

Evaluering af forskerkarriereveje

- håndtering af forskeres karrierer på de danske universiteter



Delrapport 1 Dokumentarisk analyse

Oktober 2011

Udarbejdet af Deloitte på opdrag af Forsknings- og Innovationsstyrelsen

Vedrørende den samlede evaluering henvises til den sammenfattende evalueringsrapport

Indholdsfortegnelse

Forord	1
Resumé	2
Tema 1: Juridiske og organisatoriske rammer og indsatser	2
Tema 2: Universiteternes implementering	5
Tema 3: Intern karriereudvikling	6
Tema 4: Rekruttering af forskere til universiteterne	8
Tema 5: Universitetsforskernes mobilitet	10
Tema 6: Omverdenens tiltrækning og rammer	12
Formål og tilgang	14
Formål	14
Metodisk tilgang	14
Kildegrundlag	17

Forord

Det overordnede formål med evalueringen er at vurdere den indsats, som danske universiteter bidrager med for at tiltrække, fastholde og udvikle de forskerkompetencer, der er nødvendige for at realisere ambitionerne for Danmark som vidennation.

Det er således evalueringens formål at undersøge:

- De juridiske og organisatoriske rammer for universiteternes håndtering af forskernes karriereudvikling.
- Hvilke initiativer til karrierehåndtering universiteterne har iværksat inden for disse rammer.
- Hvilke forhold der i øvrigt spiller ind i forhold til håndteringen af forskerkarrierer på universiteterne.

Undersøgelsens genstandsfelt er de rammer for karriereveje, mobilitet og rekruttering, der findes og implementeres på universiteterne.

Denne delrapport præsenterer resultaterne af en dokumentarisk analyse der udarbejdet med henblik på at dokumentere den eksisterende viden på området. Formålet har således været at indsamle relevant, eksisterende information, der er på området, således at der skabes et dokumentarisk grundlag for evalueringens operationalisering af temaer, hypoteser og spørgsmål.

I de følgende afsnit opsummeres det gennemgåede materiales behandling af emner indenfor evalueringens temaer. Desuden redegøres for den tilgang, der er anvendt, til på systematisk vis at skabe et overblik over det omfattende dokumentariske materiale.

Resumé

Under evalueringens temaer berøres en række gennemgående emner i særlig grad i det behandlede materiale. Disse er fremhævet i nedenstående korte sammenfatning af rapportens enkelte afsnit. Væsentlige kilder er desuden fremhævet.

Evalueringens seks grundtemaer omfatter de juridiske og organisatoriske rammer og indsatser samt universiteternes implementering heraf. Desuden behandles intern karriereudvikling, rekruttering af forskere til universiteterne, universitetsforskernes mobilitet samt omverdenens påvirkning i form af tiltrækning og rammer for stillinger uden for de danske universiteter.

Den dokumentariske analyse bygger på en gennemgang af ca. 100 dokumenter med et samlet omfang på knap 4000 sider. Materialet omfatter en række forskellige dokumenter herunder fx evalueringer, rapporter, artikler og lovgivning. Den er organiseret efter de seks grundtemaer og den tematiske kodestruktur, der er beskrevet nærmere i afsnittet formål og tilgang. Den omtalte tilgang sikrer en systematisk og transparent gennemgang af materialet. Desuden kan data om en given kode udtrækkes for derved på enkel vis at skabe overblik over hele materialet. De samlede udtræk af materialet fremgår af rapportens bilag.

Tema 1: Juridiske og organisatoriske rammer og indsatser

Inden for dette tema behandles i materialet især forhold, der vedrører fastansættelse eller ansættelser på tidsbegrænset kontrakt indenfor de rammer stillingsstrukturen sætter for karriereforsløb. Desuden behandles stillingsstrukturens rammer i forhold til advancementsmuligheder. Emnet er i flere kilder behandlet som en sammenligning med forhold i udlandet. Desuden behandles rammer for barselsorlov.

I relation til økonomiske forhold er data om universiteternes finansieringsforhold gennemgået. Dette drejer sig om udvikling i forskningsfinansieringen, herunder forholdet mellem intern og ekstern finansiering.

Udover materialet, der er anført i citater i bilaget, er stillingsstruktur, ansættelsesbekendtgørelser, Universitetslov og AC-overenskomst gældende i perioden 1999 – 2010 gennemgået. På grund af den særlige karakter af disse kilder er der ikke anført citater. Der er her især blevet fokuseret på relevante ændringer, der er gennemført i perioden, samt de forhold der i dag er gældende.

Citater fra det gennemgåede materiale vedrørende tema 1 findes i rapportens bilag.

Ansættelsesjuridiske rammer (1a)

Ansættelsesbekendtgørelsen

Med hjemmel i Universitetsloven kan forskningsministeren fastsætte regler om ansættelse af videnskabeligt personale på universiteterne, hvilket sker i ansættelsesbekendtgørelser.

Opslagsbekendtgørelsen

Som udgangspunkt skal stillinger i staten i henhold til Opslagsbekendtgørelsen opslås offentligt, hvilket også gælder på universitetsområdet. I ansættelsesbekendtgørelsen er der dog hjemmel til at fravige dette, hvis der er tale om tidsbegrænsede stillinger for en periode op til et år og for udenlandske ansatte på professor- eller lektorniveau op til to år. Derudover er der hjemmel til at rektor kan tilbyde særligt kvalificerede kandidater på professor- og lektorniveau ansættelse uden opslag.

Siden år 2000 har der været hjemmel til, at rektor kan ansætte en person, hvis fonde eller råd under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling eller ikke-statslige bevillingsgivere har stillet mindst halvdelen af midlerne til rådighed for ansættelse af denne. En positiv, faglig bedømmelse er dog stadig et krav.

Reglerne om opslag har kun undergået mindre ændringer i perioden.

Bedømmelse ved ansættelse

Der nedsættes en bedømmelsesudvalg ved ansættelser, som tager stilling til ansøgernes faglige kvalifikationer, og der afgives en bedømmelse heraf til rektor, som træffer afgørelse om ansættelse. Reglerne om bedømmelse ved ansættelse har kun undergået mindre ændringer i perioden.

Midlertidige ansættelser

Det er fastsat i Lov om midlertidig ansættelse, som trådte i kraft i 2003, at videnskabeligt personale ved universiteterne højst kan få fornyet tidsbegrænsede ansættelsesforhold to gange. Det betyder konkret, at man kan være ansat i tre midlertidige ansættelsesforhold på samme ansættelsesniveau på samme universitet.

Stillingsstruktur

Stillingsstrukturen på universiteterne er i perioden 1999 – 2010 reguleret via en række cirkulærer som beskrevet skematisk nedenfor.

Stillingsstruktur på universiteterne				
Stillingsniveau	CIR nr. 9427 af 13/06/2007 Gældende fra 1. januar 2007	CIR nr. 9706 af 22/12/2004 Gældende fra 1. januar 2005	CIR nr. 12223 af 22/09/2000 Gældende fra 1. september 2000	CIR nr. 6473 af 22/06/1993 Gældende fra 1. juli 1993
Stillinger under adjunktniveau	Videnskabelig assistent	Kandidatstipendiater Forskningsassistent Amanuensis	Kandidatstipendiater Forskningsassistent Amanuensis	Kandidatstipendiater Forskningsassistent Amanuensis
Stillinger på adjunktniveau	Adjunkt	Adjunkt	Adjunkt	Adjunkt Forskningsadjunkt
	Forsker			
	Post.doc.	Post.doc.	Forskningsstipendiater	Forskningsstipendiater
Stillinger på lektorniveau	Lektor	Lektor	Lektor Gæstelektor	Lektor Forskningslektor Gæstelektor
	Seniorforsker			

Stillinger på professorniveau	Professorer	Professorer	Professorer Gæsteprofessor	Professorer Gæsteprofessor Forskningsprofessor
	Professorer med særlige opgaver	Professorer med særlige opgaver	Professorer med særlige opgaver	
	Klinisk professor			
Særlige stillinger	Seniorrådgiver	Seniorrådgiver		
	Studieadjunkt	Studieadjunkt*	Studieadjunkt*	Adjunkt uden forskningspligt*
	Studielektor	Studielektor*	Studielektor*	Lektor uden forskningspligt*
Note		*Kan kun ansættes på et begrænset antal institutioner	*Har ikke forskningsforpligtelse	

Desuden har stillingsstrukturen ved sektorforskningsinstitutionerne undergået en række ændringer, der har været nødvendige, bl.a. som følge af en række sektorforskningsinstitutioners fusioner med universiteterne.

Stillingsstruktur på sektorforskningsinstitutionerne			
Stillingsniveau	CIR nr. 9526 af 22/09/2010 Gældende fra 1. oktober 2010	CIR nr. 12411 af 02/04/2001 Gældende fra 1. september 2000	Forskningsministeriets notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutionerne Gældende fra 1. april 1997
Stillinger under forskerniveau	Videnskabelig assistent	Kandidatstipendiat	Kandidatstipendiat
Stillinger på forskerniveau	Forsker	Forsker	Forsker
	Post.doc	Forskningsassistent	Forskningsassistent
		Projektforsker	Projektforsker
Stillinger på seniorforskerniveau	Seniorforsker	Seniorforsker	Seniorforsker
		Projektseniorforsker	Projektseniorforsker
Stillinger på professorniveau	Forskningsprofessor	Forskningsprofessor	Forskningsprofessor
	Forskningsprofessor med særlige opgaver	Forskningsprofessor med særlige opgaver	
Særlige stillinger		Seniorrådgiver	Seniorrådgiver

Lønvilkår (1b)

Videnskabeligt personale ved universiteterne og sektorforskningen er dækket af overenskomst for akademikere i staten. Lønnen består af en basisløn og en tillægsdel, som omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn. Dette afspejler principperne bag aftalen om ny løn fra 1997. Basislønnen er reguleret af overenskomsten, og der kan decentralt aftales en tillægsdel. Der er dermed ingen juridiske begrænsninger for fastsættelse af decentrale løntillæg udover en almen betragtning om, at der skal udvises sparsommelighed med offentlige midler. Videnskabsministeriet har dog udsendt retningslinjer om lønniveauet for institutledere på universiteterne, hvori der fastsættes grænser for lønniveauet.

Øvrige ansættelsesvilkår (1c)

Med forskerskatteordningen kan forskere, der ikke har været fuldt skattepligtigt i Danmark indenfor de seneste 3 år, vælge at blive bruttobeskattet med 25 % i højst 36 måneder eller med 33 % i 60 måneder. For forskere gælder den særlige undtagelse, at de kan benytte ordningen, hvis de har været begrænset skattepligtige, fx som følge af at have været gæsteundervisere.

Universiteternes juridiske og organisatoriske rammer i relation til øvrige ansættelsesvilkår som eksempelvis medarbejderudvikling, efteruddannelse, evaluering af akademiske meritter eksempelvis i forbindelse med bedømmelser er ikke direkte belyst i de gennemgåede kilder.

Økonomiske og organisatoriske rammer (1d)

Universiteterne har gennem økonomiske og organisatoriske rammer været og er fortsat i en periode med betydelige ændringer.

Universitetsloven og universiteternes ledelse blev med Universitetslovens vedtagelse i 2003 ændret meget markant. Ledelsesformen er blevet professionaliseret gennem indførelse af bestyrelser med eksternt flertal og ansatte ledere i modsætning til de tidligere valgte ledere. Universiteterne gennemgik desuden en række forandringer i forbindelse med fusionerne i 2007, hvor universiteter blev lagt sammen og sektorforskningsinstitutioner blev indføjet.

Det gennemgåede materiale indeholder nøgletal for udviklingen i universiteternes økonomiske forhold herunder basismidler til forskning i perioden 2005 til 2009, samt indtægter fordelt på forskning og eksterne midler i 2009.

