0%
Anden privat stilling i Danmark	1	1%
Offentlig forskning uden for universiteterne i Danmark	4	6%
Anden offentlig stilling i Danmark	2	3%
Selvstændig i egen virksomhed i Danmark	0	0%
Universitet udenfor Danmark	51	76%
Anden stilling udenfor Danmark	9	13%
Jeg har endnu ikke fået en ny ansættelse	0	0%
Total	67	100%

Bilag B Survey C

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i udlandet

Tabel C.1.10

Hvilket niveau beskriver bedst den første stilling du blev ansat i da du forlod universitetet?	Antal	Procent
Øverste ledelse	7	10%
Mellemleder	18	27%
Medarbejder	42	63%
Total	67	100%

Tabel C.1.11

I hvilken grad var indholdet i din første stilling relateret til det faglige område, som du forskede i på universitetet?	Antal	Procent
Tæt relateret	53	80%
Delvist relateret	11	17%
Ikke relateret	2	3%
Total	66	100%

Tabel C.1.12

I hvor høj grad skyldes dit jobskifte: (forventningen om) Positive forhold ved den nye arbejdsplads	Antal	Procent
I høj grad	44	67%
I nogen grad	13	20%
I mindre grad	5	8%
Slet ikke	4	6%
Ved ikke	0	0%
Total	66	100%

Tabel C.1.13

I hvor høj grad skyldes dit jobskifte: Negative forhold ved din ansættelse på universitet	Antal	Procent
I høj grad	19	29%
I nogen grad	16	24%
I mindre grad	12	18%
Slet ikke	19	29%
Ved ikke	0	0%
Total	66	100%

Bilag B Survey C

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i udlandet

Tabel C.1.14

I hvor høj grad oplevede du følgende ved din første stilling i forhold til da du var på universitetet i Danmark:	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens
En mere prestigefuld stilling	28	42%	22	33%	7	11%	7	11%	2	3%	66
Mere ansvar	28	42%	16	24%	10	15%	9	14%	3	5%	66
Bedre løn	25	38%	13	20%	10	15%	15	23%	3	5%	66
Et mere venligt arbejdsmiljø	15	23%	14	21%	15	23%	16	24%	6	9%	66
Bedre fysiske arbejdsforhold	11	17%	9	14%	15	23%	23	35%	8	12%	66
Bedre jobsikkerhed	22	33%	12	18%	10	15%	16	24%	6	9%	66
Bedre balance mellem arbejde og øvrigt liv	9	14%	11	17%	14	21%	27	41%	5	8%	66
Større grad af selvstændighed	14	21%	14	21%	20	30%	13	20%	5	8%	66
Faglige udfordringer	30	45%	21	32%	7	11%	5	8%	3	5%	66
Mere anvendelsesorienterede opgaver	11	17%	11	17%	11	17%	24	36%	9	14%	66
Faglig sparring fra kollegaer og/eller nærmeste ledelse	23	35%	14	21%	7	11%	14	21%	8	12%	66
Bedre ledelse	12	18%	16	24%	11	17%	21	32%	6	9%	66
Klare mål for min karriereudvikling	20	30%	12	18%	14	21%	15	23%	5	8%	66

Tabel C.1.15

Er du fortsat ansat i den første stilling, som du fik efter universitetet?	Antal	Procent
Ja	45	68%
Nej	21	32%
Total	66	100%

Tabel C.1.16

Hvor mange gange har du skiftet ansættelsessted siden din første ansættelse efter universitetet? Notér antal gange	Antal	Procent
0	1	5%
1	13	68%
2	4	21%
3	1	5%
Total	19	100%

Bilag B Survey C

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i udlandet

Tabel C.1.17

Hvor har du ansættelse i dag ?	Antal	Procent
Forsknings/udviklingsstilling i privat virksomhed i Danmark	0	0%
Anden privat stilling i Danmark	1	5%
Offentlig forskning uden for universiteterne i Danmark	0	0%
Anden offentlig stilling i Danmark	0	0%
Selvstændig i egen virksomhed i Danmark	0	0%
Universitet udenfor Danmark	17	81%
Anden stilling udenfor Danmark	2	10%
Jeg har endnu ikke fået en ny ansættelse	1	5%
Total	21	100%

Tabel C.1.18

Hvilket niveau beskriver bedst din nuværende ansættelse?	Antal	Procent
Øverste ledelse	7	35%
Mellemleder	5	25%
Medarbejder	8	40%
Total	20	100%

Tabel C.1.19

Hvordan beskrives det faglige indhold i din nuværende stilling bedst?	Antal	Procent
Hovedparten af mine opgaver inden for det faglige område, som jeg forskede i på universitetet	17	85%
Hovedparten af opgaver uden for det faglige område, som jeg forskede i på universitetet	3	15%
Total	20	100%

Tabel C.1.20

I hvor høj grad havde følgende faktorer betydning for din beslutning om stillingsskift til udlandet: Et vigtigt led i videreudviklingen af min forskning	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens
Et vigtigt led i videreudviklingen af min forskning	36	59%	16	26%	4	7%	5	8%	0	0%	61
Nødvendigt for efterfølgende at kunne få en fast stilling på universitet i Danmark	1	2%	7	11%	6	10%	44	72%	3	5%	61
Fulgte med ægtefælle der fik job i udlandet	5	8%	2	3%	2	3%	52	85%	0	0%	61
Øvrige personlige årsager	20	33%	10	16%	7	11%	22	36%	2	3%	61

Bilag B Survey C

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i udlandet

Tabel C.1.21

I hvor høj grad havde du et ønske om at vende tilbage ved en senere lejlighed da du stoppede på universitetet i Danmark?	Antal	Procent
I høj grad	10	15%
I nogen grad	25	38%
I mindre grad	16	24%
Slet ikke	14	21%
Ved ikke	1	2%
Total	66	100%

Tabel C.1.22

Har du efterfølgende overvejet at søge tilbage til en forskerstilling på et universitetet i Danmark?	Antal	Procent
Ja jeg har søgt en eller flere stillinger	6	9%
Ja jeg har luftet ønsker om jobskift for relevante kontakt	6	9%
Ja jeg overvejer et jobskift, men har ikke endnu taget kont	20	31%
Nej har ikke overvejet at søge tilbage	31	48%
Ved ikke	2	3%
Total	65	100%

Tabel C.1.23

Hvad er din forventning i forhold til at vende tilbage til en privat eller offentlig ansættelse i Danmark?	Antal	Procent
Jeg har søgt og fået ansættelse	2	3%
Ja jeg har søgt en eller flere stillinger	3	5%
Jeg har planer om at vende tilbage inden for de nærmeste 3 år	4	7%
Jeg har planer om at vende tilbage til en ansættelse på lidt længere sigt	8	13%
Jeg har luftet ønsker om job-skift for relevante kontakter	2	3%
Jeg har ingen konkrete planer, men forventer at vende tilbage på længere sigt	9	15%
Jeg har ikke konkrete forventninger om at vende tilbage til en stilling i Danmark	33	54%
Total	61	100%

Tabel C.1.24

I hvor høj grad oplever du følgende barrierer for at vende tilbage til en stilling på et universitet i Danmark:	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens
Jeg kan ikke honorere krav om publicering	0	0%	4	6%	7	11%	54	82%	1	2%	66
Jeg kan ikke skaffe ekstern finansiering	6	9%	12	18%	9	14%	33	50%	6	9%	66
Jeg oplever, at kriterierne for at opnå ansættelse er uklare	8	12%	13	20%	11	17%	29	44%	5	8%	66
Jeg har ikke et fagligt netværk	1	2%	13	20%	11	17%	40	61%	1	2%	66
Det er vanskeligt at holde sig fagligt ajour	1	2%	3	5%	8	12%	52	79%	2	3%	66

Bilag B Survey C

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet fra målgruppen i udlandet

Tabel C.1.25

I hvor høj grad oplever du følgende barrierer for at vende tilbage til en privat eller offentlig ansættelse i Danmark:	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent	Frekvens
Manglende faglige miljøer i Danmark som kan matche det nuværende miljø i udlandet	19	31%	20	33%	10	16%	11	18%	1	2%	61
Ægtefælles mulighed for ophold og trivsel i Danmark	12	20%	9	15%	5	8%	31	51%	4	7%	61
Børns muligheder i Danmark	3	5%	5	8%	7	11%	44	72%	2	3%	61
Løn/skat i Danmark	20	33%	8	13%	12	20%	20	33%	1	2%	61

Tabel C.1.26

I hvor høj grad er du - alt i alt - tilfreds med at være stoppet i din ansættelse på universitetet i Danmark?	Antal	Procent
I høj grad	38	58%
I nogen grad	22	33%
I mindre grad	2	3%
Slet ikke	3	5%
Ved ikke	1	2%
Total	66	100%

Tabel C.1.27

Køn	Antal	Procent
Mand	53	75%
Kvinde	18	25%
Total	71	100%

Bilag C

Survey D Beslutningstager

Grundpopulationen i survey D udgøres af beslutningstager ved universiteterne. Bilaget indeholder:

- Spørgeskema D
- Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet
(Tabel D.1.1 til D.1.13)
- Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstager
(Tabel D.2.1 til D.2.135)

0%|

1. Der er på universiteterne en lidt varierende organisering. I spørgsmålene henvises til den organisatoriske enhed "institut" og hermed menes det institut eller lignende enhed (center, afdeling etc.), som du har din primære tilknytning til.

Universitetstilknytning

Hvilket Universitet er du tilknyttet?

Kun ét svar

- Københavns Universitet
- Aarhus Universitet
- Aalborg Universitet
- Syddansk Universitet
- IT- Universitetet
- Roskilde Universitet
- Danmarks Tekniske Universitet
- Copenhagen Business School
- Jeg er ikke ansat på et af de nævnte universiteter

Ryd felter

< Tilbage

Næste >

Spring:

1=9 GOTO 15

7%|

2. Stilling og ledelsesniveau

På hvilket niveau er du ansat og har ledelseskompetence?

Kun ét svar

- Institutleder el. lign.
- Gruppeleder el. lign.
- Undervisningsleder, studieleder el. lign.
- Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau
- Jeg har ikke for nuværende ansvar der vedrører andre forskeres karrierer

Ryd felter

< Tilbage

Næste >

Spring:
2=5 GOTO 15

14%|

3. Videnskabeligt område

Hvad er det primære videnskabelige område på det institut, hvor du er leder?

Kun ét svar

- Samfundsvidenskab
- Sundhedsvidenskab
- Naturvidenskab
- Jordbrugs- og Veterinærvidenskab
- Teknisk videnskab
- Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)
- Ved ikke

Ryd felter

< Tilbage

Næste >

21%|

4. Efterspørgsel efter håndtering af karriereforshold på dit institut

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig:

Kun ét svar i hver linje

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på post.doc./adjunktniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Håndtering og afklaring af karrierer for ansatte på lektorniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

på professorniveau

Administrativ støtte til forskning og undervisning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At skabe muligheder for fri forskningstid (sabbatical etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbejds-/samarbejds miljø på instituttet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At der rekrutteres talentfulde forskere udefra (herunder udlandet eller fra virksomheder)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre typer af ledelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Ryd felter](#) [< Tilbage](#) [Næste >](#)

28%

5. Håndtering af karriereforhold på dit institut

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om:

Kun ét svar i hver linje

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på post.doc./adjunktniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Håndtering og afklaring af karrierer for ansatte på lektorniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på professorniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativ støtte til forskning og undervisning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At skabe muligheder for fri forskningstid (sabbatical etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbejds-/samarbejds miljø på instituttet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At der rekrutteres talentfulde forskere udefra (herunder udlandet eller fra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

virksomheder)

Ryd felter

< Tilbage

Næste >

35%

6. Håndtering af karriereforskel i organisationen

På hvilket niveau vurderer du, at karriereforskel primært håndteres for de ansatte på instituttet:

Kun ét svar i hver linje

	Centralt universitetsniveau	Fakultetsniveau	Instituttleder-niveau	Grubeleder-niveau	Vejleder-niveau	Erfarne kolleger til den ansatte
Ansatte på post.doc.niveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte på adjunkt-niveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte på lektorniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte professorniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ryd felter

< Tilbage

Næste >

42%

7. Din håndtering af karriereforskel

Bistår du de ansatte forskeres karriereforskel ved:

Kun ét svar i hver linje

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Faglig sparring om igangværende analyser, artikeludarbejdning etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Systematiske karrieresamtaler og planlægning sammen med de ansatte forskere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Beslutninger om

ansættelser, løn, fordeling af økonomi etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ved uadventede aktiviteter såsom at søge eksterne midler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ryd felter < Tilbage Næste >