De samlede offentlige midler til forskning og udvikling udgør i 2009 0,98 % af BNP. Med globaliseringsaftalen er der afsat midler til øget optag af ph.d'er og en aftale med universiteterne sætter et mål for optaget i 2010 til 2.400, hvilket svarer til en fordobling af optaget i 2003.

Ekstern forskningsfinansiering (1e)

Der er i løbet af de seneste år sket en udvikling i universiteternes finansieringskilder herunder den eksterne forskningsfinansiering. Udviklingen i de enkelte universiteters eksterne finansiering er dog ikke direkte belyst i de gennemgåede kilder.

Tema 2: Universiteternes implementering

Implementering af ansættelsesvilkår og organisatoriske rammer er i materialet i særlig grad behandlet i relation til et køns- og talentperspektiv. Universiteternes konkrete tiltag i relation til implementering af rammer er kun i mindre grad beskrevet.

Indenfor de givne juridiske og organisatoriske rammer kan universiteterne iværksætte initiativer med henblik på at fremme forskernes karriereudvikling. På universitetsniveau kan der iværksættes initiativer, som enten kan være generelle initiativer, der danner rammer om lokale initiativer på fx fakultets- eller institutniveau, eller der kan iværksættes konkrete initiativer på universitetsniveau. Derudover kan der på institut- eller faggruppeniveau iværksættes initiativer, som lokalt kan fremme forskernes karriereudvikling. Dette afsnit vil belyse en række initiativer, som er iværksat på universiteterne på både centralt og lokalt niveau.

Citater fra det gennemgåede materiale vedrørende tema 2 findes i rapportens bilag.

Implementering af ansættelsesvilkår (2a)

I den foreliggende dokumentation behandles ansættelsesvilkårs implementering indenfor tre hovedemner.

Det første omhandler ansættelsesvilkår, som har til formål at sikre en glidende overgang fra endt forskeruddannelse til fastansættelse som lektor. Siden 2005 har universiteterne haft mulighed for at ansætte adjunkter, som automatisk overgår til et lektorat, forudsat at vedkommende indstilles til lektorbedømmelse og findes egnet. På denne måde kan der indføres en form for dansk "tenure-track" (en ansættelse der senere fører til en fast stilling på et højere niveau, såfremt der leves op til visse krav).

Det andet omhandler forskellige ligestillingsaspekter. Der foreslås fx mentorprogrammer for kvinder, ekstra tid til stipendiater efter barsel, daginstitutionspladser i forbindelse med universitetet og belønning af fakulteter, der ansætter kvinder. Det påpeges, at midlertidige ansættelser særligt rammer kvinder.

Det tredje omhandler for få advancementsmuligheder udover lektorniveau. De manglende advancementsmuligheder opleves som begrænsende for udviklingsmulighederne og er dermed ikke konkurrencedygtige med omverdenen.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Forskning uden barrierer, Videnskabsministeriet 2006, Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv, Danmarks Forskningspolitiske råd 2005 og Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve, Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.

Implementering af organisatoriske rammer (2b)

De enkelte universiteters implementering af organisatoriske rammer er ikke direkte belyst i de gennemgåede kilder.

Implementering af ekstern forskningsfinansiering (2c)

De enkelte universiteters implementering af ekstern forskerfinansiering er ikke direkte belyst i gennemgåede kilder.

Tema 3: Intern karriereudvikling

Intern karriereudvikling er det tema, der behandles mest i det samlede materiale. Der eksisterer et omfattende materiale, der behandler en lang række aspekter af ansættelses- og arbejdsvilkår og disses betydning for karriereudvikling og fastholdelse. Dette omfatter eksempelvis alder, køn, arbejdsklima, ledelse, finansiering mm. Et emne, der behandles i flere kilder, er manglende sammenhæng i ansættelsesforhold for yngre forskere. Desuden fremføres, at overgange mellem tidsbegrænsede ansættelser medfører spild af aktiv forskningstid.

Citater fra det gennemgåede materiale vedrørende tema 3 findes i rapportens bilag.

Ansættelsesvilkårs betydning for karriereudvikling (3a)

I litteraturen er der beskrevet en række ansættelsesvilkår, som har betydning for intern karriereudvikling.

Det påpeges i mange undersøgelser, at midlertidige ansættelser, og særligt ved overgangen fra adjunkt til lektor, har negativ betydning for karriereudviklingen, da de ikke altid medvirker til kvalificering af en fortsat forskerkarriere.

Desuden fremhæves det, at processen er tidskrævende, og at der mistes vigtig forskningstid, som er væsentlig for karriereudviklingen.

En undersøgelse peger på det relativt lave antal professorater i forhold til lektorstillinger, som en barriere for karriereudvikling, og en anden rapport foreslår, at professorstillinger i højere grad anvendes som rekrutterings- og fastholdelsesinstrument. Løn bliver også i flere rapporter fremhævet som en vigtig faktor, hvis man skal fastholde en forsker. Derudover peger flere rapporter på, at det er væsentligt at unge forskertalenter kan se en klar karrierevej.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Forskning uden barrierer, Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere 2006. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.

Økonomiske og organisatoriske rammers betydning for karriereudvikling (3b)

Flere undersøgelser omhandler betydningen af ledelse for karriereudvikling, herunder at dette særligt gør sig gældende for kvinder.

Derudover peger flere undersøgelser på vigtigheden af karriereplanlægning og medarbejderudviklingssamtaler for karriereudvikling.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.

Uformelle rammers betydning for karriereudvikling (3c)

I litteraturen bliver der særligt fremhævet uformelle rammer på tre forskellige områder, som har betydning for karriereudvikling.

Køns betydning for karriereudvikling bliver fremhævet i flere undersøgelser. Der bliver bl.a. peget på, at kvinder ikke er tilstrækkeligt opmærksomme på mulighederne for kompetenceløft igennem deltagelse i fx udvalg og bestyrelser, at der findes "glaslofter" for kvinder, samt eksistensen af "rip-rap-rup-effekter", og anden strukturel diskrimination.

Nogle peger på, at nepotisme spiller en rolle for forskeres karriereudvikling. Det bliver opfattet som nepotisme, når der opslås stillingsopslag med et snævert fokus.

Dårligt arbejdsklima opleves også som en barriere for karriereudvikling. I denne sammenhæng peges der også på utilstrækkeligt ledelsesfokus.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009. Forskning uden barrierer, Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.

Ekstern forskningsfinansierings betydning for karriereudvikling (3d)

Der peges i en undersøgelse på, at yngre forskere, som modtager ekstern forskningsfinansiering under virkemiddelkategorien, har større chance for at opnå fastansættelse. Derudover kan ekstern forskningsfinansiering være afgørende for at en forsker kan fortsætte sin forskerkarriere.

Det opleves blandt et flertal af forskerne, at der er større prestige ved at forske for eksterne midler end for interne midler.

Det påpeges i mange undersøgelser, at midlertidige ansættelser og særligt overgangen fra adjunkt til lektor har betydning for karriereudviklingen, da de ikke altid medvirker til kvalificering af en fortsat forskerkarriere og kan være spild af tid. I denne sammenhæng peger en anden rapport dog på, at forskningstid er vigtig for karriereudviklingen.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Forskningsrådernes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010. Delrapporter til Forskningsrådernes virkemidler til karrierefremme. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.

Rekrutteringsgrundlagets betydning for karriereudvikling (3e)

Rekrutteringsgrundlaget blandt kvinder til næste karriereniveau falder, da andelen af kvinder mindskes op gennem karriereforsløbet. En international undersøgelse viser, at kvinder uden børn ikke klarer sig bedre end kvinder, der har børn.

En rapport peger på, at globaliseringsaftalen fra 2006 medfører en fordobling af antallet af ph.d.-studerende fra 2003 til 2010, hvilket tilsvarende fordobler rekrutteringsgrundlaget. Det vil alt andet lige føre til øget konkurrence om stillinger efter ph.d.-niveau.

På nogle områder består rekrutteringsgrundlaget af kandidater fra hele verden, hvorimod rekrutteringsgrundlaget på andre områder er mere nationalt.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Kvinder & forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009. Kvinder i forskning – med hovedvægt på karriereveje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2008. Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud. Dansk Center for Forskningsanalyse 2004.

Tema 4: Rekruttering af forskere til universiteterne

Der er begrænset litteratur om universiteternes håndtering af forskerrekruttering. Litteraturen handler i højere grad om rammernes betydning for fastholdelse og tiltrækning af forskere. Udover det nedenfor nævnte henvises derfor til central litteratur under tema 5.

Materialet behandler forhold af betydning for rekruttering herunder muligheder i relation til rekruttering af udenlandske forskere. Dette omfatter eksempelvis løn, ansættelsesvilkår, arbejdsmiljø, ledelse og finansiering. Også her er kønsproblematikken fremtrædende i materialet. Flere kilder behandler endvidere forhold omkring universiteternes ansættelsesprocesser og anvendelse af stillingsopslag og bedømmelser.

Citater fra det gennemgåede materiale vedrørende tema 4 findes i rapportens bilag.

Ansættelsesrammernes betydning for rekruttering (4a)

I litteraturen er det primært ansættelsesrammernes betydning for rekruttering af udenlandske forskere, som er belyst. I den forbindelse bliver der peget på følgende forslag, som vil kunne bidrage til rekrutteringen: Højere løn, bidrag til flytteomkostninger og danskundervisning. Det er desuden foreslået, at timer med danskundervisning kunne medføre, at undervisningsbyrden blev reduceret med et tilsvarende antal timer.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Ph.d.-uddannedes karrierevalg og -veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.

Økonomiske og organisatoriske rammers betydning for rekruttering (4b)

En undersøgelse peger på, at universitetsledelserne i høj grad har fokus på rekruttering af udenlandske forskere. På et universitet er der opstillet konkrete udviklingsmål for internationaliseringen, et andet universitet råder over lejligheder, som udlejes til udenlandske forskere, og et tredje anvender ressourcer på at rådgive udenlandske forskere om fx skat, arbejds- og opholdstiladelse.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.

Ekstern forskningsfinansierings betydning for rekruttering (4c)

En undersøgelse peger på, at eksterne forskningsmidler kan lette mulighederne for hjemvending for danske forskere i udlandet.

I en undersøgelse om rekruttering af udenlandske forskere er lettere adgang til forskningsmidler fremhævet som en væsentlig faktor.

Endvidere behandles erfaringer fra Storbritannien, hvor anvendelse af løntilskud til bl.a. post.doc. med henblik på rekruttering uddelt via forskningsrådene. Ordningen fik gennem evaluering en blandet respons, da det blandt andet blev fremhævet, at ordningen ikke i tilstrækkelig grad var målrettet og koordineret.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Delrapporter til Forskningsrådernes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.

Rekruttering og ansættelse (4d)

En undersøgelse omhandler særligt rekrutteringen af forskere og dækker perioden 2004-2006. I denne periode blev 11 % af forskerstillingerne besat uden opslag. I samme periode blev 30 % af stillingerne besat af kvinder, hvilket bliver forklaret med, at 43 % af alle adjunkt-, lektor- og professorstillinger kun blev søgt af mænd, og 11 % af de samme stillinger kun blev søgt af kvinder. Til 27 % af stillingerne var der kun én ansøger. 52 % af stillingerne havde mindst én udenlandsk ansøger. Samme undersøgelse viser, at den gennemsnitlige alder for forskere, der blev ansat i perioden, var 48 år for professorer, 40 år for lektorer og 35 år for adjunkter. 72 % af professorene, lektorerne og adjunkterne blev rekrutteret internt.

En anden undersøgelse påpeger, at stillinger ofte kun opslås internt. En undersøgelse belyser bedømmelsesudvalgene i perioden 2001-2003. I denne periode udgjorde mænd 83 % af medlemmerne.