50%

8. Initiativ til karrieredrøftelser

Hvem tager initiativ til det, når du har karrieredrøftelser med de ansatte forskere:

Kun ét svar i hver linje

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Drøftelser opstår på forskerens initiativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drøftelser opstår på dit initiativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drøftelser opstår på initiativ fra andre på universitetet (personaleafdeling, centrale ledelse, tillidsfolk mfl.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ryd felter < Tilbage Næste >

57%

9. Rammer for karrierehåndtering

I hvor høj grad oplever du, at der i følgende formelle rammer er barrierer for universitetets muligheder for at tage bedst mulig hånd om universitetsforskernes karrierer:

Kun ét svar i hver linje

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Ansættelsesbekendtgørelsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stillingsstrukturen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Overenskomsten

Ryd felter < Tilbage Næste >

64%

10. Rammer for karrierehåndtering

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut:

Kun ét svar i hver linje

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Regler for ansættelse og bedømmelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regler for stillinger på post.doc./adjunktniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regler for stillinger på lektorniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regler for stillinger på professorniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lokale regler (ansættelsesprocedurer etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lokale målsætninger (videnskabelig produktion, tiltrækning af ekstern finansiering etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ryd felter < Tilbage Næste >

71%

11. Rammer for rekruttering og ansættelse fra udlandet

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet:

Kun ét svar i hver linje

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Formidling af procedurer for	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

arbejds- og opholdstilladelse

Sprogforhold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vedkommendes ægtefælles muligheder for ophold, arbejde og trivsel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vedkommendes børns muligheder for uddannelse og trivsel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formidling af indhold i ansættelsesbekendtgørelsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formidling af indhold i stillingsstrukturen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formidling af indhold i overenskomsten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ryd felter

< Tilbage

Næste >

78%

12. Status

I hvor høj grad synes du alt i alt, at der sker en tilfredsstillende karrierehåndtering for forskerne på dit institut (dvs. ud fra din vurdering af hvad der tjener instituttet bedst)

Kun ét svar

- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- Slet ikke
- Ved ikke

Ryd felter

< Tilbage

Næste >

85%

13. Muligheder for forbedringer

Hvis du skulle vælge ét fokusområde, hvor en karrierehåndteringsindsats fra ministeriet og/eller universitetet fik størst effekt skulle det så være:

Kun ét svar

- De juridiske rammer (lovgivning)

- Hvordan de givne rammer håndteres lokalt
- Formalisering af forskningsledelse (normer for hvad ledelse indebærer, ledelseskompeterer etc.)
- Universitetet som fungerende organisation (de reelle muligheder for at implementere tiltag, forskernes vilje til at modtage ledelsesbeslutninger etc.)

Ryd felter

< Tilbage

Næste >

92%|

14. Kommentarer

Hvis du mener, at spørgsmålene ikke gav dig anledning til at svare retvisende, og du ønsker at kommentere svarene yderligere, kan dette ske her (max 500 tegn).

Gerne flere linjer

Ryd felter

< Tilbage

Næste >

100%

15. Tak for dine svar.

Dine svar er nu gemt, og du kan lukke vinduet ned.

Ryd felter

< Tilbage

Afslut >

24-05-2011 13:17:59 surveyId(1284102)

[Åbn i MS Word](#) [Udskriv](#)

Bilag C Survey D

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel D.1.1

Hvilket Universitet er du tilknyttet?	Antal	Procent
AAU	11	7%
AU	34	23%
CBS	6	4%
DTU	32	21%
ITU	3	2%
KU	36	24%
RUC	5	3%
SDU	22	15%
Total	149	100%

Tabel D.1.2

På hvilket niveau er du ansat og har ledelseskompetence?	Antal	Procent
Instituteder el. lign.	94	63%
Gruppeleder el. lign.	40	27%
Undervisningsleder, studieleder el. lign.	2	1%
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau	5	3%
Jeg har ikke for nuværende ansvar, der vedrører andre forskeres karrierer *)	8	5%
Total	149	100%

*) Filtreret fra i det efterfølgende

Tabel D.1.3

Hvad er det primære videnskabelige område på det institut, hvor du er leder?	Freq.	Percent
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	25	18%
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	12	9%
Naturvidenskab	28	20%
Samfundsvidenskab	28	20%
Sundhedsvidenskab	21	15%
Teknisk videnskab	25	18%
Ved ikke	2	1%
Total	141	100%

Bilag C Survey D

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel D.1.4

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig:	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på post.doc./adjunktniveau	75	54%	47	34%	13	9%	3	2%	0	0%	138
Håndtering og afklaring af karrierer for ansatte på lektorniveau	33	24%	61	44%	36	26%	8	6%	0	0%	138
Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på professorniveau	21	15%	41	30%	39	28%	34	25%	3	2%	138
Administrativ støtte til forskning og undervisning	73	53%	47	34%	14	10%	3	2%	1	1%	138
At skabe muligheder for fri forskningstid (sabbatical etc.)	45	33%	34	25%	41	30%	17	12%	1	1%	138
Arbejds-/samarbejds miljø på instituttet	60	43%	53	38%	23	17%	2	1%	0	0%	138
At der rekrutteres talentfulde forskere udefra (herunder udlandet eller fra virksomheder)	71	51%	44	32%	20	14%	3	2%	0	0%	138
Andre typer ledelse	57	41%	52	38%	8	6%	2	1%	19	14%	138

Tabel D.1.5

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om:	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på post.doc./adjunktniveau	62	45%	56	41%	14	10%	4	3%	2	1%	138
Håndtering og afklaring af karrierer for ansatte på lektorniveau	41	30%	58	42%	34	25%	4	3%	1	1%	138
Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på professorniveau	38	28%	42	30%	35	25%	14	10%	9	7%	138
Administrativ støtte til forskning og undervisning	58	42%	55	40%	21	15%	2	1%	2	1%	138
At skabe muligheder for fri forskningstid (sabbatical etc.)	29	21%	56	41%	34	25%	16	12%	3	2%	138
Arbejds-/samarbejds miljø på instituttet	64	46%	61	44%	11	8%	1	1%	1	1%	138
At der rekrutteres talentfulde forskere udefra (herunder udlandet eller fra virksomheder)	54	39%	52	38%	27	20%	4	3%	1	1%	138

Tabel D.1.6

På hvilket niveau vurderer du, at karriereforhold primært håndteres for de ansatte på instituttet:	Centralt universitetsniveau		Fakultetniveau		Instituteder-niveau		Gruppeleder-niveau		Vejlederniveau		Erfarne kolleger til den ansatte		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Ansatte på post.doc.niveau	2	1%	2	1%	54	39%	61	44%	12	9%	7	5%	138
Ansatte på adjunktiveau	1	1%	5	4%	88	64%	40	29%	2	1%	2	1%	138
Ansatte på lektorniveau	2	1%	16	12%	95	69%	22	16%	0	0%	3	2%	138
Ansatte på professorniveau	6	4%	45	33%	81	59%	1	1%	0	0%	5	4%	138

Tabel D.1.7

Bistår du de ansatte forskeres karriereforhold ved:	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Faglig sparring om igangværende analyser, artikeludarbejdning etc.	39	28%	46	33%	36	26%	18	13%	0	0%	139
Systematiske karrieresamtaler og planlægning sammen med de ansatte forskere	36	26%	72	52%	28	20%	3	2%	0	0%	139
Beslutninger om ansættelser, løn, fordeling af økonomi etc.	64	46%	49	35%	14	10%	12	9%	0	0%	139
Ved udanvendte aktiviteter såsom at søge ekstra midler	58	42%	65	47%	13	9%	3	2%	0	0%	139
Andet	17	12%	58	42%	19	14%	5	4%	40	29%	139

Tabel D.1.8

Hvem tager initiativ til det, når du har karrieredrøftelser med de ansatte forskere:	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Drøftelser opstår på forskerens initiativ	27	19%	91	65%	20	14%	1	1%	0	0%	139
Drøftelser opstår på dit initiativ	33	24%	95	68%	10	7%	1	1%	0	0%	139
Drøftelser opstår på initiativ fra andre på universitetet (personaleafdeling, centrale ledelse, tillidsfolk m.fl.)	4	3%	28	20%	59	42%	45	32%	3	2%	139

Bilag C Survey D

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel D.1.9

I hvor høj grad oplever du, at der i følgende formelle rammer er barrierer for universitetets muligheder for at tage bedst mulig hånd om universitetsforskernes karrierer:	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Ansættelsesbekendtgørelsen	23	17%	45	32%	41	29%	20	14%	10	7%	139
Stillingstrukturen	39	28%	41	29%	41	29%	14	10%	4	3%	139
Overenskomsten	19	14%	30	22%	57	41%	21	15%	12	9%	139

Tabel D.1.10

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut:	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Regler for ansættelse og bedømmelse	18	13%	57	41%	48	35%	10	7%	5	4%	138
Regler for stillinger på post.doc./adjunkt-niveau	14	10%	54	39%	49	36%	13	9%	8	6%	138
Regler for stillinger på lektorniveau	17	12%	56	41%	47	34%	13	9%	5	4%	138
Regler for stillinger på professorniveau	20	14%	56	41%	41	30%	13	9%	8	6%	138
Lokale regler (ansættelsesprocedurer etc.)	16	12%	56	41%	36	26%	17	12%	13	9%	138
Lokale målsætninger (videnskabelig produktion, tiltrækning af ekstern finansiering etc.)	39	28%	63	46%	21	15%	9	7%	6	4%	138

Tabel D.1.11

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet:	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Formidling af procedurer for arbejds- og opholdstilladelse	10	7%	46	34%	36	26%	31	23%	13	10%	136
Sprogforhold	13	10%	55	40%	44	32%	9	7%	15	11%	136
Vedkommendes ægtefælles muligheder for ophold, arbejde og trivsel	8	6%	32	24%	45	33%	32	24%	19	14%	136
Vedkommendes børns muligheder for uddannelse og trivsel	7	5%	39	29%	36	26%	21	15%	33	24%	136
Formidling af indhold i ansættelsesbekendtgørelsen	4	3%	29	21%	48	35%	24	18%	31	23%	136
Formidling af indhold i stillingsstrukturen	7	5%	35	26%	47	35%	21	15%	26	19%	136
Formidling af indhold i overenskomsten	4	3%	27	20%	47	35%	26	19%	32	24%	136

Tabel D.1.12

I hvor høj grad synes du alt i alt, at der sker en tilfredsstillende karrierehåndtering for forskerne på dit institut?	Antal	Procent
I høj grad	37	27%
I nogen grad	79	58%
I mindre grad	19	14%
Slet ikke	1	1%
Total	136	100%

Bilag C Survey D

Frekvenser for besvarelser af spørgeskemaet

Tabel D.1.13

Hvis du skulle vælge ét fokusområde, hvor en karrierehåndteringsindsats fra ministeriet og/eller universitetet fik størst effekt, skulle det så være:	Antal	Procent
De juridiske rammer (lovgivning)	28	21%
Hvordan de givne rammer håndteres lokalt	36	26%
Formalisering af forskningsledelse	25	18%
Universitetet som fungerende organisation	47	35%
Total	136	100%

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.1

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	6	67%	2	22%	1	11%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	18	56%	11	34%	3	9%	0	0%	0	0%	32
Copenhagen Business School	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	13	48%	11	41%	3	11%	0	0%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	17	49%	11	31%	4	11%	3	9%	0	0%	35
Roskilde Universitet	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	13	59%	8	36%	1	5%	0	0%	0	0%	22
Total	75	54%	47	34%	13	9%	3	2%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.2

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: Håndtering og afklaring af karrierer for ansatte på lektorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	3	33%	4	44%	2	22%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	5	16%	12	38%	12	38%	3	9%	0	0%	32
Copenhagen Business School	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	8	30%	14	52%	5	19%	0	0%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	8	23%	13	37%	10	29%	4	11%	0	0%	35
Roskilde Universitet	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	3	14%	12	55%	6	27%	1	5%	0	0%	22
Total	33	24%	61	44%	36	26%	8	6%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.3

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på professorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	5	56%	2	22%	2	22%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	5	16%	6	19%	12	38%	9	28%	0	0%	32
Copenhagen Business School	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	3	11%	10	37%	7	26%	7	26%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	4	11%	10	29%	9	26%	9	26%	3	9%	35
Roskilde Universitet	0	0%	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	5
Syddansk Universitet	1	5%	8	36%	7	32%	6	27%	0	0%	22
Total	21	15%	41	30%	39	28%	34	25%	3	2%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.4

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: Administrativ støtte til forskning og undervisning	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	3	33%	3	33%	3	33%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	16	50%	12	38%	3	9%	0	0%	1	3%	32
Copenhagen Business School	3	60%	1	20%	0	0%	1	20%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	14	52%	12	44%	1	4%	0	0%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	20	57%	9	26%	4	11%	2	6%	0	0%	35
Roskilde Universitet	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	13	59%	8	36%	1	5%	0	0%	0	0%	22
Total	73	53%	47	34%	14	10%	3	2%	1	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.5

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: At skabe muligheder for fri forskningstid (sabbatical etc.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	1	11%	4	44%	4	44%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	16	50%	7	22%	7	22%	2	6%	0	0%	32
Copenhagen Business School	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	1	4%	6	22%	16	59%	4	15%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	14	40%	4	11%	7	20%	9	26%	1	3%	35
Roskilde Universitet	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	7	32%	6	27%	7	32%	2	9%	0	0%	22
Total	45	33%	34	25%	41	30%	17	12%	1	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.6

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: Arbejds-/samarbejdsmiljø på instituttet	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	5	56%	4	44%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	16	50%	14	44%	2	6%	0	0%	0	0%	32
Copenhagen Business School	2	40%	2	40%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	8	30%	9	33%	10	37%	0	0%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	17	49%	12	34%	5	14%	1	3%	0	0%	35
Roskilde Universitet	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	9	41%	9	41%	3	14%	1	5%	0	0%	22
Total	60	43%	53	38%	23	17%	2	1%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.7

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: At der rekrutteres talentfulde forskere udefra (herunder udlandet eller fra virksomheder)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	6	67%	2	22%	1	11%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	14	44%	11	34%	7	22%	0	0%	0	0%	32
Copenhagen Business School	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	16	59%	9	33%	2	7%	0	0%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	16	46%	10	29%	6	17%	3	9%	0	0%	35
Roskilde Universitet	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	12	55%	8	36%	2	9%	0	0%	0	0%	22
Total	71	51%	44	32%	20	14%	3	2%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.8

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: Andre typer af ledelse	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	5	56%	4	44%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	16	50%	8	25%	2	6%	0	0%	6	19%	32
Copenhagen Business School	1	20%	2	40%	1	20%	0	0%	1	20%	5
Danmarks Tekniske Universitet	8	30%	14	52%	3	11%	0	0%	2	7%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	13	37%	14	40%	0	0%	1	3%	7	20%	35
Roskilde Universitet	1	20%	2	40%	1	20%	0	0%	1	20%	5
Syddansk Universitet	12	55%	7	32%	0	0%	1	5%	2	9%	22
Total	57	41%	52	38%	8	6%	2	1%	19	14%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.9

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	6	67%	3	33%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	15	47%	15	47%	2	6%	0	0%	0	0%	32
Copenhagen Business School	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	14	52%	10	37%	3	11%	0	0%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	9	26%	15	43%	6	17%	4	11%	1	3%	35
Roskilde Universitet	1	20%	4	80%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	13	59%	5	23%	3	14%	0	0%	1	5%	22
Total	62	45%	56	41%	14	10%	4	3%	2	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.10

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Håndtering og afklaring af karrierer for ansatte på lektorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	3	33%	6	67%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	7	22%	12	38%	12	38%	1	3%	0	0%	32
Copenhagen Business School	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	15	56%	11	41%	1	4%	0	0%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	6	17%	11	31%	15	43%	2	6%	1	3%	35
Roskilde Universitet	0	0%	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	6	27%	11	50%	4	18%	1	5%	0	0%	22
Total	41	30%	58	42%	34	25%	4	3%	1	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.11

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på professor niveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	6	67%	2	22%	1	11%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	6	19%	8	25%	13	41%	4	13%	1	3%	32
Copenhagen Business School	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	11	41%	8	30%	3	11%	3	11%	2	7%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	7	20%	12	34%	8	23%	4	11%	4	11%	35
Roskilde Universitet	1	20%	1	20%	3	60%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	5	23%	6	27%	7	32%	3	14%	1	5%	22
Total	38	28%	42	30%	35	25%	14	10%	9	7%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.12

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Administrativ støtte til forskning og undervisning	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	3	33%	5	56%	1	11%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	21	66%	10	31%	0	0%	0	0%	1	3%	32
Copenhagen Business School	2	40%	2	40%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	11	41%	9	33%	7	26%	0	0%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	12	34%	13	37%	7	20%	2	6%	1	3%	35
Roskilde Universitet	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	8	36%	11	50%	3	14%	0	0%	0	0%	22
Total	58	42%	55	40%	21	15%	2	1%	2	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.13

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: At skabe muligheder for fri forskningstid (sabbatical etc.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	2	22%	4	44%	3	33%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	8	25%	17	53%	6	19%	1	3%	0	0%	32
Copenhagen Business School	2	40%	2	40%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	5	19%	8	30%	9	33%	4	15%	1	4%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	7	20%	10	29%	8	23%	8	23%	2	6%	35
Roskilde Universitet	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	4	18%	10	45%	5	23%	3	14%	0	0%	22
Total	29	21%	56	41%	34	25%	16	12%	3	2%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.14

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Arbejds-/samarbejds miljø på instituttet	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	4	44%	4	44%	1	11%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	17	53%	14	44%	1	3%	0	0%	0	0%	32
Copenhagen Business School	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	12	44%	11	41%	4	15%	0	0%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	14	40%	17	49%	2	6%	1	3%	1	3%	35
Roskilde Universitet	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	11	50%	10	45%	1	5%	0	0%	0	0%	22
Total	64	46%	61	44%	11	8%	1	1%	1	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.15

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: At der rekrutteres talentfulde forskere udefra (herunder udlandet eller fra	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	5	56%	2	22%	2	22%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	16	50%	11	34%	5	16%	0	0%	0	0%	32
Copenhagen Business School	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	13	48%	9	33%	5	19%	0	0%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	5	14%	17	49%	9	26%	3	9%	1	3%	35
Roskilde Universitet	1	20%	1	20%	2	40%	1	20%	0	0%	5
Syddansk Universitet	8	36%	10	45%	4	18%	0	0%	0	0%	22
Total	54	39%	52	38%	27	20%	4	3%	1	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.16

På hvilket niveau vurderer du, at karriereforhold primært håndteres for de ansatte på instituttet: Ansatte på post.doc.niveau	Centralt universitetsniveau		Fakultetniveau		Instituttleder-niveau		Gruppeleder- niveau		Vejlederniveau		Erfarne kolleger til den ansatte		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	0	0%	0	0%	6	67%	3	33%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	0	0%	0	0%	20	63%	11	34%	1	3%	0	0%	32
Copenhagen Business School	2	40%	0	0%	2	40%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	0	0%	0	0%	1	4%	18	67%	6	22%	2	7%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	0	0%	2	6%	9	26%	17	49%	3	9%	4	11%	35
Roskilde Universitet	0	0%	0	0%	2	40%	2	40%	0	0%	1	20%	5
Syddansk Universitet	0	0%	0	0%	14	64%	7	32%	1	5%	0	0%	22
Total	2	1%	2	1%	54	39%	61	44%	12	9%	7	5%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.17

På hvilket niveau vurderer du, at karriereforhold primært håndteres for de ansatte på instituttet: Ansatte på adjunkt-niveau	Centralt universitetsniveau		Fakultetniveau		Instituttleder-niveau		Gruppeleder- niveau		Vejlederniveau		Erfarne kolleger til den ansatte		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	0	0%	0	0%	6	67%	3	33%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	0	0%	2	6%	26	81%	4	13%	0	0%	0	0%	32
Copenhagen Business School	1	20%	0	0%	4	80%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	0	0%	0	0%	7	26%	19	70%	1	4%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	0	0%	2	6%	21	60%	9	26%	1	3%	2	6%	35
Roskilde Universitet	0	0%	0	0%	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	0	0%	1	5%	19	86%	2	9%	0	0%	0	0%	22
Total	1	1%	5	4%	88	64%	40	29%	2	1%	2	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.18

På hvilket niveau vurderer du, at karriereforhold primært håndteres for de ansatte på instituttet: Ansatte på lektorniveau	Centralt universitetsniveau		Fakultetniveau		Instituttleder-niveau		Gruppeleder-niveau		Vejlederniveau		Erfarne kolleger til den ansatte		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	0	0%	0	0%	9	100%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	0	0%	5	16%	26	81%	0	0%	0	0%	1	3%	32
Copenhagen Business School	2	40%	0	0%	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	0	0%	0	0%	14	52%	13	48%	0	0%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	0	.	.	.	3
Københavns Universitet	0	0%	5	14%	24	69%	5	14%	0	0%	1	3%	35
Roskilde Universitet	0	0%	0	0%	4	80%	0	0%	0	0%	1	20%	5
Syddansk Universitet	0	0%	6	27%	14	64%	2	9%	0	0%	0	0%	22
Total	2	1%	16	12%	95	69%	22	16%	0	0%	3	2%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.19

På hvilket niveau vurderer du, at karriereforhold primært håndteres for de ansatte på instituttet: Ansatte på professorniveau	Centralt universitetsniveau		Fakultetniveau		Instituttleder-niveau		Gruppeleder-niveau		Vejlederniveau		Erfarne kolleger til den ansatte		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	0	0%	1	11%	8	89%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	0	0%	17	53%	13	41%	0	0%	0	0%	2	6%	32
Copenhagen Business School	2	40%	1	20%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	3	11%	2	7%	22	81%	0	0%	0	0%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	0	.	.	.	3
Københavns Universitet	0	0%	12	34%	21	60%	1	3%	0	0%	1	3%	35
Roskilde Universitet	1	20%	0	0%	3	60%	0	0%	0	0%	1	20%	5
Syddansk Universitet	0	0%	12	55%	10	45%	0	0%	0	0%	0	0%	22
Total	6	4%	45	33%	81	59%	1	1%	0	0%	5	4%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.20

Bistår du de ansatte forskeres karriereforhold ved: Faglig sparring om igangværende analyser, artikeludarbejdning etc.	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	1	11%	4	44%	3	33%	1	11%	0	0%	9
Aarhus Universitet	5	16%	12	38%	11	34%	4	13%	0	0%	32
Copenhagen Business School	2	40%	2	40%	0	0%	1	20%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	12	44%	9	33%	5	19%	1	4%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	13	37%	11	31%	6	17%	5	14%	0	0%	35
Roskilde Universitet	2	40%	1	20%	1	20%	1	20%	0	0%	5
Syddansk Universitet	3	14%	5	23%	10	45%	4	18%	0	0%	22
Total	38	28%	46	33%	36	26%	18	13%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.21

Bistår du de ansatte forskeres karriereforsørelse ved: Systematiske karrieresamtaler og planlægning sammen med de ansatte forskere	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	3	33%	4	44%	2	22%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	10	31%	16	50%	6	19%	0	0%	0	0%	32
Copenhagen Business School	2	40%	1	20%	1	20%	1	20%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	7	26%	13	48%	6	22%	1	4%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	8	23%	20	57%	7	20%	0	0%	0	0%	35
Roskilde Universitet	0	0%	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	5
Syddansk Universitet	6	27%	13	59%	3	14%	0	0%	0	0%	22
Total	36	26%	72	52%	27	20%	3	2%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.22

Bistår du de ansatte forskeres karriereforsørelse ved: Beslutninger om ansættelser, løn, fordeling af økonomi etc.	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	7	78%	1	11%	1	11%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	15	47%	10	31%	3	9%	4	13%	0	0%	32
Copenhagen Business School	2	40%	2	40%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	10	37%	14	52%	1	4%	2	7%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	15	43%	13	37%	2	6%	5	14%	0	0%	35
Roskilde Universitet	2	40%	2	40%	0	0%	1	20%	0	0%	5
Syddansk Universitet	12	55%	6	27%	4	18%	0	0%	0	0%	22
Total	64	46%	49	36%	13	9%	12	9%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.23

Bistår du de ansatte forskeres karriereforsørelse ved: Ved udadvendte aktiviteter såsom at søge eksterne midler	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	6	67%	1	11%	2	22%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	9	28%	19	59%	3	9%	1	3%	0	0%	32
Copenhagen Business School	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	10	37%	16	59%	1	4%	0	0%	0	0%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	15	43%	14	40%	4	11%	2	6%	0	0%	35
Roskilde Universitet	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	12	55%	7	32%	3	14%	0	0%	0	0%	22
Total	57	41%	65	47%	13	9%	3	2%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.24