Ansættelsesprocessen bliver i nogle undersøgelser betegnet som unødigt langvarig, hvilket kan medføre, at ansøgere i midlertidige stillinger kan stå uden ansættelse i en periode. En undersøgelse peger på, at de udenlandske forskere oplevede ansættelsesprocessen besværliggjort af bl.a. afklaring af skatteforhold, boligforhold og varigheden af ansættelsesprocessen.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Fornyelse i forskerstaben. Forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2004-2006. UniC & Bertel Ståhle 2007. Gender and Differences in Career Paths and Wages among University Researchers in Denmark. Dansk Center for Forskningsanalyse 2008. En forskerstab i forandring. Forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2001-2003. UniC & Bertel Ståhle 2005.

Tema 5: Universitetsforskernes mobilitet

Materialet omhandler mobilitet indenfor universitetet og mellem universiteterne og anden ansættelse eksempelvis private ansættelser i Danmark, udlandet mm. Der fokuseres bl.a. på barrierer mellem sektorer, herunder at det efter skift til ansættelse udenfor universiteterne kun er få der vender tilbage. Materialet behandler i mindre grad årsager (altså push/pull faktorer) til mobilitet eller barrierer for mobilitet. Hvor dette behandles, er det især rettet mod den personlige opfattelse af ønsker i relation til jobskift.

Citater fra det gennemgåede materiale vedrørende tema 5 findes i rapportens bilag.

Ansættelsesvilkårs betydning for tiltrækning og fastholdelse (5a)

Der bliver i litteraturen peget på en lang række forhold omkring ansættelsesvilkår, der har betydning for tiltrækning og fastholdelse af forskere.

Lønvilkår er i flere undersøgelser belyst som faktor i forhold til fastholdelse og tiltrækning af forskere. Nogle undersøgelser peger på, at lønniveauet synes at trække forskere væk fra universiteterne, hvorimod andre undersøgelser peger på, at lønnen ikke er en vigtig faktor for valget af en forskerkarriere.

Arbejdsindhold, arbejdsforhold og forskningsfrihed bliver derimod i flere undersøgelser fremhævet som havende stor betydning for tiltrækning og fastholdelse.

Den faktiske arbejdstid bliver i nogle undersøgelser betegnet som større end 37 timer om ugen, og forskerne anfører, at de oplever et stort arbejdspress, hvilket har betydning for forskernes overvejelser om jobskifte væk fra universiteterne.

Arbejdsmiljøet bliver i flere undersøgelser peget på som en vigtig faktor. Fleere finder, at arbejdsmiljøet er meget konkurrencepræget, hvilket nogle forskere finder attraktivt og andre uattraktivt. Samtidig er der stor forskel i opfattelsen af det sociale miljø blandt forskerne, hvor over halvdelen finder det attraktivt, mens en stor andel finder det uattraktivt.

Brugen af midlertidige stillinger på universiteterne bliver i flere undersøgelser betegnet som en væsentlig negativ faktor for fastholdelse og tiltrækning af forskere.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Careers for love and money. Vol 465. Nature 2010. Forskning uden barrierer, Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Videnskabsministeriet 2006. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010. Ph.d.-uddannedes karrierevalg og -veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007. Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.

Økonomiske og organisatoriske rammers betydning for tiltrækning og fastholdelse (5b)

Arbejdsindhold og forskningsfrihed bliver i flere undersøgelser fremhævet som havende stor betydning for fastholdelse og tiltrækning af forskere. I denne sammenhæng bliver det faglige forskningsmiljø også fremhævet som en vigtig faktor.

Derimod angiver de forskeruddannede, som ikke længere arbejder som forskere, at det særligt er begrænsede jobmuligheder, som er afgørende for deres fravalg af en forskerkarriere. Det hænger sammen med brugen af midlertidige stillinger.

Der er flere undersøgelser, der også berører køn i relation til fastholdelse og tiltrækning. Der gives eksempler på belønning til fakulteter for ansættelse af kvindelige professorer, mulighed for oprettelse af særlige stipendier på områder med skæv kønssammensætning, og mentorprogrammer.

Flere undersøgelser berører tiltrækning af udenlandske forskere til Danmark. Her bliver det påpeget, at der er mange praktiske barrierer, som gør det vanskeligt for udenlandske forskere at komme til Danmark, hvilket bevirker, at de bliver sværere at tiltrække.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Ph.d.uddannedes karrierevalg og -veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.

Ekstern forskningsfinansierings betydning for tiltrækning og fastholdelse (5c)

Der er flere undersøgelser, der peger på midlertidige stillinger som en barriere for fastholdelse og tiltrækning. Omvendt bliver den eksterne forskningsfinansiering af midlertidige stillinger i nogle undersøgelser set som afgørende for fastholdelse af forskere, da de ikke ville kunne være blevet fastholdt uden ekstern forskningsfinansiering.

En undersøgelse peger på de manglende muligheder for planlagt mobilitet imellem sektorer. Undersøgelsen foreslår, at eksterne forskningsmidler kan hjælpe med genindplacering af forskere i den offentlige sektor.

Flere undersøgelser peger på større konkurrence om og større tidsforbrug på ansøgninger om ekstern forskningsfinansiering.

En undersøgelse peger på, at ekstern forskningsfinansiering er en mulighed for danske forskere i udlandet til at vende hjem til Danmark.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere.

Stillingsskift (5d)

Litteraturen om mobilitet kan deles op i to kategorier. Den ene omhandler mobilitet imellem den private og offentlige sektor, og den anden kategori omhandler mobilitet mellem lande.

Flere undersøgelser peger på, at det er svært at planlægge en forskerkarriere med vekselvirkning mellem sektorer, og de anbefaler derfor, at der bør være bedre muligheder.

Danske forskeres mobilitet i forhold til udenlandske forskeres kan særligt illustreres ved to forhold. På den ene side ligger andelen af danske forskere med mindst 3 måneders international erfaring under EU-gennemsnittet. På den anden side ligger andelen af danske forskere, som har været ansat som forsker i både den offentlige og private sektor, øverst i EU og langt over EU-gennemsnittet.

En undersøgelse peger på, at hvis man er mobil som studerende, er man også mobil som forsker. Samtidig er danske mandlige forskere mere mobile i forhold til udlandet end kvinder.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Forskning uden barrierer, Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Videnskabsministeriet 2006. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005. Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud. Dansk Center for Forskningsanalyse 2004. Careers of doctorate holders employment and mobility patterns. OECD 2010. Key indicators to monitor the EPR.SGHRM meeting 2010. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.

Tema 6: Omverdenens tiltrækning og rammer

I materialet vedrørende ansættelsesvilkår uden for universiteterne fokuseres i særlig grad på yngre forskeres muligheder for at opnå fastansættelse. Lønniveau og forhold omkring ansættelse, der kan relateres til ledelse, er også fremhævet.

Under dette afsnit behandles endvidere internationalisering og samarbejde mellem universiteter og erhvervsliv. Herunder er forhold af betydning for tiltrækning af udenlandske forskere behandlet.

Dette afsnit vil belyse, om der er initiativer, rammer og ansættelsesvilkår udenfor universiteterne, som universiteterne med fordel kan lære af. Både i private virksomheder og i non-profit organisationer kan der være iværksat initiativer, som tiltrækker forskere fra universiteterne. Derudover kan der være andre aktører, som fx regioner, der søger at skabe rammer for at tiltrække forskere til den pågældende region.

Det første delafsnit omhandler ansættelsesvilkår uden for universiteterne, og det andet afsnit omhandler andre rammer uden for universiteterne, som i bred forstand søger at tiltrække forskere.

Citater fra det gennemgåede materiale vedrørende tema 6 findes i rapportens bilag.

Ansættelsesvilkår udenfor universiteterne (6a)

I litteraturen er der primært fokus på tre forhold vedrørende ansættelsesvilkår udenfor universiteterne, som medvirker til at tiltrække forskere.

For det første bliver der fokuseret på det attraktive ved en fastansættelse i den private sektor i modsætning til midlertidige ansættelser ved universiteterne mellem endt ph.d.-uddannelse og fastansættelse som lektor. Det må alt andet lige kategoriseres som mere attraktivt med en fastansættelse end med midlertidige ansættelser.

For det andet bliver der fokuseret på mere attraktive lønvilkår i den private sektor, hvilket er en problemstilling, som går igen flere steder i det gennemgåede materiale. Det bliver gentagne gange påpeget, at de danske universiteter ikke kan tilbyde en konkurrencedygtig løn.

For det tredje bliver der fokuseret på bedre arbejdsmiljø, bedre ledelse og bedre personalepleje. Nogle påpeger, at disse forhold er bedre og dermed mere attraktive uden for universiteterne.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Adjunkter på danske universiteter, Dansk Center for Forskningsanalyse 2005 og i Rapport fra Fremtidspanelet 12 udfordringer for videnpolitikken, Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2008.

Rammer uden for universiteterne (6b)

Litteraturen vedrørende rammer uden for universiteterne, som medvirker til at tiltrække forskere, kan opdeles i fire hovedgrupper. Den første hovedgruppe omhandler initiativer fra fx regioner eller statens side, som skal medvirke til at tiltrække forskere til et givent område. Den anden hovedgruppe omhandler rammer udover ansættelsesvilkår, som private virksomheder kan tilbyde forskere. Den tredje hovedgruppe omhandler samarbejde imellem universiteter og erhvervsliv. Den fjerde hovedgruppe omhandler stærke forskningsmiljøer.

Det bliver flere steder påpeget, at det bør være lettere for udenlandske forskere at komme til Danmark. Der findes en lang række barrierer i form af praktiske forhold, som modvirker tiltrækning af udenlandske forskere til Danmark, som fx registrering hos myndighederne og sprogskole for forskeren og dennes familie. Derudover bliver skatteforhold i Danmark betegnet som en barriere for tiltrækning af forskere.

Af andre initiativer, som regioner og stat har taget for at tiltrække forskere, kan nævnes etableringen af faglige og sociale netværk, aktiviteter for udenlandske forskeres familier og generel markedsføring af regionerne/Danmark.

Omfanget af virksomhedernes forskning og udvikling har også indirekte betydning for deres muligheder for at tiltrække forskere. Alt andet lige vil et større omfang af forskning og udvikling i virksomhederne tiltrække forskere.

Der kan peges på følgende centrale kilder: Rapport fra Fremtidspanelet 12 udfordringer for videnpolitikken, Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2008 og Barrierer for tiltrækning af udenlandske forskere, KU-DTU-RegionH-samarbejdet 2009.

Formål og tilgang

I den dokumentariske analyse er anvendt en tilgang, der tematisk og systematisk, skaber et overblik over omfattende skriftligt materiale.

Formål

Formålet med den dokumentariske analyse har været at indsamle relevant, eksisterende information, der er på området, således at der skabes et dokumentarisk grundlag for evalueringens operationalisering af temaer, hypoteser og spørgsmål.

I de følgende afsnit redegøres for metodisk tilgang, kildegrundlaget samt delrapportens indhold og disponering.

Metodisk tilgang

Der er gennemgået ca. 100 dokumenter af et samlet omfang på knap 4000 sider. Dokumenterne dækker emnet forskerkarrierer bredt lige fra lovgivning til forsøgsordninger. Materialet er organiseret ved hjælp af den dokumentstrukturerede digitale platform atlas.ti, der er velegnet til håndtering af kvalitative data. Ved denne tilgang anvendes en tematisk kodestruktur, som er tilstrækkelig robust til at have relevans på tværs af et stort dokumentarisk materiale. Den omtalte tilgang sikrer en systematisk og transparent gennemgang af materialet. Desuden kan data om en given kode udtrækkes for derved på enkel vis at skabe overblik over hele materialet. Kodestrukturen afspejler operationaliseringen af evalueringens temaer og ses i nedenstående tabel.