Bistår du de ansatte forskeres karriereforhold ved: Andet	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	2	22%	7	78%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	3	9%	8	25%	9	28%	1	3%	11	34%	32
Copenhagen Business School	1	20%	1	20%	1	20%	0	0%	2	40%	5
Danmarks Tekniske Universitet	3	11%	17	63%	1	4%	1	4%	5	19%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	6	17%	12	34%	4	11%	2	6%	11	31%	35
Roskilde Universitet	0	0%	2	40%	1	20%	0	0%	2	40%	5
Syddansk Universitet	2	9%	10	45%	1	5%	1	5%	8	36%	22
Total	17	12%	58	42%	18	13%	5	4%	40	29%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.25

Hvem tager initiativ til det, når du har karrieredrøftelser med de ansatte forskere: Drøftelser opstår på forskerens initiativ	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	2	22%	6	67%	1	11%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	6	19%	22	69%	4	13%	0	0%	0	0%	32
Copenhagen Business School	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	3	11%	19	70%	4	15%	0	0%	1	4%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	9	26%	21	60%	5	14%	0	0%	0	0%	35
Roskilde Universitet	2	40%	2	40%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	3	14%	14	64%	5	23%	0	0%	0	0%	22
Total	27	20%	90	65%	20	14%	0	0%	1	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.26

Hvem tager initiativ til det, når du har karrieredrøftelser med de ansatte forskere: Drøftelser opstår på dit initiativ	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	3	33%	6	67%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	10	31%	20	63%	2	6%	0	0%	0	0%	32
Copenhagen Business School	1	20%	4	80%	0	0%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	6	22%	17	63%	3	11%	0	0%	1	4%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	6	17%	26	74%	3	9%	0	0%	0	0%	35
Roskilde Universitet	0	0%	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	7	32%	15	68%	0	0%	0	0%	0	0%	22
Total	33	24%	94	68%	10	7%	0	0%	1	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.27

Hvem tager initiativ til det, når du har karrieredrøftelser med de ansatte forskere: Drøftelser opstår på initiativ fra andre på universitetet (personaleafdeling, centrale ledelse, tillidsfolk m.fl.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	0	0%	3	33%	4	44%	2	22%	0	0%	9
Aarhus Universitet	0	0%	2	6%	15	47%	13	41%	2	6%	32
Copenhagen Business School	0	0%	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	1	4%	12	44%	9	33%	4	15%	1	4%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	1	3%	6	17%	13	37%	15	43%	0	0%	35
Roskilde Universitet	0	0%	2	40%	2	40%	1	20%	0	0%	5
Syddansk Universitet	1	5%	2	9%	11	50%	8	36%	0	0%	22
Total	4	3%	28	20%	58	42%	45	33%	3	2%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.28

I hvor høj grad oplever du, at der i følgende formelle rammer er barrierer for universitetets muligheder for at tage bedst mulig hånd om universitetsforskernes karrierer: Ansættelsesbekendtgørelsen	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	1	11%	2	22%	4	44%	2	22%	0	0%	9
Aarhus Universitet	7	22%	7	22%	8	25%	7	22%	3	9%	32
Copenhagen Business School	0	0%	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	2	7%	9	33%	9	33%	4	15%	3	11%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	8	23%	14	40%	9	26%	2	6%	2	6%	35
Roskilde Universitet	1	20%	1	20%	1	20%	1	20%	1	20%	5
Syddansk Universitet	3	14%	7	32%	8	36%	3	14%	1	5%	22
Total	23	17%	44	32%	41	30%	20	14%	10	7%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.29

I hvor høj grad oplever du, at der i følgende formelle rammer er barrierer for universitetets muligheder for at tage bedst mulig hånd om universitetsforskernes karrierer: Stillingsstrukturen	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	2	22%	2	22%	4	44%	1	11%	0	0%	9
Aarhus Universitet	11	34%	7	22%	7	22%	6	19%	1	3%	32
Copenhagen Business School	2	40%	2	40%	0	0%	1	20%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	1	4%	9	33%	13	48%	3	11%	1	4%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	13	37%	10	29%	11	31%	0	0%	1	3%	35
Roskilde Universitet	2	40%	0	0%	1	20%	1	20%	1	20%	5
Syddansk Universitet	7	32%	9	41%	4	18%	2	9%	0	0%	22
Total	39	28%	40	29%	41	30%	14	10%	4	3%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.30

I hvor høj grad oplever du, at der i følgende formelle rammer er barrierer for universitetets muligheder for at tage bedst mulig hånd om universitetsforskernes karrierer: Overenskomsten	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	0	0%	3	33%	4	44%	2	22%	0	0%	9
Aarhus Universitet	5	16%	3	9%	13	41%	9	28%	2	6%	32
Copenhagen Business School	2	40%	1	20%	1	20%	1	20%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	3	11%	4	15%	13	48%	4	15%	3	11%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	5	14%	6	17%	15	43%	4	11%	5	14%	35
Roskilde Universitet	1	20%	0	0%	2	40%	1	20%	1	20%	5
Syddansk Universitet	3	14%	12	55%	6	27%	0	0%	1	5%	22
Total	19	14%	30	22%	56	41%	21	15%	12	9%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.31

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Regler for ansættelse og bedømmelse	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	2	22%	5	56%	2	22%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	4	13%	13	41%	11	34%	4	13%	0	0%	32
Copenhagen Business School	1	20%	2	40%	1	20%	1	20%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	3	11%	17	63%	6	22%	0	0%	1	4%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	3	9%	9	26%	16	47%	4	12%	2	6%	34
Roskilde Universitet	1	20%	1	20%	2	40%	0	0%	1	20%	5
Syddansk Universitet	4	18%	9	41%	7	32%	1	5%	1	5%	22
Total	18	13%	56	41%	48	35%	10	7%	5	4%	137

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.32

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Regler for stillinger på post.doc./adjunktiveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	1	11%	8	89%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	4	13%	11	34%	11	34%	5	16%	1	3%	32
Copenhagen Business School	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	2	7%	13	48%	10	37%	1	4%	1	4%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	2	6%	11	32%	12	35%	5	15%	4	12%	34
Roskilde Universitet	1	20%	0	0%	3	60%	0	0%	1	20%	5
Syddansk Universitet	3	14%	8	36%	8	36%	2	9%	1	5%	22
Total	14	10%	54	39%	48	35%	13	9%	8	6%	137

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.33

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Regler for stillinger på lektorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	2	22%	6	67%	0	0%	1	11%	0	0%	9
Aarhus Universitet	3	9%	11	34%	12	38%	6	19%	0	0%	32
Copenhagen Business School	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	2	7%	19	70%	5	19%	0	0%	1	4%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	3	9%	11	32%	14	41%	4	12%	2	6%	34
Roskilde Universitet	1	20%	0	0%	3	60%	0	0%	1	20%	5
Syddansk Universitet	5	23%	7	32%	8	36%	1	5%	1	5%	22
Total	17	12%	56	41%	47	34%	12	9%	5	4%	137

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.34

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Regler for stillinger på professorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	2	22%	6	67%	0	0%	1	11%	0	0%	9
Aarhus Universitet	5	16%	9	28%	12	38%	5	16%	1	3%	32
Copenhagen Business School	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	3	11%	18	67%	5	19%	0	0%	1	4%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	4	12%	10	29%	13	38%	3	9%	4	12%	34
Roskilde Universitet	1	20%	0	0%	3	60%	0	0%	1	20%	5
Syddansk Universitet	4	18%	10	45%	4	18%	3	14%	1	5%	22
Total	20	15%	56	41%	41	30%	12	9%	8	6%	137

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.35

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Lokale regler (ansættelsesprocedurer etc.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	1	11%	6	67%	1	11%	1	11%	0	0%	9
Aarhus Universitet	4	13%	13	41%	5	16%	8	25%	2	6%	32
Copenhagen Business School	0	0%	0	0%	4	80%	1	20%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	6	22%	12	44%	6	22%	1	4%	2	7%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	0	0%	14	41%	11	32%	5	15%	4	12%	34
Roskilde Universitet	0	0%	0	0%	3	60%	0	0%	2	40%	5
Syddansk Universitet	5	23%	9	41%	5	23%	1	5%	2	9%	22
Total	16	12%	56	41%	36	26%	17	12%	12	9%	137

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.36

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Lokale målsætninger (videnskabelig produktion, tiltrækning af ekstern finansiering etc.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	5	56%	4	44%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	10	31%	13	41%	5	16%	4	13%	0	0%	32
Copenhagen Business School	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	8	30%	12	44%	3	11%	3	11%	1	4%	27
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	8	24%	18	53%	5	15%	1	3%	2	6%	34
Roskilde Universitet	0	0%	1	20%	3	60%	0	0%	1	20%	5
Syddansk Universitet	7	32%	9	41%	3	14%	1	5%	2	9%	22
Total	39	28%	63	46%	20	15%	9	7%	6	4%	137

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.37

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Formidling af procedurer for arbejds- og opholdstilladelse	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	0	0%	3	33%	2	22%	4	44%	0	0%	9
Aarhus Universitet	3	9%	10	31%	9	28%	7	22%	3	9%	32
Copenhagen Business School	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	4	16%	12	48%	5	20%	3	12%	1	4%	25
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	2	6%	9	26%	9	26%	9	26%	5	15%	34
Roskilde Universitet	0	0%	0	0%	2	40%	1	20%	2	40%	5
Syddansk Universitet	0	0%	9	41%	6	27%	6	27%	1	5%	22
Total	10	7%	45	33%	36	27%	31	23%	13	10%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.38

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Sprogforhold	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	0	0%	5	56%	4	44%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	4	13%	14	44%	7	22%	3	9%	4	13%	32
Copenhagen Business School	1	20%	0	0%	3	60%	1	20%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	4	16%	13	52%	4	16%	2	8%	2	8%	25
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	3	9%	13	38%	10	29%	3	9%	5	15%	34
Roskilde Universitet	0	0%	0	0%	3	60%	0	0%	2	40%	5
Syddansk Universitet	1	5%	9	41%	11	50%	0	0%	1	5%	22
Total	13	10%	55	41%	43	32%	9	7%	15	11%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.39

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Vedkommendes ægtefælles muligheder for ophold, arbejde og trivsel	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	0	0%	1	11%	5	56%	3	33%	0	0%	9
Aarhus Universitet	4	13%	7	22%	10	31%	9	28%	2	6%	32
Copenhagen Business School	0	0%	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	1	4%	9	36%	8	32%	5	20%	2	8%	25
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	2	6%	3	9%	11	32%	9	26%	9	26%	34
Roskilde Universitet	0	0%	0	0%	3	60%	0	0%	2	40%	5
Syddansk Universitet	1	5%	9	41%	5	23%	4	18%	3	14%	22
Total	8	6%	32	24%	45	33%	31	23%	19	14%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.40

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Vedkommendes børns muligheder for uddannelse og trivsel	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	2	22%	1	11%	3	33%	2	22%	1	11%	9
Aarhus Universitet	2	6%	8	25%	9	28%	7	22%	6	19%	32
Copenhagen Business School	0	0%	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	1	4%	11	44%	7	28%	2	8%	4	16%	25
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	0	0%	7	21%	7	21%	8	24%	12	35%	34
Roskilde Universitet	0	0%	0	0%	3	60%	0	0%	2	40%	5
Syddansk Universitet	2	9%	9	41%	4	18%	1	5%	6	27%	22
Total	7	5%	39	29%	36	27%	20	15%	33	24%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.41

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Formidling af indhold i ansættelsbekendtgørelsen	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	1	11%	3	33%	4	44%	1	11%	0	0%	9
Aarhus Universitet	1	3%	8	25%	10	31%	7	22%	6	19%	32
Copenhagen Business School	0	0%	2	40%	2	40%	0	0%	1	20%	5
Danmarks Tekniske Universitet	1	4%	7	28%	7	28%	3	12%	7	28%	25
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	1	3%	3	9%	11	32%	8	24%	11	32%	34
Roskilde Universitet	0	0%	0	0%	3	60%	0	0%	2	40%	5
Syddansk Universitet	0	0%	6	27%	8	36%	4	18%	4	18%	22
Total	4	3%	29	21%	48	36%	23	17%	31	23%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.42

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Formidling af indhold i stillingstrukturen	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	1	11%	4	44%	3	33%	1	11%	0	0%	9
Aarhus Universitet	1	3%	8	25%	10	31%	8	25%	5	16%	32
Copenhagen Business School	0	0%	3	60%	1	20%	0	0%	1	20%	5
Danmarks Tekniske Universitet	2	8%	11	44%	7	28%	1	4%	4	16%	25
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	3	9%	4	12%	9	26%	8	24%	10	29%	34
Roskilde Universitet	0	0%	0	0%	3	60%	0	0%	2	40%	5
Syddansk Universitet	0	0%	5	23%	12	55%	2	9%	3	14%	22
Total	7	5%	35	26%	47	35%	20	15%	26	19%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.43

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Formidling af indhold i overenskomsten	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	0	0%	3	33%	2	22%	2	22%	2	22%	9
Aarhus Universitet	1	3%	4	13%	13	41%	9	28%	5	16%	32
Copenhagen Business School	0	0%	3	60%	0	0%	1	20%	1	20%	5
Danmarks Tekniske Universitet	2	8%	9	36%	7	28%	1	4%	6	24%	25
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	0	0%	3	9%	10	29%	8	24%	13	38%	34
Roskilde Universitet	0	0%	0	0%	3	60%	0	0%	2	40%	5
Syddansk Universitet	1	5%	5	23%	11	50%	3	14%	2	9%	22
Total	4	3%	27	20%	47	35%	25	19%	32	24%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.44

I hvor høj grad oplever du alt i alt, at der sker en tilfredsstillende karrierehåndtering for forskerne på dit institut?	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	3	33%	6	67%	0	0%	0	0%	0	0%	9
Aarhus Universitet	7	22%	19	59%	6	19%	0	0%	0	0%	32
Copenhagen Business School	2	40%	2	40%	1	20%	0	0%	0	0%	5
Danmarks Tekniske Universitet	13	52%	10	40%	2	8%	0	0%	0	0%	25
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	4	12%	23	68%	6	18%	1	3%	0	0%	34
Roskilde Universitet	0	0%	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	5
Syddansk Universitet	7	32%	14	64%	1	5%	0	0%	0	0%	22
Total	37	27%	79	59%	18	13%	1	1%	0	0%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.45

Hvis du skulle vælge ét fokusområde, hvor en karrierehåndteringsindsats fra ministeriet og/eller universitetet fik størst effekt, skulle det være:	De juridiske rammer (lovgivning)		Hvordan de givne rammer håndteres lokalt		Formalisering af forskningsledelse		Universitetet som fungerende organisation		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Aalborg Universitet	2	22%	1	11%	2	22%	4	44%	9
Aarhus Universitet	3	9%	13	41%	5	16%	11	34%	32
Copenhagen Business School	2	40%	1	20%	1	20%	1	20%	5
Danmarks Tekniske Universitet	4	16%	8	32%	8	32%	5	20%	25
IT- Universitetet *)	3
Københavns Universitet	9	26%	5	15%	6	18%	14	41%	34
Roskilde Universitet	0	0%	2	40%	1	20%	2	40%	5
Syddansk Universitet	7	32%	6	27%	2	9%	7	32%	22
Total	28	21%	36	27%	25	19%	46	34%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.46

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på post.doc./adjunktniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	50	53%	31	33%	11	12%	2	2%	0	0%	94
Gruppeleder el. lign.	24	62%	13	33%	1	3%	1	3%	0	0%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	75	54%	47	34%	13	9%	3	2%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.47

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: Håndtering og afklaring af karrierer for ansatte på lektorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	21	22%	42	45%	26	28%	5	5%	0	0%	94
Gruppeleder el. lign.	12	31%	16	41%	8	21%	3	8%	0	0%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	33	24%	61	44%	36	26%	8	6%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.48

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på professorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	17	18%	30	32%	28	30%	17	18%	2	2%	94
Gruppeleder el. lign.	4	10%	11	28%	8	21%	15	38%	1	3%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	21	15%	41	30%	39	28%	34	25%	3	2%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.49

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: Administrativ støtte til forskning og undervisning	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	52	55%	30	32%	9	10%	2	2%	1	1%	94
Gruppeleder el. lign.	18	46%	16	41%	4	10%	1	3%	0	0%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	73	53%	47	34%	14	10%	3	2%	1	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.50

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: At skabe muligheder for fri forskningstid (sabbatical etc.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	38	40%	20	21%	31	33%	5	5%	0	0%	94
Gruppeleder el. lign.	6	15%	14	36%	10	26%	8	21%	1	3%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	45	33%	34	25%	41	30%	17	12%	1	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.51

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: Arbejds-/samarbejds miljø på instituttet	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	45	48%	38	40%	10	11%	1	1%	0	0%	94
Gruppeleder el. lign.	14	36%	13	33%	11	28%	1	3%	0	0%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	60	43%	53	38%	23	17%	2	1%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.52

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: At der rekrutteres talentfulde forskere udefra (herunder udlandet eller fra virksomheder)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	45	48%	33	35%	14	15%	2	2%	0	0%	94
Gruppeleder el. lign.	25	64%	9	23%	4	10%	1	3%	0	0%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	71	51%	44	32%	20	14%	3	2%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.53

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt fra dig: Andre typer af ledelse	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	43	46%	36	38%	4	4%	1	1%	10	11%	94
Gruppeleder el. lign.	13	33%	14	36%	3	8%	1	3%	8	21%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	57	41%	52	38%	8	6%	2	1%	19	14%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.54

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på post.doc./adjunktniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	51	54%	36	38%	4	4%	2	2%	1	1%	94
Gruppeleder el. lign.	9	23%	18	46%	9	23%	2	5%	1	3%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	62	45%	56	41%	14	10%	4	3%	2	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.55

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Håndtering og afklaring af karrierer for ansatte på lektorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	31	33%	40	43%	21	22%	2	2%	0	0%	94
Gruppeleder el. lign.	9	23%	15	38%	12	31%	2	5%	1	3%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	41	30%	58	42%	34	25%	4	3%	1	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.56

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på professor niveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	31	33%	28	30%	21	22%	10	11%	4	4%	94
Gruppeleder el. lign.	6	15%	14	36%	12	31%	4	10%	3	8%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	38	28%	42	30%	35	25%	14	10%	9	7%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.57

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Administrativ støtte til forskning og undervisning	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	49	52%	33	35%	9	10%	2	2%	1	1%	94
Gruppeleder el. lign.	7	18%	20	51%	11	28%	0	0%	1	3%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	58	42%	55	40%	21	15%	2	1%	2	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.58

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: At skabe muligheder for fri forskningstid (sabbatical etc.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	26	28%	39	41%	21	22%	7	7%	1	1%	94
Gruppeleder el. lign.	3	8%	14	36%	13	33%	8	21%	1	3%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	29	21%	56	41%	34	25%	16	12%	3	2%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.59

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Arbejds-/samarbejds miljø på instituttet	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituttleder el. lign.	54	57%	35	37%	4	4%	1	1%	0	0%	94
Gruppeleder el. lign.	10	26%	21	54%	7	18%	0	0%	1	3%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	64	46%	61	44%	11	8%	1	1%	1	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.60

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: At der rekrutteres talentfulde forskere udefra (herunder udlændt eller fra virksomheder)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituttleder el. lign.	40	43%	35	37%	16	17%	3	3%	0	0%	94
Gruppeleder el. lign.	12	31%	15	38%	10	26%	1	3%	1	3%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	54	39%	52	38%	27	20%	4	3%	1	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.61

På hvilket niveau vurderer du, at karriereforhold primært håndteres for de ansatte på instituttet: Ansatte på post.doc.niveau	Centralt universitetsniveau		Fakultetniveau		Instituttleder-niveau		Gruppeleder-niveau		Vejlederniveau		Erfarne kolleger til den ansatte		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituttleder el. lign.	1	1%	2	2%	47	50%	36	38%	5	5%	3	3%	94
Gruppeleder el. lign.	1	3%	0	0%	7	18%	22	56%	5	13%	4	10%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	2	1%	2	1%	54	39%	61	44%	12	9%	7	5%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.62

På hvilket niveau vurderer du, at karriereforhold primært håndteres for de ansatte på instituttet: Ansatte på adjunkt-niveau	Centralt universitetsniveau		Fakultetniveau		Instituttleder-niveau		Gruppeleder-niveau		Vejlederniveau		Erfarne kolleger til den ansatte		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituttleder el. lign.	1	1%	5	5%	64	68%	22	23%	1	1%	1	1%	94
Gruppeleder el. lign.	0	0%	0	0%	21	54%	16	41%	1	3%	1	3%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	1	1%	5	4%	88	64%	40	29%	2	1%	2	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.63

På hvilket niveau vurderer du, at karriereforhold primært håndteres for de ansatte på instituttet: Ansatte på lektorniveau	Centralt universitetsniveau		Fakultetniveau		Instituteder-niveau		Gruppeleder-niveau		Vejlederniveau		Erfarne kolleger til den ansatte		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	1	1%	12	13%	68	72%	11	12%	0	0%	2	2%	94
Gruppeleder el. lign.	1	3%	3	8%	24	62%	10	26%	0	0%	1	3%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutederniveau *)	4
Total	2	1%	16	12%	95	69%	22	16%	0	0%	3	2%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.64

På hvilket niveau vurderer du, at karriereforhold primært håndteres for de ansatte på instituttet: Ansatte på professorniveau	Centralt universitetsniveau		Fakultetniveau		Instituteder-niveau		Gruppeleder-niveau		Vejlederniveau		Erfarne kolleger til den ansatte		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	3	3%	32	34%	57	61%	0	0%	0	0%	2	2%	94
Gruppeleder el. lign.	3	8%	12	31%	20	51%	1	3%	0	0%	3	8%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutederniveau *)	4
Total	6	4%	45	33%	81	59%	1	1%	0	0%	5	4%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.65

Bistår du de ansatte forskeres karriereforhold ved: Faglig sparring om igangværende analyser, artikeludarbejdning etc.	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	13	14%	29	31%	35	37%	17	18%	0	0%	94
Gruppeleder el. lign.	23	59%	16	41%	0	0%	0	0%	0	0%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutederniveau *)	4
Total	38	28%	46	33%	36	26%	18	13%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.66

Bistår du de ansatte forskeres karriereforhold ved: Systematiske karrieresamtaler og planlægning sammen med de ansatte forskere	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	29	31%	48	51%	17	18%	0	0%	0	0%	94
Gruppeleder el. lign.	6	15%	21	54%	9	23%	3	8%	0	0%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutederniveau *)	4
Total	36	26%	72	52%	27	20%	3	2%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.67

Bistår du de ansatte forskeres karriereforhold ved: Beslutninger omansættelser, løn, fordeling af økonomi etc.	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	54	57%	26	28%	8	9%	6	6%	0	0%	94
Gruppeleder el. lign.	8	21%	21	54%	5	13%	5	13%	0	0%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutederniveau *)	4
Total	64	46%	49	36%	13	9%	12	9%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.68

Bistår du de ansatte forskeres karriereforhold ved: Ved uadvendte aktiviteter såsom at søge eksterne midler	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	29	31%	49	52%	13	14%	3	3%	0	0%	94
Grubeleder el. lign.	26	67%	13	33%	0	0%	0	0%	0	0%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	57	41%	65	47%	13	9%	3	2%	0	0%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.69

Bistår du de ansatte forskeres karriereforhold ved: Andet	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	12	13%	42	45%	13	14%	3	3%	24	26%	94
Grubeleder el. lign.	5	13%	15	38%	5	13%	2	5%	12	31%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	17	12%	58	42%	18	13%	5	4%	40	29%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.70

Hvem tager initiativ til det, når du har karrieredrøftelser med de ansatte forskere: Drøftelser opstår på forskerens initiativ	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	20	21%	58	62%	15	16%	0	0%	1	1%	94
Grubeleder el. lign.	7	18%	28	72%	4	10%	0	0%	0	0%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	27	20%	90	65%	20	14%	0	0%	1	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.71

Hvem tager initiativ til det, når du har karrieredrøftelser med de ansatte forskere: Drøftelser opstår på dit initiativ	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	26	28%	62	66%	5	5%	0	0%	1	1%	94
Grubeleder el. lign.	5	13%	29	74%	5	13%	0	0%	0	0%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	33	24%	94	68%	10	7%	0	0%	1	1%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.72

Hvem tager initiativ til det, når du har karrieredrøftelser med de ansatte forskere: Drøftelser opstår på initiativ fra andre på universitetet (personaleafdeling, centrale ledelse, tillidsfolk m.fl.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	1	1%	16	17%	42	45%	33	35%	2	2%	94
Grubeleder el. lign.	2	5%	12	31%	13	33%	11	28%	1	3%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	4	3%	28	20%	58	42%	45	33%	3	2%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.73