Evaluerings tema - Kodenummer		Undertema		Uddybning af undertema	Bilag Side
1	Juridiske og organisatoriske rammer og indsatser	1a	Ansættelsesjuridiske rammer	Regulering via bl.a. stillingsstruktur, ansættelsesbekendtgørelse, overenskomst mv.	1
		1b	Lønvedtægter	Regulering via bl.a. overenskomster, aftale om ny løn.	7
		1c	Øvrige ansættelsesvilkår	Regulering via rammer for bl.a. tenure track stillinger, bedømmelse, evaluering af de akademiske meritter, rammer for udlændinge og danske forskere efter ophold i udlandet, forskningsophold, medarbejderudvikling, efteruddannelse.	11
		1d	Økonomiske og organisatoriske rammer	Universiteternes overordnede rammer reguleret via Universitetsloven herunder ledelsesstruktur samt de organisatoriske rammer, der følger af fusioner Universiteternes økonomiske rammer herunder udvikling i bevillinger samt forhold mellem basisbevillinger og konkurrenceudsatte forskningsmidler.	13

Evalueringsstema - Kodenummer			Undertema	Uddybning af undertema	Bilag Side
		1e	Ekstern forskningsfinansiering	Udbudte bevillinger samt størrelse og type af bevillinger	23
2	Universiteternes implementering	2a	Implementering af ansættelsesvilkår	Lokal implementering af stillingsstruktur, ansættelsesbekendtgørelse, overenskomst mv.	27
				Lokal implementering af overenskomster, aftale om ny løn mv.	
				Lokal implementering af eksempelvis rammer for tenure track-stillinger, bedømmelse, evaluering af de akademiske meritter, rammer for udlændinge og danske forskere efter ophold i udlandet, forskningsophold, medarbejderudvikling, efteruddannelse.	
		2b	Implementering af organisatoriske rammer	Lokal implementering af rammer for ledelsesstruktur som reguleret af Universitetsloven og universitetsfusioner.	38
Udvikling i bevillinger og forhold mellem basisbevillinger og konkurrenceudsatte forskningsmidler.					
		2c	Implementering af ekstern forskningsfinansiering	Tiltrukkede bevillinger samt størrelse og type af bevillinger.	39
3	Intern karriereudvikling	3a	Ansættelsesvilkårs betydning for karriereudvikling	Ansættelsesjuridiske rammers betydning for karriereforsløb og –udvikling, eksempelvis hvordan dette påvirkes af faste eller tidsbegrænsede ansættelser.	40
				Lønvedkårs betydning for karriereudvikling herunder lønudvikling, lønspredning mv.	
				Betydning af øvrige ansættelsesvilkår på karriereudvikling, eksempelvis rammer for udlændinge og danske forskere efter ophold i udlandet, tenure track-stillinger, bedømmelse, evaluering af de akademiske meritter, medarbejderudvikling, efteruddannelse, forskningsophold. Herunder kan også behandles særlige lokale initiativer.	
		3b	Økonomiske og organisatoriske rammers betydning for karriereudvikling	Betydning af lokal ledelsesstruktur og organisatorisk placering eksempelvis i forhold til fusionshistorik.	60
				Betydning af lokale økonomiske forhold herunder udvikling i bevillinger og forhold mellem basisbevillinger og konkurrenceudsatte forskningsmidler.	
		3c	Uformelle rammers betydning for karriereudvikling	Med uformelle rammer menes fx de forhold, der lokalt gør, om der i praksis tages hensigtsmæssige, strategiske beslutninger om karriereveje. Hvordan håndterer beslutningstagerne fx de mange modsatrettede interesser, der kan gøre sig gældende, når vigtige beslutninger ved nyansættelser skal tages? De uformelle rammer er meget vigtige at få belyst.	63

Evalueringsstema - Kodenummer		Undertema	Uddybning af undertema	Bilag Side
		3d	Ekstern forskningsfinansierings betydning for karriereudvikling	77
		3e	Rekrutteringsgrundlagets betydning for karriereudvikling	102
4	Rekruttering af forskere til universiteterne	4a	Ansættelsesrammernes betydning for rekruttering	114
			Anvendelse af ansættelsesjuridiske rammer ved rekruttering af forskere. Virkemidler der benyttes for at tiltrække kandidater.	
			Anvendelse af lønvilkår ifm. rekruttering på de enkelte ansættelsesniveauer. Eksempelvis brug af lønpakker mv.	
			Anvendelse af virkemidler ved rekruttering eksempelvis særlige forhold for rekrutterede fra udlandet, evaluering af de akademiske meritter. Herunder kan særlige lokale initiativer også behandles.	
		4b	Lokal ledelsesstruktur og organisatoriske rammer med indflydelse på rekruttering.	116
			Herunder udvikling i bevillinger og forhold mellem basisbevillinger og konkurrenceudsatte forskningsmidler.	
		4c	Ekstern forskningsfinansierings betydning for rekruttering	122
		4d	Rekruttering og ansættelse	127
			Hvor mange rekrutteres, hvorfra rekrutteres der, hvem rekrutteres, vurdering af ansøgerfeltet. De administrative processer ved ansøgning og ansættelse, håndtering af bedømmelsesudvalg mv.	
5	Universitetsforskernes mobilitet	5a	Ansættelsesvilkårs betydning for tiltrækning og fastholdelse	158
			Vurdering af de ansættelsesjuridiske rammer som faktor for fastholdelse og tiltrækning.	
			Vurdering af lønvilkår som faktor for fastholdelse og tiltrækning.	
			Vurdering af øvrige ansættelsesvilkår og særlige lokale initiativer som faktor for fastholdelse og tiltrækning.	
		5b	Ledelsesstruktur og organisatoriske forhold som faktor for fastholdelse og tiltrækning.	189
			Bevillingsforhold som faktor for fastholdelse og tiltrækning.	
		5c	Ekstern forskningsfinansierings betydning for tiltrækning og fastholdelse	203
		5d	Stillingsskift	212

Evalueringsstema - Kodenummer		Undertema	Uddybning af undertema		Bilag Side
6	Omverdens tiltrækning og rammer	6a	Ansættelsesvilkår uden for universiteterne	Anvendelse af ansættelsesjuridiske rammer ved ansættelse uden for universiteterne.	249
				Anvendelse af lønvilkår ved ansættelse uden for universiteterne.	
				Øvrige ansættelsesvilkår ved ansættelse uden for universiteterne.	
		6b	Rammer uden for universiteterne	Ledelsesstruktur og organisatorisk placering ved ansættelse uden for universiteterne.	252
				Økonomiske rammer ved ansættelse udenfor universiteterne.	
				Forskningsfinansiering ved ansættelse uden for universiteterne herunder også samfinansiering og samarbejde med offentlige forskningsinstitutioner.	

Delrapportens bilag er opbygget efter denne kodelstruktur. Her er citaterne fra de forskellige dokumenter opstillet under dækkende overskrifter. Der er endvidere angivet nøgleord/hjælpetekster i siden, som kort giver et indblik i hvad citatet omhandler.

Kildegrundlag

På basis af eksisterende kilder (lovgivning, vejledninger, tilgængelig statistik, undersøgelser, artikler og forskning) er der etableret et overblik over eksisterende viden om forhold af betydning for forskerkarrierer samt til en vis grad danske og udenlandske universiteters indsats over for karriereudvikling for forskere. Den gennemførte research har vist, at der eksisterer nedenstående kilder og materialer, der vurderes at have relevans for evalueringen. Af nedenstående tabel fremgår oversigt over de dokumentariske kilder, der er anvendt samt henvisning til den tematiske kode og herunder de afsnit, hvor den pågældende kilde indgår.

Titel	Tema	Type	Kilde	Kode
Factors influencing the effectiveness of R&D efforts in the Nordic countries	Rapporter og notater	Rapport	Nordisk minister-råd 2007	5d, 5a, 1d, 1e
Novozymes: Ph.d'er er helt afgørende	Rapporter og notater	Artikel	Business.dk 2010	6a
Skæv fordeling af superkandidater	Rapporter og notater	Artikel	Business.dk 2010	5d
Antallet af ph.d.-studerende stiger	Rapporter og notater	Artikel	Business.dk 2007	3e
Key indicators to monitor the EPR	Rapporter og notater	Oplæg	SGHRM meeting 2010	5d
Evaluerings af forskningsrådssystemet i Danmark (2009)	Rapporter og notater	Evaluerings	Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2009	6b
AC-Høringssvar, Bidrag vedr. kommissorium for evaluering af forskningsrådenes støtte til kvindelige og yngre forskeres karriere (2009)	Rapporter og notater	Evaluerings	Akademikernes Centralorganisation 2009	3a

Titel	Tema	Type	Kilde	Kode
Hvordan gør vi en offentlig forsker-karriere attraktiv? (2005)	Rapporter og notater	Notat	Danmarks Forskningspoliti-ske Råd 2005	2a, 3b, 3c, 4d, 5d, 3a, 4d, 3d
Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere	Rapporter og notater	Rapport	Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010	3d, 3a, 5c
Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere	Rapporter og notater	Rapport	Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010	3d, 3a, 3c, 5c, 5a, 5d, 4c, 5c, 2b, 2a, 3e, 2c
International analyse af talent- og eliteplejeinitiativer (2006)	Rapporter og notater	Rapport	Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2006	3a, 6a, 6b, 2b, 5d
Kvinder & forskning – Debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve (2009)	Rapporter og notater	Rapport	Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009	3e, 4b, 5a
Careers in Research Online Survey (CROS) 2009	Rapporter og notater	Rapport	Careers Research and Advisory Centre (CRAC) 2009	3a, 3c
Erhvervslivets forskning, udvikling og innovation i Danmark 2009	Rapporter og notater	Rapport	Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2009	6b
A Study of the Career Paths of PPARC/STFC Funded PhD Students	Rapporter og notater	Rapport	DTZ 2010	5d, 5a
Findings from the Initial Employment Survey of Physics PhDs	Rapporter og notater	Rapport	The American Institute of Physics (AIP)	3a, 3b, 5d, 5a
Research Careers in Europe Landscape and Horizons (2010)	Rapporter og notater	Rapport	European Science Foundation 2009	1c, 5a, 3c, 5d
Universiteternes videnskabelige personale	Rapporter og notater	Rapport	Universitets- og Bygningsstyrelsen 2009	2b
Karrierestatistik for ph.d.er og doktorer (2006)	Rapporter og notater	Statistik	Dansk Center for Forskningsanalyse 2006	5d, 3a, 5a
Forskere på sektorforskningsinstitutioner – Arbejdsvilkår og holdninger til arbejdet	Rapporter og notater	Rapport	Analyseinstitut for Forskning 1999	1a, 5a, 5d, 1d
Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D	Rapporter og notater	Bilag til rapport	Danmarks Forskningsråd/PLS RAM-BØLL Management 2001	4b, 4d, 5a, 5b, 5d
Adjunkter på danske universiteter	Rapporter og notater	Rapport	Dansk Center for Forskningsanalyse 2005	3a, 6a, 5d, 1a, 1e, 3c, 3b, 5d, 5a
Gender and Differences in Career Paths and Wages among University Researchers in Denmark	Rapporter og notater	Rapport	Dansk Center for Forskningsanalyse 2008	4d, 5d, 3a, 4b
Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud?	Rapporter og notater	Rapport	Dansk Center for Forskningsanalyse 2004	2a, 3a, 3c, 3e, 5d, 4d
Kvinder i forskning – med hovedvægt på karriereveje	Rapporter og notater	Rapport	Dansk Center for Forskningsanalyse 2008	3e, 3c, 5d
Ph.d.er – job og karriere i tal	Rapporter og notater	Statistik	Dansk Center for Forskningsanalyse 2008	3e

Titel	Tema	Type	Kilde	Kode
Ph.d.-uddannedes karrierevalg og – veje	Rapporter og notater	Rapport	Dansk Center for Forsknings- analyse 2007	4a, 5d, 5b, 5a
Barrierer for tiltrækning af uden- landske forskere	Rapporter og notater	Rapport	KU-DTU- RegionH.- samarbejdet 2009	6b, 5a, 4d
Last Man Standing, Rapport fra projektet "Køn i forskning" på Aar- hus Universitet	Rapporter og notater	Rapport	Lützen Mana- gement 2005	3e, 3a
Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve	Rapporter og notater	Rapport	Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling 2009	2a, 5a, 4d, 3c, 3b
Rapport fra Fremtidspanelet: 12 udfordringer for videnpolitikken	Rapporter og notater	Rapport	Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling 2008	6b, 1d, 3a, 3d
Fornyelse i forskerstaben. Forsker- personale og forskerrekruttering på danske universiteter 2004-2006	Rapporter og notater	Rapport	UniC / Bertel Ståhle 2007	4d
En forskerstab i forandring. For- skerpersonele og forskerrekruttering på danske universiteter 2001-2003	Rapporter og notater	Rapport	UniC / Bertel Ståhle 2005	4d
Alle talenter i spil – flere kvinder i forskning	Rapporter og notater	Rapport	Videnskabsmini- sterens og ligestillingsmini- sterens tænke- tank 2005	3c, 1a, 4b, 3b, 4d, 5b, 3a, 3d, 5a
Forskning uden barrierer, Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejds- gruppen vedr. barrierer for en for- skerkarriere	Rapporter og notater	Rapport	Videnskabsmini- steriet 2006	5c, 4d, 2a, 1a, 3c, 3a, 5d, 4d, 5a
Medlemsundersøgelse af statsligt ansatte forskeres arbejdsforhold	Rapporter og notater	Rapport	Vilstrup Univero 2006	5a, 5c
Forskningskapacitet: Udbud og efterspørgsel efter forskeruddanne- de	Rapporter og notater	Status- notat	Videnskabsmini- steriet 2009	3e, 1d, 4d
Doctorate Holders	Rapporter og notater	Rapport	Eurostat 2007	5d
Collaborative Doctoral Education	Rapporter og notater	Rapport	European Uni- versity Associa- tion 2009	6b, 3e
Building more and better bridges between university and industry in Europe	Rapporter og notater	Rapport	European Uni- versity Associa- tion 2008	6b, 5d
Careers of Doctorate Holders	Rapporter og notater	Rapport	Eurostat 2006	5a, 5d
Careers of Doctorate Holders, employment and mobility patterns	Rapporter og notater	Rapport	OECD 2010	3d, 5a, 5d

Ud over materialet, der er anført i citater i bilaget, er stillingsstruktur, ansættelsesbekendtgørelser, Universitetslov og AC-overenskomst gældende i perioden 1999 – 2010 gennemgået. På grund af den særlige karakter af disse kilder er der ikke anført citater.

Titel	Tema	Type	Kilde
Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter (gældende 13062007-)	Formelle rammer	Cirkulære	Nr. 9427 af 13. juni 2007
Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter (historisk 22122004-13062007)	Formelle rammer	Cirkulære	Nr. 9706 af 22. december 2004
Cirkulære om stillingsstruktur ved universiteter m.fl. under Forskningsministeriet (010900-21. september 2000)	Formelle rammer	Cirkulære	Nr. 12223 af 22. september 2000
Cirkulære om stillingsstruktur ved højere uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet	Formelle rammer	Cirkulære	Nr. 6473 af 22. juni 1993
Stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter m.fl. Forskningsministeriets notat fastsætter kvalifikationskrav og stillingsindhold for stillingerne	Formelle rammer	Notat	Forskningsministeriets notat af 22. maj 2000
Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter (ansættelsesbekendtgørelsen)	Formelle rammer	Bekendtgørelse	Nr. 284 af 25. april 2008
Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter (ansættelsesbekendtgørelsen)	Formelle rammer	Bekendtgørelse	Nr. 92 af 15. februar 2008 (til og med 29. april 2008)
Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter	Formelle rammer	Bekendtgørelse	Nr. 170 af 17. marts 2005 (til og med 21. februar 2008)
Bekendtgørelse om ansættelse af lærere og videnskabelige medarbejdere ved universiteter m.fl. under Forskningsministeriet	Formelle rammer	Bekendtgørelse	Nr. 820 af 31. august 2000 (fra 9. september 2000 til og med 30. juni 2005)
Bekendtgørelse om ansættelse af lærere og videnskabelige medarbejdere ved universiteter m.fl. under Forskningsministeriet	Formelle rammer	Bekendtgørelse	Nr. 650 af 31. august 1998 (fra 15. september 1998 til og med 8. sept 2000)
Bekendtgørelse af lov om tidsbegrænset ansættelse	Formelle rammer	Bekendtgørelse	LBK nr. 907 af 11/09/2008
Bekendtgørelse om tildeling af titlen adjungeret professor m.v. ved universitetslovsinstitutioner under Forskningsministeriet	Formelle rammer	Bekendtgørelse	BEK Nr. 622 af 28. juni 2000
Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten	Formelle rammer	AC-Overenskomst	CIR nr. 9674 af 01/10/2008
Cirkulære om protokollat til overenskomst for akademikere i staten om globaliseringsprofessorer	Formelle rammer	AC-Overenskomst	CIR nr. 10341 af 29/11/2007
Cirkulære om protokollat til overenskomst for akademikere i staten om institutledere og dekaner ved universiteterne	Formelle rammer	AC-Overenskomst	CIR nr. 9177 af 02/04/2004
Cirkulære om protokollat til overenskomst for akademikere i staten om undervisningsadjunkter	Formelle rammer	AC-Overenskomst	CIR nr. 12222 af 08/09/2000
Cirkulære om protokollat til overenskomst for akademikere i staten om Ph.d.-stipendiater samt aftale om aflønning af Ph.d.-studerende for arbejdsopgaver i forbindelse med forskeruddannelsen	Formelle rammer	AC-Overenskomst	CIR nr. 9830 af 04/04/2003

Titel	Tema	Type	Kilde
Cirkulære om ændring til protokollat om ph.d.-stipendiater til overenskomst for akademikere i staten	Formelle rammer	AC-Overenskomst	CIR nr. 10338 af 09/11/2007
Cirkulære om ændring af overenskomst for akademikere i staten (pensionskassetilhør for ingeniører m.fl.)	Formelle rammer	AC-Overenskomst	CIR nr. 9863 af 06/09/2007
Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten	Formelle rammer	AC-Overenskomst	CIR nr. 9045 af 11/01/2006
Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten	Formelle rammer	AC-Overenskomst	CIR nr. 25053 af 23/12/1997
Cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten	Formelle rammer	AC-Overenskomst	CIR nr. 9842 af 06/10/2003
Cirkulære om tillæg til protokollat til overenskomst for akademikere i staten om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutioner	Formelle rammer	AC-Overenskomst	CIR nr. 12411 af 02/04/2001
Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten	Formelle rammer	AC-Overenskomst	CIR nr. 12186 af 04/05/2000
Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer	Formelle rammer	Cirkulære	nr. 9011 af 21/01/2009
Skrivelse om bemyndigelser på løn- og personaleområdet (Til universitetslovsinstitutionerne under Forskningsministeriet)	Formelle rammer	Skrivelse	nr. 11772 af 14. april 2000
Bekendtgørelse om godkendelse af forskere mv. efter kildeskattelovens § 48 E	Formelle rammer	Bekendtgørelse	nr. 568 af 22. juni 2000
Bekendtgørelse af lov om universiteter (Universitetsloven)	Formelle rammer	Lov bekendtgørelse	nr. 754 af 17. juni 2010
Lov om universiteter (Universitetsloven)	Formelle rammer	Lov	nr. 403 af 28. maj 2003 (overgang til selvejende institutioner, ny ledelsesstruktur mm)
Bekendtgørelse af lov om universiteter m.fl.	Formelle rammer	Lov bekendtgørelse	nr. 1177 af 22. december 1999

Evaluering af forskerkarriereveje

- håndtering af forskeres karrierer på de danske universiteter



Delrapport 1
Dokumentarisk analyse

BILAG

Indholdsfortegnelse

Juridiske og organisatoriske rammer og indsatser	1
Ansættelsesjuridiske rammer (1a)	1
Lønvedtægter (1b)	7
Øvrige ansættelsesvilkår (1c)	11
Økonomiske og organisatoriske rammer (1d)	13
Ekstern forskningsfinansiering (1e)	23
Universiteternes implementering	27
Implementering af ansættelsesvilkår (2a)	27
Implementering af organisatoriske rammer (2b)	38
Implementering af ekstern forskningsfinansiering (2c)	39
Intern karriereudvikling	40
Ansættelsesvilkårs betydning for karriereudvikling (3a)	40
Økonomiske og organisatoriske rammers betydning for karriereudvikling (3b)	60
Uformelle rammers betydning for karriereudvikling (3c)	63
Ekstern forskningsfinansierings betydning for karriereudvikling (3d)	77
Rekrutteringsgrundlagets betydning for karriereudvikling (3e)	102
Rekruttering af forskere til universiteterne	114
Ansættelsesrammernes betydning for rekruttering (4a)	114
Økonomiske og organisatoriske rammers betydning for rekruttering (4b)	116
Ekstern forskningsfinansierings betydning for rekruttering (4c)	122
Rekruttering og ansættelse (4d)	127
Universitetsforskernes mobilitet	158
Ansættelsesvilkårs betydning for tiltrækning og fastholdelse (5a)	158
Økonomiske og organisatoriske rammers betydning for tiltrækning og fastholdelse (5b)	189
Ekstern forskningsfinansierings betydning for tiltrækning og fastholdelse (5c)	203
Stillingsskift (5d)	212
Omverdenens tiltrækning og rammer	249
Ansættelsesvilkår uden for universiteterne (6a)	249
Rammer uden for universiteterne (6b)	252

Juridiske og organisatoriske rammer og indsatser

Ansættelsesjuridiske rammer (1a)

Kilde:

Uddrag:

Nøgleord:

Rapport. Forskere på sektorforskningsinstitutioner – Arbejdsvilkår og holdninger til arbejdet. Analyseinstitut for Forskning 1999.pdf (s. 1)

8:1

Skema 3.1 Stillinger i sektorforskningen og de tilsvarende stillinger på universiteterne 1998

Sektorforskningen	Universitetet
Videnskabelig assistent/ forskningsassistent	Undervisningsassistent / videnskabelig assistent/ forskningsassistent
Ph.d.-studerende	Ph.d.-studerende
Forsker	Adjunkt
Seniorforsker †	Lektor †
Afdelingsleder	Institutbestyrer **
Direktør	Rektor**

Anm. der er andre stillingskategorier end de ovennævnte både på universitetet og i sektorforskningen - herunder en række tidsbegrænsede stillinger som f.eks. forskningsprofessor og projektseniorforsker.

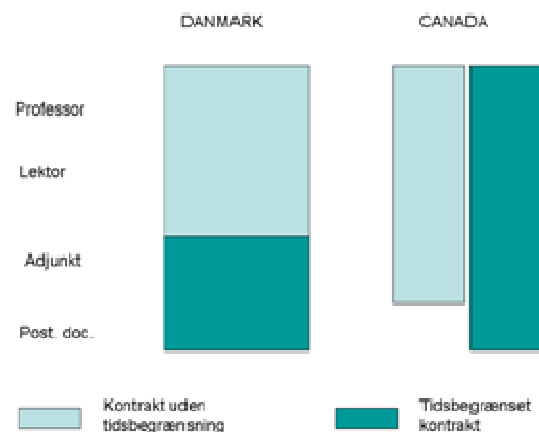
† faste stillinger, der kræver en positiv bedømmelse af den enkeltes forskning

** poster, man vælges til

Stillingsstruktur

Barriere: Der er for få karrierestillinger på seniorforskniveau. Der er også for få forskellige typer af stillinger. Avancementsmulighederne over lektorniveau opleves derfor som begrænsende for udviklingsmulighederne og er ikke konkurreredygtige med alternative sektors tilbud.