I hvor høj grad oplever du, at der i følgende formelle rammer er barrierer for universitetets muligheder for at tage bedst mulig hånd om universitetsforskernes karrierer: Ansættelsesbekendtgørelsen	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	17	18%	29	31%	30	32%	13	14%	5	5%	94
Grubeleder el. lign.	6	15%	13	33%	11	28%	6	15%	3	8%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	23	17%	44	32%	41	30%	20	14%	10	7%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.74

I hvor høj grad oplever du, at der i følgende formelle rammer er barrierer for universitetets muligheder for at tage bedst mulig hånd om universitetsforskernes karrierer: Stillingsstrukturen	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	28	30%	26	28%	28	30%	10	11%	2	2%	94
Grubeleder el. lign.	10	26%	12	31%	12	31%	4	10%	1	3%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	39	28%	40	29%	41	30%	14	10%	4	3%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.75

I hvor høj grad oplever du, at der i følgende formelle rammer er barrierer for universitetets muligheder for at tage bedst mulig hånd om universitetsforskernes karrierer: Overenskomsten	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	13	14%	24	26%	40	43%	13	14%	4	4%	94
Grubeleder el. lign.	6	15%	5	13%	15	38%	7	18%	6	15%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	19	14%	30	22%	56	41%	21	15%	12	9%	138

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.76

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Regler for ansættelse og bedømmelse	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	14	15%	39	42%	33	35%	6	6%	1	1%	93
Grubeleder el. lign.	4	10%	15	38%	13	33%	4	10%	3	8%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	18	13%	56	41%	48	35%	10	7%	5	4%	137

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.77

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Regler for stillinger på post.doc./adjunktniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	11	12%	38	41%	32	34%	9	10%	3	3%	93
Gruppeleder el. lign.	3	8%	15	38%	13	33%	4	10%	4	10%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	14	10%	54	39%	48	35%	13	9%	8	6%	137

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.78

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Regler for stillinger på lektorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	12	13%	38	41%	32	34%	10	11%	1	1%	93
Gruppeleder el. lign.	4	10%	16	41%	14	36%	2	5%	3	8%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	17	12%	56	41%	47	34%	12	9%	5	4%	137

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.79

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Regler for stillinger på professorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	14	15%	39	42%	28	30%	10	11%	2	2%	93
Gruppeleder el. lign.	5	13%	15	38%	12	31%	2	5%	5	13%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	20	15%	56	41%	41	30%	12	9%	8	6%	137

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.80

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Lokale regler (ansættelsesprocedurer etc.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	12	13%	45	48%	23	25%	10	11%	3	3%	93
Gruppeleder el. lign.	3	8%	11	28%	11	28%	6	15%	8	21%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	16	12%	56	41%	36	26%	17	12%	12	9%	137

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.81

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Lokale målsætninger (videnskabelig produktion, tiltrækning af ekstern finansiering etc.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	28	30%	44	47%	13	14%	7	8%	1	1%	93
Gruppeleder el. lign.	10	26%	16	41%	7	18%	2	5%	4	10%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	4
Total	39	28%	63	46%	20	15%	9	7%	6	4%	137

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.82

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Formidling af procedurer for arbejds- og opholdstilladelse	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	7	8%	31	34%	27	29%	22	24%	5	5%	92
Gruppeleder el. lign.	3	8%	12	31%	8	21%	9	23%	7	18%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	3
Total	10	7%	45	33%	36	27%	31	23%	13	10%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.83

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Sprogforhold	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	8	9%	37	40%	35	38%	6	7%	6	7%	92
Gruppeleder el. lign.	5	13%	15	38%	8	21%	3	8%	8	21%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	3
Total	13	10%	55	41%	43	32%	9	7%	15	11%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.84

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Vedkommendes ægtefælles muligheder for ophold, arbejde og trivsel	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	6	7%	25	27%	31	34%	20	22%	10	11%	92
Gruppenleder el. lign.	1	3%	6	15%	14	36%	10	26%	8	21%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	3
Total	8	6%	32	24%	45	33%	31	23%	19	14%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.85

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Vedkommendes børns muligheder for uddannelse og trivsel	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	5	5%	30	33%	25	27%	15	16%	17	18%	92
Gruppenleder el. lign.	1	3%	7	18%	11	28%	5	13%	15	38%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	3
Total	7	5%	39	29%	36	27%	20	15%	33	24%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.86

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Formidling af indhold i ansættelsbekendtgørelsen	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	3	3%	23	25%	34	37%	17	18%	15	16%	92
Gruppenleder el. lign.	1	3%	6	15%	13	33%	5	13%	14	36%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	3
Total	4	3%	29	21%	48	36%	23	17%	31	23%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.87

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Formidling af indhold i stillingsstrukturen	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	4	4%	29	32%	32	35%	14	15%	13	14%	92
Gruppenleder el. lign.	3	8%	6	15%	14	36%	5	13%	11	28%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	3
Total	7	5%	35	26%	47	35%	20	15%	26	19%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.88

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Formidling af indhold i overenskomsten	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	2	2%	20	22%	35	38%	18	20%	17	18%	92
Gruppenleder el. lign.	2	5%	7	18%	11	28%	6	15%	13	33%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	3
Total	4	3%	27	20%	47	35%	25	19%	32	24%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.89

I hvor høj grad oplever du alt i alt, at der sker en tilfredsstillende karrierehåndtering for forskerne på dit institut?	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	30	33%	54	59%	8	9%	0	0%	0	0%	92
Gruppenleder el. lign.	7	18%	21	54%	10	26%	1	3%	0	0%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	3
Total	37	27%	79	59%	18	13%	1	1%	0	0%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.90

Hvis du skulle vælge ét fokusområde, hvor en karrierehåndteringsindsats fra ministeriet og/eller universitetet fik størst effekt skulle det være:	De juridiske rammer (lovgivning)		Hvordan de givne rammer håndteres lokalt		Formalisering af forskningsledelse		Universitetet som fungerende organisation		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Instituteder el. lign.	17	18%	23	25%	16	17%	36	39%	92
Gruppenleder el. lign.	11	28%	10	26%	9	23%	9	23%	39
Undervisningsleder, studieleder el. lign. *)	1
Andet ansvar vedrørende karrierehåndtering, med reference til institutlederniveau *)	3
Total	28	21%	36	27%	25	19%	46	34%	135

*) Fordelingen er udeladt af hensyn til respondenternes anonymitet

Tabel D.2.91

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt af dig: Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på post.doc./adjunkt niveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	17	68%	7	28%	1	4%	0	0%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	5	42%	4	33%	2	17%	1	8%	0	0%	12
Naturvidenskab	13	46%	10	36%	5	18%	0	0%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	19	70%	7	26%	1	4%	0	0%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	11	52%	6	29%	2	10%	2	10%	0	0%	21
Teknisk videnskab	9	39%	12	52%	2	9%	0	0%	0	0%	23
Total	74	54%	46	34%	13	10%	3	2%	0	0%	136

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.92

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt af dig: Håndtering og afklaring af karrierer for ansatte på lektorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	3	12%	15	60%	6	24%	1	4%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	3	25%	5	42%	2	17%	2	17%	0	0%	12
Naturvidenskab	6	21%	9	32%	10	36%	3	11%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	11	41%	10	37%	6	22%	0	0%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	3	14%	9	43%	7	33%	2	10%	0	0%	21
Teknisk videnskab	7	30%	11	48%	5	22%	0	0%	0	0%	23
Total	33	24%	59	43%	36	26%	8	6%	0	0%	136

Tabel D.2.93

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt af dig: Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på professorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	3	12%	4	16%	6	24%	10	40%	2	8%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	2	17%	3	25%	2	17%	4	33%	1	8%	12
Naturvidenskab	4	14%	7	25%	10	36%	7	25%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	6	22%	10	37%	7	26%	4	15%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	5	24%	6	29%	6	29%	4	19%	0	0%	21
Teknisk videnskab	1	4%	10	43%	7	30%	5	22%	0	0%	23
Total	21	15%	40	29%	38	28%	34	25%	3	2%	136

Tabel D.2.94

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt af dig: Administrativ støtte til forskning og undervisning	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	12	48%	8	32%	5	20%	0	0%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	6	50%	5	42%	1	8%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	16	57%	10	36%	1	4%	0	0%	1	4%	28
Samfundsvidenskab	13	48%	11	41%	2	7%	1	4%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	13	62%	3	14%	3	14%	2	10%	0	0%	21
Teknisk videnskab	13	57%	8	35%	2	9%	0	0%	0	0%	23
Total	73	54%	45	33%	14	10%	3	2%	1	1%	136

Tabel D.2.95

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt af dig: At skabe muligheder for fri forskningstid (sabbatical etc.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	14	56%	6	24%	4	16%	1	4%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	2	17%	2	17%	3	25%	5	42%	0	0%	12
Naturvidenskab	9	32%	7	25%	10	36%	1	4%	1	4%	28
Samfundsvidenskab	14	52%	8	30%	5	19%	0	0%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	5	24%	4	19%	5	24%	7	33%	0	0%	21
Teknisk videnskab	1	4%	5	22%	14	61%	3	13%	0	0%	23
Total	45	33%	32	24%	41	30%	17	13%	1	1%	136

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.96

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt af dig: Arbejds-/samarbejdsmiljø på instituttet	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	9	36%	14	56%	1	4%	1	4%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	4	33%	5	42%	3	25%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	15	54%	9	32%	4	14%	0	0%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	13	48%	9	33%	5	19%	0	0%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	9	43%	8	38%	3	14%	1	5%	0	0%	21
Teknisk videnskab	10	43%	7	30%	6	26%	0	0%	0	0%	23
Total	60	44%	52	38%	22	16%	2	1%	0	0%	136

Tabel D.2.97

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt af dig: At der rekrutteres talentfulde forskere udefra (herunder udlandet eller fra virksomheder)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	9	36%	10	40%	6	24%	0	0%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	4	33%	4	33%	3	25%	1	8%	0	0%	12
Naturvidenskab	16	57%	11	39%	1	4%	0	0%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	16	59%	8	30%	3	11%	0	0%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	11	52%	4	19%	4	19%	2	10%	0	0%	21
Teknisk videnskab	14	61%	6	26%	3	13%	0	0%	0	0%	23
Total	70	51%	43	32%	20	15%	3	2%	0	0%	136

Tabel D.2.98

I hvor høj grad oplever du, at følgende typer ledelse bliver efterspurgt af dig: Andre typer af ledelse	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	8	32%	9	36%	3	12%	1	4%	4	16%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	5	42%	5	42%	1	8%	0	0%	1	8%	12
Naturvidenskab	14	50%	10	36%	1	4%	0	0%	3	11%	28
Samfundsvidenskab	15	56%	7	26%	1	4%	0	0%	4	15%	27
Sundhedsvidenskab	8	38%	7	33%	0	0%	1	5%	5	24%	21
Teknisk videnskab	7	30%	14	61%	1	4%	0	0%	1	4%	23
Total	57	42%	52	38%	7	5%	2	1%	18	13%	136

Tabel D.2.99

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på post.doc./adjunktniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	14	56%	10	40%	1	4%	0	0%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	2	17%	5	42%	4	33%	1	8%	0	0%	12
Naturvidenskab	9	32%	15	54%	3	11%	1	4%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	17	63%	8	30%	2	7%	0	0%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	8	38%	6	29%	3	14%	2	10%	2	10%	21
Teknisk videnskab	11	48%	11	48%	1	4%	0	0%	0	0%	23
Total	61	45%	55	40%	14	10%	4	3%	2	1%	136

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.100

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Håndtering og afklaring af karrierer for ansatte på lektorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	4	16%	12	48%	9	36%	0	0%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	1	8%	4	33%	6	50%	1	8%	0	0%	12
Naturvidenskab	10	36%	9	32%	8	29%	1	4%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	14	52%	9	33%	4	15%	0	0%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	3	14%	9	43%	6	29%	2	10%	1	5%	21
Teknisk videnskab	9	39%	14	61%	0	0%	0	0%	0	0%	23
Total	41	30%	57	42%	33	24%	4	3%	1	1%	136

Tabel D.2.101

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Håndtering og afklaring af karrierer for tidsbegrænset ansatte på professor niveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	3	12%	4	16%	10	40%	5	20%	3	12%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	4	33%	3	25%	3	25%	1	8%	1	8%	12
Naturvidenskab	7	25%	8	29%	9	32%	4	14%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	9	33%	8	30%	7	26%	3	11%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	6	29%	11	52%	2	10%	0	0%	2	10%	21
Teknisk videnskab	9	39%	7	30%	3	13%	1	4%	3	13%	23
Total	38	28%	41	30%	34	25%	14	10%	9	7%	136