Forslag: Karriereperspektivet for lektorgruppen skal udvikles og tydeliggøres gennem etablering af flere og gerne flere nye typer af advancementsstillinger ud over professoraterne, f.eks. forskningslederstillinger.



Figur 1.3 Stillingsstruktur og kontrakter mht. til tidsbegrænsning

Stillingsstrukturen både i Danmark og andre lande ændres løbende, hvilket gør det vanskeligt at sammenligne på tværs af grænser. I den danske stillingsstruktur, der blev aftalt i 2000 og dermed gælder for hovedparten af de, der indgår i adjunktundersøgelsen fremgår det, at der normalt skulle slås en lektorstilling op, når en adjunktstilling udløb. Fra 1. januar 2005 er der to muligheder:

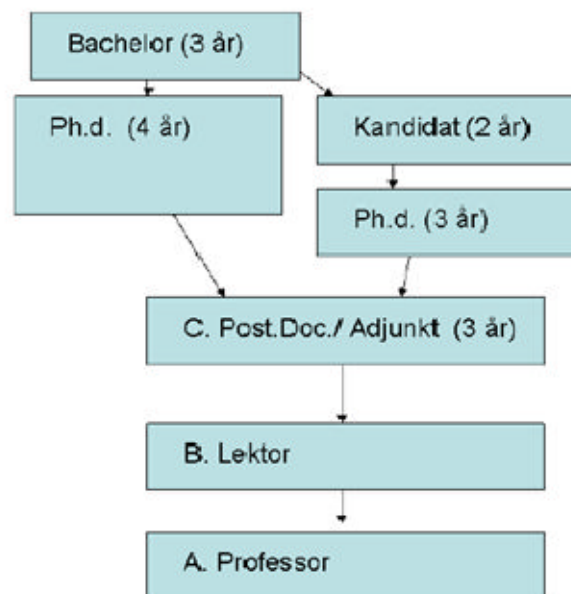
Adjunkten ansættes i en tidsbegrænset stilling, hvor adjunkten efterfølgende kan søge et ledigt lektorat, eller i en fast stilling, hvor adjunkten overgår til et lektorat, forudsat at den pågældende efter aftale med universitetet indstilles til lektorbedømmelse og bedømmes kvalificeret. Der vil for universiteterne være frit valg mellem de to måder, men det skal ved opslaget af adjunktturet fremgå, om der er tale om en tidsbegrænset eller tidsubegrænset stilling. Samtidigt er der åbnet mulighed for, at den almindelige adjunkt-kontrakt er på 4 år i stedet for 3. Dette nye system ligner til en vis grad det sy-

	stem, der internationalt kendes under betegnelsen 'tenure-track', men det vides endnu ikke, i hvor høj grad universiteterne vil anvende det. Vi har i flere undersøgelser fået bekræftet, at udlændige, der søger stillinger i Danmark på grund af opslaget har fået indtryk af, at der var tale om en 'tenure track'-stilling, selvom denne type stilling ikke fandtes tidligere. En enkelt i undersøgelsen fortæller, at han valgte den danske stilling frem for en udenlandsk stilling, netop fordi han troede, at der var tale om en 'tenure track'-stilling, men da lektoratet blev slået op gik det til en anden ansøger - selvom han blev erklæret lektorkompetent. En anden tror tydeligvis, at han har fået en 'tenure track' stilling: 'I am appointed on a Tenure Track position as assistant professor on a six year contract. I got five year to 'proof' that I am worth an Associate Professorship'	
Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf (s. 12) 36:6	Ved siden af hovedforløbet, findes der en række andre karriere forløb. Det skyldes dels, at universiteternes undervisningsbehov svinger, og at der derfor i perioder ansættes undervisere uden forskningspligt, men også at en del af universiteternes forskningsmidler er tilknyttet enkelte projekter, hvor der er tilknyttet forskere i kortere eller længere perioder. Indenfor en række fag er der et stort internationalt samarbejde, der bl.a. indebærer, at forskere efter ph.d.-graden i en kortere eller længere periode tager til en anden institution evt. i udlandet for at deltage i et forskningsprojekt. Ofte vil denne type stillinger blive betegnet som post.doc.-stillinger eller forskningsadjunkter/adjunkter med særlige opgaver, disse stillinger befinder sig på adjunktniveauet i det danske system. Som i Danmark er der i en række lande to samtidige systemer for universitetsforskere: i Danmark er der dels lønsystemets oprykningssystem, der gælder for hele det offentlige område og dels et system, der er betinget af konkrete faglige kvalifikationer (lektorbedømmelse, professorbedømmelse). I Canada er der også to systemer: dels det generelle system, der svarer til vores lønsystem for hele det offentlige område og dels et kvalifikations system (tenure mv.). Men systemerne er skruet forskelligt sammen som det fremgår af figur 1.3, hvilket giver forskellige vilkår både for de ansatte og for ledelsen.	Stillingsstruktur
Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf (s. 13) 36:8	Post.doc. og adjunkt-niveauet (C) Internationalt findes der en række muligheder for rene forsker-ansættelser efter ph.d.-graden er erhvervet. Den internationale betegnelse er post.doc. Ansættes man i Canada som post.doc. er der tale om en ansættelse i forbindelse med et forskningsprojekt, som en fastansat forsker ved universitetet står som ansvarlig for. I Danmark er der i princippet en tilsvarende mulighed, tidligere blev betegnelsen 'forskningsadjunkt' ofte anvendt ved denne type ansættelse, i dag er denne betegnelse delvis erstattet af ansættelser med betegnelsen 'adjunkt med særlige opgaver' eller post.doc. Både i Danmark og Canada er der, som i de fleste andre lande tale om tidsbegrænsede kontrakter.	Stillingsstruktur
Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forsk-	Den almindelige adjunkt-ansættelse (assistant professor) i Danmark indebærer, at den pågældende har en kontrakt på typisk 3 år (den kan efter ændringen 1.1. 2005 indgås for 4 år), at der er tale om arbejdsopgaver med både undervisning og forskning, og at der indledes et pædagogisk forløb. Der er relativt mange adjunkter, der i undersøgelser klager over, at	Stillingsstruktur

ningsanalyse 2005.pdf (s. 14)	de har en stor undervisningsbyrde, der i realiteten betyder, at de ikke har tilstrækkelig tid til forskning. Der er ingen garanti for, at der opslås en stilling, når kontrakten udløber. I udlandet er der som hovedregel knyttet undervisning til 'assistant professor'-stillingen - i nogle tilfælde er der tale om fuldtidsunderviserstillinger.	Undervisning
36:9	Den almindelige adjunkt-ansættelse (assistant professor) i Canada indebærer en ansættelse i en tenure-track stilling. Tenure-track indebærer, at adjunkten efter en periode på normalt 4 år kan indstille sig til tenure-bedømmelse (svarende til en lektor-bedømmelse) og derefter rykke op til en lektorstilling (associate professor). Hvis personen ikke opfylder tenure-kravene efter en længere periode, kan de pågældende overflyttes til en fuldtidsstilling som underviser (lecturer). Det er således meget sjældent, at en person, der ansættes som adjunkt (assistant professor) ikke fortsætter på universitetet. I praksis anvender adjunkterne de årlige medarbejdersamtaler til at finde ud af om de opfylder 'tenure-kravet' idet de i løbet af samtalen argumenterer for, at de skal rykke et (løn)klasse/trin op i systemet. Et af disse 'trin' ligger lige over lektor-kravet, og de kan derfor uden større risiko indstille sig til en tenure-bedømmelse, når de er rykket op til det pågældende trin.	
Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf (s.15)	Lektor-niveauet (B) Lektorer (associate professor) i Danmark er som hovedregel ansat i stillinger uden tidsbegrænsning med arbejdsopgaverne forskning, undervisning og administration. Der skal ved ansættelsen være dokumentation for både forsknings- og undervisningserfaring. Alle stillinger i denne gruppe besættes efter opslag.	Stillingsstruktur
36:11	Lektorer (associate professor) i Canada (og på en række universiteter i USA) sidder som hovedregel i stillingen som følge af en tenure-ansættelse dvs. de er rykket op fra en adjunktstilling. Nogle ansættes efter opslag. Der er ikke tale om tidsbegrænsede ansættelser hverken i Danmark eller hvis der er tale om tenure-ansættelse. Der findes både i Danmark og i udlandet rene forskerstillinger på dette niveau - og stillingerne er i Danmark, Canada og Irland som hovedregel knyttet til konkrete forskningsprojekter og er dermed tidsbegrænsede. I Danmark var betegnelsen tidligere forskningslektor i dag er der som regel tale om betegnelserne lektor med særlige opgaver eller projektseniorforsker. Internationalt set er der også mulighed for at man kan ansættes som fuldtidsunderviser på dette niveau. I Canada er dette ofte tilfældet på universitets-colleges, hvor man ofte ikke har forskningstid. I Danmark er dette usædvanligt på universiteterne (men ikke på CVUerne). Professor-niveauet (A) For professorstillinger (full professor) såvel i Danmark som i udlandet gælder det, at der er tale om det højeste niveau, og at denne stilling som hovedregel både indebærer forskningsledelse og undervisning - herunder vejledning af ph.d.-studerende. I nogle lande herunder Norge gælder det, at en lektor, der mener, at den pågældende er professor-kvalificeret, har mulighed for at indstille sig til bedømmelse - og få et professorat, dette er ikke tilfældet i Danmark, hvor professorstillinger kun opslås, når der er et ledigt professorat.	

Den struktur man almindeligvis taler om kan således fremstilles som i figur 1.4

Stillingsstrukturen på de danske universiteter I



Figur 1.4 Stillingsstrukturen på de danske universiteter

Rapport. Alle talenter i spil, flere kvinder i forskning. Videnskabsministerens og ligestillingsministerens tænketank

Mænd og kvinder ansat som forskere er underlagt en række generelle personalepolitiske regler for deres arbejde. Regler om barselsorlov, barnets første sygedag, pasningsmuligheder mv. er således sammen med overenskomster, dagpenge og pensionsregler vigtige ramme vilkår for arbejdsmarkedet. Også for forskerne. Visse forhold skal som udgangspunkt være "på plads" for at sikre gode arbejdsvilkår.