Tabel D.2.102

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Administrativ støtte til forskning og undervisning	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	11	44%	12	48%	2	8%	0	0%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	5	42%	4	33%	3	25%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	11	39%	11	39%	5	18%	0	0%	1	4%	28
Samfundsvidenskab	12	44%	12	44%	3	11%	0	0%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	8	38%	5	24%	5	24%	2	10%	1	5%	21
Teknisk videnskab	11	48%	9	39%	3	13%	0	0%	0	0%	23
Total	58	43%	53	39%	21	15%	2	1%	2	1%	136

Tabel D.2.103

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: At skabe muligheder for fri forskningstid (sabbatical etc.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	7	28%	14	56%	2	8%	1	4%	1	4%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	0	0%	3	25%	6	50%	3	25%	0	0%	12
Naturvidenskab	3	11%	14	50%	8	29%	3	11%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	11	41%	11	41%	4	15%	1	4%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	3	14%	4	19%	8	38%	5	24%	1	5%	21
Teknisk videnskab	5	22%	9	39%	5	22%	3	13%	1	4%	23
Total	29	21%	55	40%	33	24%	16	12%	3	2%	136

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.104

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: Arbejds-/samarbejdsmiljø på instituttet	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	11	44%	13	52%	1	4%	0	0%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	5	42%	6	50%	1	8%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	14	50%	13	46%	1	4%	0	0%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	13	48%	10	37%	4	15%	0	0%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	9	43%	10	48%	0	0%	1	5%	1	5%	21
Teknisk videnskab	11	48%	9	39%	3	13%	0	0%	0	0%	23
Total	63	46%	61	45%	10	7%	1	1%	1	1%	136

Tabel D.2.105

I hvor høj grad mener du, at der på dit institut tages hånd om: At der rekrutteres talentfulde forskere udefra (herunder udlandet eller fra virksomheder)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	4	16%	14	56%	6	24%	1	4%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	2	17%	5	42%	5	42%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	12	43%	13	46%	3	11%	0	0%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	14	52%	12	44%	1	4%	0	0%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	9	43%	2	10%	6	29%	3	14%	1	5%	21
Teknisk videnskab	12	52%	6	26%	5	22%	0	0%	0	0%	23
Total	53	39%	52	38%	26	19%	4	3%	1	1%	136

Tabel D.2.106

På hvilket niveau vurderer du, at karriereforhold primært håndteres for de ansatte på instituttet: Ansatte på post.doc.niveau	Centralt universitetsniveau		Fakultetniveau		Instituttlede-niveau		Gruppeleder-niveau		Vejlederniveau		Erfarne kolleger til den ansatte		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	0	0%	0	0%	17	68%	4	16%	1	4%	3	12%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	0	0%	0	0%	3	25%	8	67%	0	0%	1	8%	12
Naturvidenskab	0	0%	0	0%	6	21%	17	61%	5	18%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	2	7%	0	0%	17	63%	6	22%	1	4%	1	4%	27
Sundhedsvidenskab	0	0%	2	10%	8	38%	9	43%	1	5%	1	5%	21
Teknisk videnskab	0	0%	0	0%	3	13%	15	65%	4	17%	1	4%	23
Total	2	1%	2	1%	54	40%	59	43%	12	9%	7	5%	136

Tabel D.2.107

På hvilket niveau vurderer du, at karriereforhold primært håndteres for de ansatte på instituttet: Ansatte på adjunkt-niveau	Centralt universitetsniveau		Fakultetniveau		Instituttlede-niveau		Gruppeleder-niveau		Vejlederniveau		Erfarne kolleger til den ansatte		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	0	0%	1	4%	23	92%	1	4%	0	0%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	0	0%	0	0%	8	67%	4	33%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	0	0%	1	4%	15	54%	12	43%	0	0%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	1	4%	0	0%	23	85%	3	11%	0	0%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	0	0%	2	10%	10	48%	6	29%	1	5%	2	10%	21
Teknisk videnskab	0	0%	1	4%	8	35%	13	57%	1	4%	0	0%	23
Total	1	1%	5	4%	87	64%	39	29%	2	1%	2	1%	136

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.108

På hvilket niveau vurderer du, at karriereforskel primært håndteres for de ansatte på instituttet: Ansatte på lektorniveau	Centralt universitetsniveau		Fakultetniveau		Instituttleder-niveau		Gruppeleder-niveau		Vejlederniveau		Erfarne kolleger til den ansatte		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	0	0%	4	16%	19	76%	1	4%	0	0%	1	4%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	0	0%	1	8%	11	92%	0	0%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	0	0%	5	18%	17	61%	6	21%	0	0%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	2	7%	3	11%	19	70%	3	11%	0	0%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	0	0%	2	10%	14	67%	3	14%	0	0%	2	10%	21
Teknisk videnskab	0	0%	1	4%	14	61%	8	35%	0	0%	0	0%	23
Total	2	1%	16	12%	94	69%	21	15%	0	0%	3	2%	136

Tabel D.2.109

På hvilket niveau vurderer du, at karriereforskel primært håndteres for de ansatte på instituttet: Ansatte på professorniveau	Centralt universitetsniveau		Fakultetniveau		Instituttleder-niveau		Gruppeleder-niveau		Vejlederniveau		Erfarne kolleger til den ansatte		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	1	4%	9	36%	12	48%	0	0%	0	0%	3	12%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	0	0%	7	58%	5	42%	0	0%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	0	0%	13	46%	15	54%	0	0%	0	0%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	2	7%	5	19%	19	70%	0	0%	0	0%	1	4%	27
Sundhedsvidenskab	0	0%	7	33%	13	62%	1	5%	0	0%	0	0%	21
Teknisk videnskab	3	13%	4	17%	15	65%	0	0%	0	0%	1	4%	23
Total	6	4%	45	33%	79	58%	1	1%	0	0%	5	4%	136

Tabel D.2.110

Bistår du de ansatte forskeres karriereforskel ved: Faglig sparring om igangværende analyser, artikeludarbejdning etc.	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	5	20%	10	40%	7	28%	3	12%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	2	17%	4	33%	4	33%	2	17%	0	0%	12
Naturvidenskab	9	32%	9	32%	7	25%	3	11%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	5	19%	14	52%	7	26%	1	4%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	8	38%	3	14%	4	19%	6	29%	0	0%	21
Teknisk videnskab	8	35%	6	26%	7	30%	2	9%	0	0%	23
Total	37	27%	46	34%	36	26%	17	13%	0	0%	136

Tabel D.2.111

Bistår du de ansatte forskeres karriereforskel ved: Systematiske karrieresamtaler og planlægning sammen med de ansatte forskere	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	10	40%	11	44%	4	16%	0	0%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	3	25%	5	42%	4	33%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	6	21%	14	50%	7	25%	1	4%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	10	37%	12	44%	4	15%	1	4%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	3	14%	15	71%	3	14%	0	0%	0	0%	21
Teknisk videnskab	4	17%	15	65%	4	17%	0	0%	0	0%	23
Total	36	26%	72	53%	26	19%	2	1%	0	0%	136

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.112

Bistår du de ansatte forskeres karriereforhold ved: Beslutninger om ansættelser, løn, fordeling af økonomi etc.	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	10	40%	6	24%	4	16%	5	20%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	5	42%	6	50%	1	8%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	11	39%	14	50%	1	4%	2	7%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	16	59%	7	26%	3	11%	1	4%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	13	62%	4	19%	1	5%	3	14%	0	0%	21
Teknisk videnskab	8	35%	11	48%	3	13%	1	4%	0	0%	23
Total	63	46%	48	35%	13	10%	12	9%	0	0%	136

Tabel D.2.113

Bistår du de ansatte forskeres karriereforhold ved: Ved udadvendte aktiviteter såsom at søge eksterne midler	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	9	36%	15	60%	0	0%	1	4%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	6	50%	5	42%	1	8%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	12	43%	12	43%	4	14%	0	0%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	11	41%	11	41%	5	19%	0	0%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	10	48%	7	33%	2	10%	2	10%	0	0%	21
Teknisk videnskab	8	35%	14	61%	1	4%	0	0%	0	0%	23
Total	56	41%	64	47%	13	10%	3	2%	0	0%	136

Tabel D.2.114

Bistår du de ansatte forskeres karriereforhold ved: Andet	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	2	8%	9	36%	4	16%	2	8%	8	32%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	1	8%	4	33%	3	25%	0	0%	4	33%	12
Naturvidenskab	2	7%	11	39%	6	21%	1	4%	8	29%	28
Samfundsvidenskab	6	22%	11	41%	2	7%	0	0%	8	30%	27
Sundhedsvidenskab	4	19%	7	33%	2	10%	2	10%	6	29%	21
Teknisk videnskab	2	9%	16	70%	1	4%	0	0%	4	17%	23
Total	17	13%	58	43%	18	13%	5	4%	38	28%	136

Tabel D.2.115

Hvem tager initiativ til det, når du har karrieredrøftelser med de ansatte forskere: Drøftelser opstår på forskerens initiativ	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	6	24%	17	68%	2	8%	0	0%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	1	8%	8	67%	3	25%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	4	14%	20	71%	4	14%	0	0%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	9	33%	15	56%	2	7%	0	0%	1	4%	27
Sundhedsvidenskab	4	19%	14	67%	3	14%	0	0%	0	0%	21
Teknisk videnskab	3	13%	15	65%	5	22%	0	0%	0	0%	23
Total	27	20%	89	65%	19	14%	0	0%	1	1%	136

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.116

Hvem tager initiativ til det, når du har karrieredrøftelser med de ansatte forskere: Drøftelser opstår på dit initiativ	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	5	20%	19	76%	1	4%	0	0%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	2	17%	9	75%	1	8%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	4	14%	22	79%	2	7%	0	0%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	9	33%	17	63%	0	0%	0	0%	1	4%	27
Sundhedsvidenskab	5	24%	14	67%	2	10%	0	0%	0	0%	21
Teknisk videnskab	8	35%	13	57%	2	9%	0	0%	0	0%	23
Total	33	24%	94	69%	8	6%	0	0%	1	1%	136

Tabel D.2.117

Hvem tager initiativ til det, når du har karrieredrøftelser med de ansatte forskere: Drøftelser opstår på initiativ fra andre på universitetet (personaleafdeling, centrale ledelse, tillidsfolk m.fl.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	0	0%	6	24%	11	44%	7	28%	1	4%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	0	0%	2	17%	5	42%	4	33%	1	8%	12
Naturvidenskab	1	4%	7	25%	11	39%	9	32%	0	0%	28
Samfundsvidenskab	0	0%	7	26%	10	37%	9	33%	1	4%	27
Sundhedsvidenskab	1	5%	1	5%	7	33%	12	57%	0	0%	21
Teknisk videnskab	2	9%	5	22%	12	52%	4	17%	0	0%	23
Total	4	3%	28	21%	56	41%	45	33%	3	2%	136

Tabel D.2.118

I hvor høj grad oplever du, at der i følgende formelle rammer er barrierer for universitetets muligheder for at tage bedst mulig hånd om universitetsforskernes karrierer: Ansættelsesbekendtgørelsen	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	5	20%	6	24%	8	32%	4	16%	2	8%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	1	8%	5	42%	3	25%	3	25%	0	0%	12
Naturvidenskab	8	29%	9	32%	7	25%	2	7%	2	7%	28
Samfundsvidenskab	3	11%	11	41%	7	26%	4	15%	2	7%	27
Sundhedsvidenskab	4	19%	5	24%	8	38%	2	10%	2	10%	21
Teknisk videnskab	2	9%	7	30%	8	35%	4	17%	2	9%	23
Total	23	17%	43	32%	41	30%	19	14%	10	7%	136

Tabel D.2.119

I hvor høj grad oplever du, at der i følgende formelle rammer er barrierer for universitetets muligheder for at tage bedst mulig hånd om universitetsforskernes karrierer: Stillingsstrukturen	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	10	40%	6	24%	5	20%	3	12%	1	4%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	1	8%	7	58%	2	17%	2	17%	0	0%	12
Naturvidenskab	11	39%	7	25%	8	29%	1	4%	1	4%	28
Samfundsvidenskab	7	26%	8	30%	9	33%	3	11%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	7	33%	4	19%	7	33%	2	10%	1	5%	21
Teknisk videnskab	3	13%	7	30%	10	43%	2	9%	1	4%	23
Total	39	29%	39	29%	41	30%	13	10%	4	3%	136