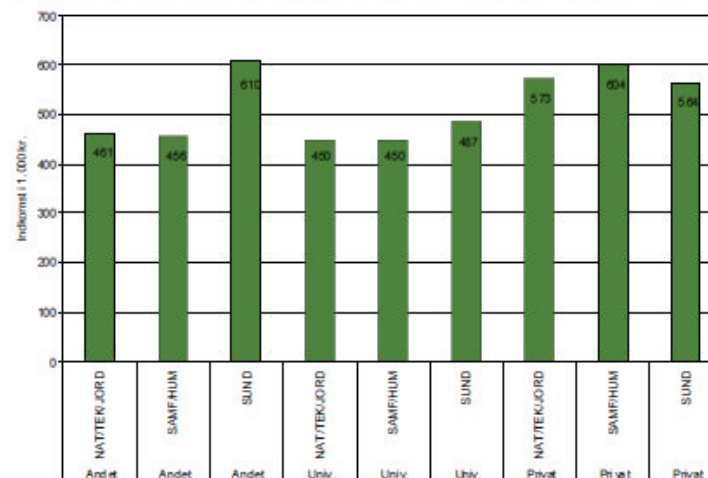
Ansættelsesvilkår

2005.pdf (s. 12) 55:4	Tilknytning til arbejdsmarkedet under orlov er væsentlig i en tid, hvor udvikling og kommunikation går hurtigere. – dette gælder for alle faggrupper, men forskerne rammes af to grunde særligt hårdt af fravær under barselsorlov: Forskningsprocesserne kan ikke fra den ene dag til den anden stoppes i et større antal måneder og dernæst genoptages. Forskning på topplan er elitær, international og finder ofte sted som samarbejde på tværs af landegrænser. Rammevilkårene for forskningen sættes dermed også uden for – Danmarks grænser. En karriere som forsker i fronten er uforenelig med lange fraværperioder. Gennemsnitsalderen for nyuddannede kandidater i Danmark er højere end i andre lande. Som følge heraf er ph.d. studerende og forskere ansat i de efterfølgende tidsbegrænsede kvalifikationsstillinger typisk også ældre. For mange betyder det, at etablering af familie tidsmæssigt falder sammen med den forskningsmæssige kvalificering til en fastansættelse.	Barselsorlov
Rapport. Alle talenter i spil, flere kvinder i forskning. Videnskabsministerens og ligestillingsministerens tænketank 2005.pdf (s. 15) 55:6	En lang række private organisationer, virksomheder og offentlige og private fonde støtter forskning, som udføres ved de offentlige forskningsinstitutioner. En del af disse midler anvendes til at aflønne forskere og laboratoriepersonale ansat i tidsbegrænsede stillinger til konkrete forskningsprojekter. Forskningspersonale ansat ved offentlige forskningsinstitutioner har i henhold til reglerne krav på fuld løn under barsel, uanset hvor midlerne til lønnen kommer fra. Ikke alle forskningsfinansierende fonde, virksomheder og organisationer er villige til at bidrage med løn til de forskere og laboranter, som undervejs i forskningsprojektet går på barsel. De enkelte forskergrupper ved de offentlige forskningsinstitutioner tvinges derfor ofte til selv at dække differencen mellem dagpenge og løn under barsel. Det kan på den baggrund frygtes, at forskergrupperne bliver tilbageholdende med at ansætte kvindelige forskere og forskningslaboranter i eksternt finansierede projekter. Problemstillingen med afholdelse af den manglende løn under barsel bør ikke overlades til de enkelte forskergrupper ved forskningsinstitutionerne. I stedet bør institutionernes ledelse formulere en politik på området.	Barselsorlov

Lønvilkår (1b)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
Rapport. Forskning uden barrierer, Rapport til Viden- skabsministeriet fra Arbejds- gruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Videnskabs- ministeriet 2006.pdf (s. 8) 12:6	Ikke-konkurrencedygtige lønninger Barriere: Lønudviklingen for yngre forskere er de senere år sakket agterud i forhold til lønudviklingen for andre akademikere i den offent- lige sektor. Lønniveauet for offentligt ansatte forskere kan dermed udgøre et problem i relation til rekruttering og fastholdelse. Forslag: Det bør sikres, at lønudviklingen for forskere i den offentlige sektor følger lønudviklingen for det øvrige arbejdsmarked, og at de offentlige forskningsinstitutioner samlet set kan tilbyde attraktive ansættelsesvilkår.	Lønudvikling
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forsk- ningspolitiske råd 2005.pdf - 22:9 Side 2	Forskernes løn bør individuelt tilpasses niveauet på det relevante internationale arbejdsmarked.	Tilpasning af løn til det internationale ar- bejdsmarked

Figur 4.5 Indkomsterne i 2006 i 1.000 kr. fordelt på fag og ansættelsessted



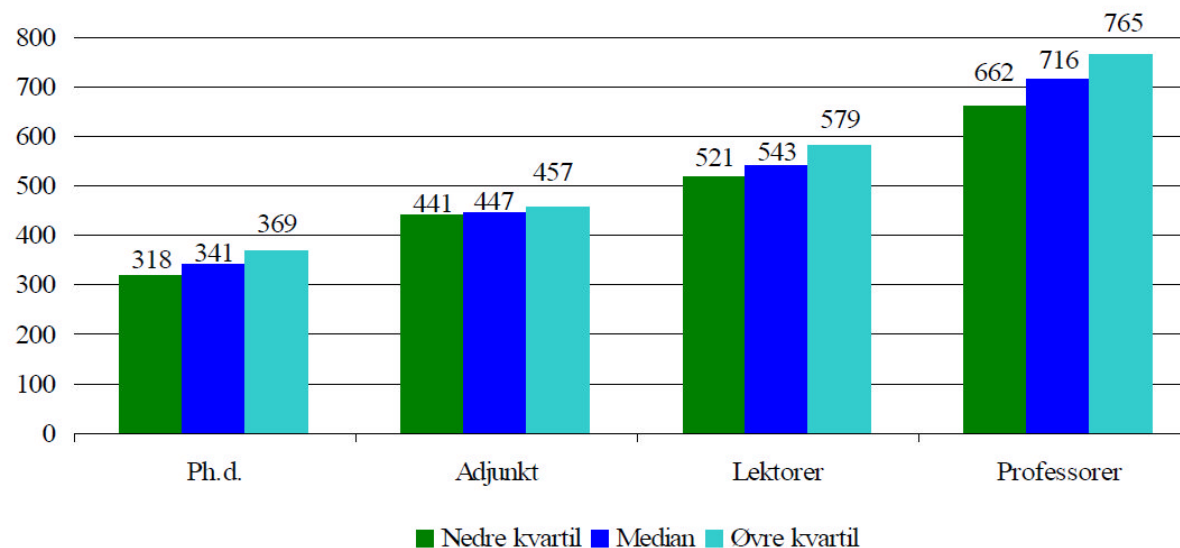
Kilde: CDH-undersøgelsen, egne beregninger.

Figur 4.5 viser videre, at de knap 13 procent (figur 4.2) af de forskeruddannede fra det samfundsvidenskabelige og humanistiske område, som arbejder i den private sektor, tjener rigtig godt. Deres gennemsnitsindkomst angives til godt 600.000 kr. om året. Gennemsnitsindkomsten for de forskeruddannede fra det samfundsvidenskabelige og humanistiske område ligger ellers lavest inden for de to øvrige sektorer.

De forskeruddannede fra natur-, teknisk, og jordbrugsvidenskab ligger på ingen måde væsentligt under de andre i gennemsnitlig indkomst. På universiteterne og inden for sektorene "andet" ligger de på niveau med de samfundsvidenskabelige og humanistiske forskeruddannede, mens de i den private sektor ligger lidt lavere end disse.

Analysen af indkomsten fordelt på alder og køn findes gennemsnit som vist i figur 4.6. Generelt tjener de forskeruddannede mænd mere end de forskeruddannede kvinder. Ligeledes stiger den gennemsnitlige indkomst med alderen for begge køn. Korrigeres der for, at forskellige andele kvinder og mænd arbejder inden for forskellige fag og sektorer, findes stadig en kønsforskel i den gennemsnitlige indkomst på cirka 60.000 kr. om året.

Figur 4: Spredning i forskerlønninger 2008 opgjort for nedre kvartil, median og øvre kvartil. Opgjort efter stillingskategori. Tusind danske kroner.



Kilde: ISOLA, Finansministeriet, trukket af Universitets- og Bygningsstyrelsen, 2009

Anm: Tallene er korrigeret den 3. september 2009.

Tabel 6. Medianlønninger til forskere ved universiteterne fordelt på stillingskategorier, 2004-2008. Tusind kroner

	2004	2005	2006	2007	2008
Ph.d.	299	301	304	313	341
Adjunkt	406	416	420	431	447
Lektor	491	511	512	521	543
Professor	645	665	669	681	716

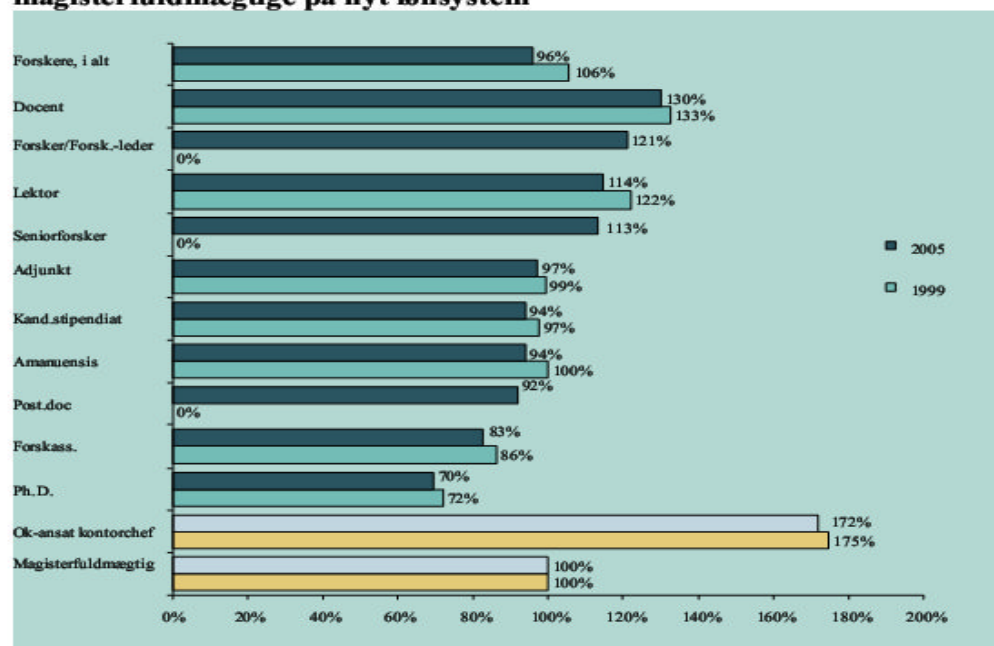
Kilde: ISOLA, Finansministeriet, trukket af Universitets- og Bygningsstyrelsen, 2009

Anm: Tallene er korrigeret den 3. september 2009.

Ikke-konkurrencedygtige lønninger

Nedenstående figur viser lønnen for forskere og overenskomstansatte kontorchefer angivet som procent af lønnen for magisterfuldmægtige på ny løn.

Forsker- og kontorcheفلønnninger som en andel af den gennemsnitlige løn til magisterfuldmægtige på nyt lønsystem



Kilde: Forhandlingsdatabasen, januar 2006

Det fremgår af figuren, at lønnen for forskere i alt i perioden 1999 til 2005 er faldet fra 110 % til 102 % af den gennemsnitlige løn til magisterfuldmægtige. For samtlige stillingskategorier, der var til stede i både 1999 og 2005, bortset fra professorgruppen, er der tale om en relativ forringelse af lønforholdene i forhold til gruppen af magisterfuldmægtige.