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.120

I hvor høj grad oplever du, at der i følgende formelle rammer er barrierer for universitetets muligheder for at tage bedst mulig hånd om universitetsforskernes karrierer: Overenskomsten	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	3	12%	7	28%	12	48%	1	4%	2	8%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	0	0%	1	8%	5	42%	6	50%	0	0%	12
Naturvidenskab	3	11%	5	18%	12	43%	5	18%	3	11%	28
Samfundsvidenskab	8	30%	7	26%	9	33%	3	11%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	4	19%	4	19%	8	38%	1	5%	4	19%	21
Teknisk videnskab	1	4%	5	22%	10	43%	4	17%	3	13%	23
Total	19	14%	29	21%	56	41%	20	15%	12	9%	136

Tabel D.2.121

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Regler for ansættelse og bedømmelse	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	6	24%	10	40%	7	28%	2	8%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	2	17%	3	25%	7	58%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	2	7%	13	46%	10	36%	2	7%	1	4%	28
Samfundsvidenskab	2	7%	11	41%	9	33%	4	15%	1	4%	27
Sundhedsvidenskab	3	15%	7	35%	7	35%	2	10%	1	5%	20
Teknisk videnskab	3	13%	12	52%	7	30%	0	0%	1	4%	23
Total	18	13%	56	41%	47	35%	10	7%	4	3%	135

Tabel D.2.122

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Regler for stillinger på post.doc./adjunkt niveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	6	24%	9	36%	8	32%	2	8%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	0	0%	3	25%	8	67%	0	0%	1	8%	12
Naturvidenskab	1	4%	13	46%	10	36%	2	7%	2	7%	28
Samfundsvidenskab	4	15%	9	33%	9	33%	4	15%	1	4%	27
Sundhedsvidenskab	2	10%	8	40%	3	15%	5	25%	2	10%	20
Teknisk videnskab	1	4%	12	52%	9	39%	0	0%	1	4%	23
Total	14	10%	54	40%	47	35%	13	10%	7	5%	135

Tabel D.2.123

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Regler for stillinger på lektorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	5	20%	12	48%	8	32%	0	0%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	1	8%	3	25%	7	58%	1	8%	0	0%	12
Naturvidenskab	1	4%	16	57%	7	25%	3	11%	1	4%	28
Samfundsvidenskab	4	15%	9	33%	10	37%	3	11%	1	4%	27
Sundhedsvidenskab	4	20%	2	10%	8	40%	5	25%	1	5%	20
Teknisk videnskab	2	9%	14	61%	6	26%	0	0%	1	4%	23
Total	17	13%	56	41%	46	34%	12	9%	4	3%	135

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.124

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Regler for stillinger på professorniveau	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	6	24%	8	32%	7	28%	3	12%	1	4%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	1	8%	3	25%	6	50%	1	8%	1	8%	12
Naturvidenskab	1	4%	15	54%	7	25%	3	11%	2	7%	28
Samfundsvidenskab	5	19%	10	37%	8	30%	3	11%	1	4%	27
Sundhedsvidenskab	4	20%	5	25%	8	40%	2	10%	1	5%	20
Teknisk videnskab	3	13%	15	65%	4	17%	0	0%	1	4%	23
Total	20	15%	56	41%	40	30%	12	9%	7	5%	135

Tabel D.2.125

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Lokale regler (ansættelsesprocedurer etc.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	3	12%	10	40%	7	28%	3	12%	2	8%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	0	0%	4	33%	4	33%	4	33%	0	0%	12
Naturvidenskab	2	7%	13	46%	6	21%	2	7%	5	18%	28
Samfundsvidenskab	3	11%	11	41%	8	30%	4	15%	1	4%	27
Sundhedsvidenskab	4	20%	6	30%	5	25%	3	15%	2	10%	20
Teknisk videnskab	4	17%	11	48%	6	26%	1	4%	1	4%	23
Total	16	12%	55	41%	36	27%	17	13%	11	8%	135

Tabel D.2.126

I hvor høj grad oplever du, at følgende formelle rammer understøtter mulighederne for, at tage bedst mulig hånd om karrierehåndteringen på dit institut: Lokale målsætninger (videnskabelig produktion, tiltrækning af ekstern finansiering etc.)	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	4	16%	14	56%	5	20%	2	8%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	4	33%	2	17%	5	42%	1	8%	0	0%	12
Naturvidenskab	8	29%	14	50%	4	14%	0	0%	2	7%	28
Samfundsvidenskab	8	30%	12	44%	4	15%	2	7%	1	4%	27
Sundhedsvidenskab	6	30%	9	45%	1	5%	3	15%	1	5%	20
Teknisk videnskab	9	39%	11	48%	1	4%	1	4%	1	4%	23
Total	39	29%	62	46%	20	15%	9	7%	5	4%	135

Tabel D.2.127

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Formidling af procedurer for arbejds- og opholdstilladelse	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	3	12%	7	28%	4	16%	7	28%	4	16%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	1	8%	6	50%	2	17%	1	8%	2	17%	12
Naturvidenskab	2	7%	13	48%	5	19%	7	26%	0	0%	27
Samfundsvidenskab	2	7%	11	41%	9	33%	4	15%	1	4%	27
Sundhedsvidenskab	1	5%	3	15%	8	40%	6	30%	2	10%	20
Teknisk videnskab	1	5%	5	23%	8	36%	5	23%	3	14%	22
Total	10	8%	45	34%	36	27%	30	23%	12	9%	133

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.128

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Sprogforhold	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	2	8%	8	32%	9	36%	3	12%	3	12%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	1	8%	7	58%	2	17%	0	0%	2	17%	12
Naturvidenskab	3	11%	14	52%	9	33%	1	4%	0	0%	27
Samfundsvidenskab	4	15%	11	41%	9	33%	1	4%	2	7%	27
Sundhedsvidenskab	2	10%	4	20%	8	40%	3	15%	3	15%	20
Teknisk videnskab	1	5%	11	50%	5	23%	1	5%	4	18%	22
Total	13	10%	55	41%	42	32%	9	7%	14	11%	133

Tabel D.2.129

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Vedkommendes ægtefælles muligheder for ophold, arbejde og trivsel	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	1	4%	2	8%	9	36%	8	32%	5	20%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	1	8%	3	25%	6	50%	1	8%	1	8%	12
Naturvidenskab	4	15%	7	26%	8	30%	5	19%	3	11%	27
Samfundsvidenskab	0	0%	11	41%	8	30%	6	22%	2	7%	27
Sundhedsvidenskab	2	10%	4	20%	6	30%	5	25%	3	15%	20
Teknisk videnskab	0	0%	5	23%	8	36%	5	23%	4	18%	22
Total	8	6%	32	24%	45	34%	30	23%	18	14%	133

Tabel D.2.130

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Vedkommendes børns muligheder for uddannelse og trivsel	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	1	4%	3	12%	7	28%	7	28%	7	28%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	1	8%	5	42%	3	25%	0	0%	3	25%	12
Naturvidenskab	2	7%	10	37%	9	33%	2	7%	4	15%	27
Samfundsvidenskab	1	4%	10	37%	8	30%	2	7%	6	22%	27
Sundhedsvidenskab	1	5%	2	10%	3	15%	7	35%	7	35%	20
Teknisk videnskab	1	5%	9	41%	6	27%	2	9%	4	18%	22
Total	7	5%	39	29%	36	27%	20	15%	31	23%	133

Tabel D.2.131

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Formidling af indhold i ansættelsbekendtgørelsen	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	1	4%	8	32%	7	28%	2	8%	7	28%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	0	0%	5	42%	1	8%	3	25%	3	25%	12
Naturvidenskab	2	7%	3	11%	13	48%	4	15%	5	19%	27
Samfundsvidenskab	0	0%	10	37%	8	30%	5	19%	4	15%	27
Sundhedsvidenskab	0	0%	2	10%	7	35%	7	35%	4	20%	20
Teknisk videnskab	1	5%	1	5%	11	50%	2	9%	7	32%	22
Total	4	3%	29	22%	47	35%	23	17%	30	23%	133

Bilag C Survey D

Analyse af kryds mellem udvalgte besvarelser fra beslutningstagere

Tabel D.2.132

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Formidling af indhold i stillingstrukturen	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	2	8%	7	28%	7	28%	2	8%	7	28%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	1	8%	3	25%	2	17%	4	33%	2	17%	12
Naturvidenskab	1	4%	6	22%	11	41%	6	22%	3	11%	27
Samfundsvidenskab	0	0%	13	48%	8	30%	3	11%	3	11%	27
Sundhedsvidenskab	1	5%	2	10%	8	40%	5	25%	4	20%	20
Teknisk videnskab	2	9%	4	18%	11	50%	0	0%	5	23%	22
Total	7	5%	35	26%	47	35%	20	15%	24	18%	133

Tabel D.2.133

I hvor høj grad har du positive erfaringer med følgende rammer i forbindelse med rekruttering og ansættelse af forskere fra udlandet: Formidling af indhold i overenskomsten	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	1	4%	4	16%	8	32%	4	16%	8	32%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	0	0%	3	25%	3	25%	5	42%	1	8%	12
Naturvidenskab	1	4%	3	11%	12	44%	5	19%	6	22%	27
Samfundsvidenskab	0	0%	11	41%	8	30%	5	19%	3	11%	27
Sundhedsvidenskab	0	0%	2	10%	8	40%	5	25%	5	25%	20
Teknisk videnskab	2	9%	4	18%	8	36%	1	5%	7	32%	22
Total	4	3%	27	20%	47	35%	25	19%	30	23%	133

Tabel D.2.134

I hvor høj grad oplever du alt i alt, at der sker en tilfredsstillende karrierehåndtering for forskerne på dit institut?	I høj grad		I nogen grad		I mindre grad		Slet ikke		Ved ikke		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	5	20%	18	72%	2	8%	0	0%	0	0%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	2	17%	5	42%	5	42%	0	0%	0	0%	12
Naturvidenskab	5	19%	19	70%	3	11%	0	0%	0	0%	27
Samfundsvidenskab	9	33%	14	52%	3	11%	1	4%	0	0%	27
Sundhedsvidenskab	4	20%	12	60%	4	20%	0	0%	0	0%	20
Teknisk videnskab	12	55%	9	41%	1	5%	0	0%	0	0%	22
Total	37	28%	77	58%	18	14%	1	1%	0	0%	133

Tabel D.2.135

Hvis du skulle vælge ét fokusområde, hvor en karrierehåndteringsindsats fra ministeriet og/eller universitetet fik størst effekt skulle det være:	De juridiske rammer (lovgivning)		Hvordan de givne rammer håndteres lokalt		Formalisering af forskningsledelse		Universitetet som fungerende organisation		Total
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Humaniora (incl. teologi, psykologi og pædagogik)	6	24%	6	24%	3	12%	10	40%	25
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	1	8%	3	25%	3	25%	5	42%	12
Naturvidenskab	9	33%	4	15%	7	26%	7	26%	27
Samfundsvidenskab	6	22%	9	33%	4	15%	8	30%	27
Sundhedsvidenskab	2	10%	7	35%	2	10%	9	45%	20
Teknisk videnskab	4	18%	6	27%	6	27%	6	27%	22
Total	28	21%	35	26%	25	19%	45	34%	133

Om Deloitte

Deloitte leverer ydelser inden for Revision, Skat, Consulting og Financial Advisory til både offentlige og private kunder i en lang række brancher. Vores globale netværk med medlemsfirmaer i mere end 140 lande sikrer, at vi kan trække på stærke kompetencer foruden en dybtgående lokal indsigt, når vi skal hjælpe vores kunder overalt i verden. Deloitte mere end 170.000 medarbejdere arbejder målrettet efter at sætte den højeste standard. Deloitte medarbejdere understøttes af en virksomhedskultur, der fremmer integritet og merværdi til kunderne, en forpligtelse over for hinanden og en styrke gennem forskellighed. De arbejder i et miljø præget af konstant udvikling, udfordrende oplevelser og berigende karrieremuligheder. Deloitte medarbejdere arbejder målrettet på at styrke ansvarlighed, opbygge tillid og sikre positiv indflydelse i deres lokalsamfund.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited

Deloitte er en betegnelse for Deloitte Touche Tohmatsu Limited, der er et britisk selskab med begrænset ansvar, og dets netværk af medlemsfirmaer. Hvert medlemsfirma udgør en separat og uafhængig juridisk enhed. Vi henviser til www.deloitte.com/about for en udførlig beskrivelse af den juridiske struktur i Deloitte Touche Tohmatsu Limited og dets medlemsfirmaer.