Øvrige ansættelsesvilkår (1c)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
Rapport. Research Careers in Europe Landscape and Horizons. European Science Foundation 2009.pdf (s. 11) 27:1	Conclusions Extreme heterogeneity of career steps and confusion about terminology are major factors to distract researchers from a career in the public research sector. The Member Organisation Forum on Research Careers has thus developed a taxonomy for research careers with the aim of describing the academic research career structure in Europe. Our intention is to allow orientation and comparability, not to achieve uniformity. Hence, the attributes of each stage have to be seen as descriptors and not as determinants. Figure 1.2 shows the four-stage model of an academic research career, as it has been developed by Working Group 1 on Conditions of a Research Career 13. Research projects on the, 'future of work' are carried out in a number of countries. To name just a few: e.g. http://www.leeds.ac.uk/esrcfutureofwork/index.html, http://www.iza.org in Europe. The details of the model, including for each stage such features as the specific taxonomy, the job status, career perspectives, bottlenecks and examples of good practice, are described in the report by Subgroup 1A on Research Career Structure and Development (see Section 2).	Stillingsstruktur

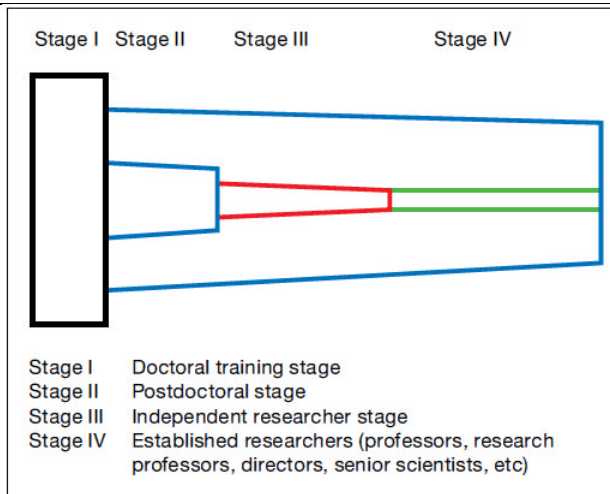


Figure 1.2. Schematic presentation of a four-stage research career

Økonomiske og organisatoriske rammer (1d)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
Rapport. Rapport fra Fremtidspanelet 12 udfordringer for videnspolitikken. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2008.pdf (s. 76-77) 10:2	Universiteterne skal være attraktive arbejdspladser	Organisation
	Universiteterne gennemgår en meget voldsom udvikling i disse år. Med universitetsreformen er der skabt nogle helt nye lovgivningsmæssige rammer for ledelse på universiteterne. De rammer er universiteterne i færd med at fylde ud. Der er etableret bestyrelser med eksternt flertal, og der er ved at blive ansat ledere på alle niveauer. Universiteterne har derfor i de kommende år chance for at udvikle en ledelses- og organisationsform, som holder sig for øje, at universiteterne hverken er private virksomheder eller sædvanlige offentlige institutioner. Og at universiteterne har en gruppe af medarbejdere, som på den ene side er topmotiverede og engagerede i deres arbejde – men som samtidig kræver og er vant til store frihedsgrader i forhold til definition af arbejdsopgaver og tilrettelæggelse af eget arbejde.	Universitetslov
	Det stiller krav om, at universiteterne finder deres egen vej til god ledelse. Universitetsloven og Universiteternes ledelse blev med universitetslovens vedtagelse i 2003 ændret meget markant. Ledelsesformen er blevet professionaliseret gennem indførelse af bestyrelser med eksternt flertal og ansatte ledere. Bestyrelserne skulle bidrage til at fremme universitetets strategiske og overordnede udvikling med deres erfaringer og indsigt i universitets opgaver. Reformen blev ledsaget af nogle rammer for bl.a. det organisatoriske og ledelsesmæssige setup på universiteterne, men de nye bestyrelser fik et stort spillerum for selv at fylde rammerne ud – i tråd med filosofien om universiteterne som selvejende institutioner.	Arbejdsforhold
	Med universitetsloven overgik universiteterne samtidig fra valgt til ansat ledelse, hvad angår rektorer, dekaner og institutledere. Universitetets daglige ledelse varetages af rektor inden for de rammer, som bestyrelsen har fastsat. Under rektor er eventuelt ansat en prorektor, som stedfortræder for rektor eller som varetager særlige opgaver. Hertil er der ansatte ledere på dekan og institutlederniveau.	Ledelse
	Dette behov for god ledelse skærpes af en række andre forhold. God ledelse skaber god forskning Der er i stigende grad en erkendelse af, at god ledelse er en væsentlig faktor for at skabe dynamiske forskningsmiljøer. Der er en sammenhæng mellem karakteren af forskningsmiljøerne og de resultater, forskningsmiljøerne producerer.	

FL 2009 og TB 2008	Udvikling i universiteternes basismidler til forskning, mio. kr. i 2009-priser					Finansiering af forskning
	2005	2006	2007	2008	2009	
Københavns Universitet	2.015	2.055	2.200	2.283	2.358	Basismidler
Aarhus Universitet	1.265	1.253	1.330	1.434	1.479	
Syddansk Universitet	548	547	577	612	649	Forskningsmidler
Roskilde Universitet	207	203	209	212	219	
Aalborg Universitet	464	462	493	534	573	
Handelshøjskolen i København	225	213	202	214	227	
Danmarks Tekniske Universitet	1.071	1.078	1.131	1.223	1.276	
IT-Universitetet	78	80	73	75	89	
I alt	5.873	5.891	6.215	6.587	6.870	
Indeks	100	100	106	112	117	
Puljer					94	
Forskning i alt	5.873	5.891	6.215	6.587	6.964	
Indeks i alt	100	100	106	112	119	
Kilde: FL 2009 og TB 2008, inklusiv basismidler til Forskningscenteret Risø og Danmarks Rumcenter, som nu er sammenlagt med DTU. Oversigten er eksklusiv forskningsmidler til IT-Vest på § 19.22.49. Indeks 2005= 100.						

2009	1. Uddannelse	1.1 Heltdsuddannelse	A. Bachelor/kandidat	B. Selvbetalende studerende	C. Færdiggørelse	D. Aktiverede	1.2 Deltidsuddannelser	A. Tilskud	B. Deltagerbetaling	C. Aktiverede	1.3 Udvekslingsstuderende	1.4 Udvikling	1.5 Uddannelsesstisikud fra UVM
KU	1.714.836	1.537.438	1.389.162	3.951	141.297	3.028	48.489	21.158	26.711	600	13.650	34.036	81.244
AU	1.315.600	1.140.207	1.032.527	3.535	103.296	849	106.105	25.547	79.360	1.197	9.362	17.183	42.743
SDU	783.564	583.744	514.488	7.492	58.764	3.000	84.330	23.801	80.232	297	4.738	9.928	100.828
RUC	303.271	275.055	242.726	5.763	26.355	211	20.314	5.841	14.447	26	2.450	4.980	472
AAU	707.045	642.558	573.752	4.227	62.025	2.554	32.049	7.830	24.168	51	4.195	9.614	18.629
DTU	543.105	489.443	438.180	5.927	45.336	0	13.917	5.945	7.972	0	3.816	0	35.930
CBS	626.154	465.141	417.190	2.730	45.105	116	127.055	6.836	120.219	0	10.770	8.113	15.075
ITU	75.117	55.813	50.905	728	3.983	196	14.211	6.167	7.920	124	70	2.025	2.998
UNI i alt	6.068.692	5.189.398	4.658.931	34.353	486.161	9.953	446.450	103.126	341.029	2.295	49.049	85.879	297.916

2009	2. Forskning	2.1 Forskning	A. Basistilskud	B. Forskning for sektorministerier
KU	2.395.323	2.395.323	2.395.323	0
AU	1.792.161	1.792.161	1.460.030	332.131
SDU	668.239	668.239	668.239	0
RUC	223.363	223.363	223.363	0
AAU	596.344	596.344	596.344	0
DTU	1.444.397	1.444.397	1.305.183	139.214
CBS	231.920	231.920	231.920	0
ITU	87.279	87.279	87.279	0
Uni i alt	7.439.026	7.439.026	6.967.681	471.345

2009	3. Eksterne midler	3.1 Tilskudsfinansieret forskningsvirksomhed	A. Danske offentlige kilder	B. Danske private kilder	C. EU	D. Øvrige udenlandske kilder	E. Heraf overhead	3.2 Andre tilskudsfinansierede aktiviteter	A. Andre tilskud	B. Heraf overhead	3.3 Retsmedicin	3.4 Kommertiel indtægtsdækket virksomhed
KU	1.836.968	1.494.407	814.144	498.196	107.446	74.622	209.631	102.305	102.305	6.023	179.311	60.944
AU	1.534.579	1.356.434	865.157	304.751	89.985	96.541	135.145	44.250	44.250	1.685	42.488	91.407
SDU	545.379	432.383	197.028	172.886	38.412	24.057	49.681	80.783	80.783	223	15.219	16.994
RUC	110.631	98.694	75.742	9.783	9.365	3.804	19.513	8.948	8.948	800	*	2.989
AAU	368.772	303.746	174.903	77.062	45.853	5.928	37.048	40.288	40.288	4.029	*	24.738
DTU	1.260.997	972.234	567.641	151.430	198.506	54.657	180.396	35.759	35.759	416	*	253.004
CBS	116.736	94.243	58.489	29.461	5.872	422	18.239	16.266	16.266	1.378	*	6.226
ITU	17.293	17.104	15.666	1.355	65	18	3.719	0	0	*	*	189
Uni i alt	5.791.355	4.769.246	2.768.769	1.244.923	495.503	260.050	653.371	328.599	328.599	14.554	237.018	456.492

2009	4. Forskningsbaserede myndighedsopgaver	4.1 Tilskudsbevilling	4.2 Basistilskud fra UBST	5. Basistilskud	5.1 Kapitåltilskud	5.2 Øvrige formål	6. Øvrige indtægter	6.1 Finansielle indtægter	6.2 Indtægter fra tech-trans selskaber	6.3 Udløjning og fremleje	6.4 Øvrige indtægter	Indtægter i alt (kolonne 1-6)
KU	8.215	0	8.215	612.974	40.803	572.171	504.499	39.131	0	167.696	297.672	7.072.816
AU	246.666	246.666	0	149.723	-2.524	152.247	262.488	31.196	2.504	11.457	217.330	5.301.217
SDU	1.000	1.000	0	202.737	22.782	179.975	56.140	20.756	0	9.177	26.207	2.257.059
RUC	0	*	*	42.767	-667	43.434	24.808	2.268	*	1.392	21.148	704.840
AAU	34.100	34.100	0	78.590	875	77.715	110.160	16.521	2.000	18.357	73.282	1.895.011
DTU	208.820	208.820	0	124.658	-56.102	180.760	209.270	45.239	0	32.888	131.143	3.791.247
CBS	0	0	0	74.731	1.532	73.199	77.989	2.658	0	26.473	48.858	1.127.530
ITU	0	*	*	1.869	0	1.869	9.962	1.382	0	1.605	6.975	191.519
Uni i alt	498.801	490.586	8.215	1.288.049	6.679	1.281.369	1.255.317	159.151	4.504	269.046	822.616	22.341.239

Rapport. Factors influencing the effectiveness of R&D efforts in the Nordic countries. Nordisk Ministerråd 2007.pdf - 13:5 (s. 37)

Comparing public funding of R&D in the Nordic countries

The public funding of R&D in the Nordic countries is on certain stretches very similar and on others very different. One of the similarities is the level of public R&D expenditure. The lowest level is found in Denmark and Norway at approximately 0.8 per cent of GDP, while Iceland has the highest level of public funding at approximately 1.2 per cent of GDP. The total level of R&D expenditure, on the other hand, varies considerably across the Nordic countries, cf. Figure 7.2. Another similarity is that the level of public R&D expenditure is above EU-average in all Nordic countries. Moreover, a comparison across OECD-countries shows a positive relationship between public and private R&D expenditure. It is therefore not surprising that the Nordic countries are among those with the highest level of business R&D expenditure as well as, cf. Figure 7.3.

Finansiering af forskning

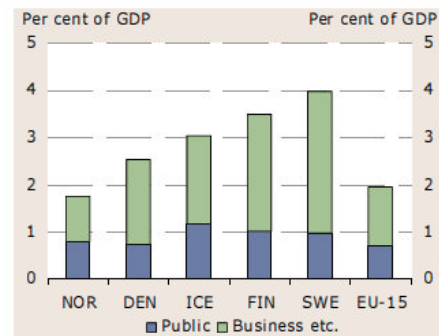


Figure 7.2 R&D expenditures in the Nordic countries, 2003

Note: "Public" refers to government budget appropriations. "Business etc." is estimated as the difference between Gross Domestic Expenditure on R&D and public expenditures and covers both business R&D expenditures as well as other sources of funding. Favorable tax treatment of enterprises carrying out R&D is not included in the numbers. The Norwegian arrangement has a substantial size: 1.2 billion NOK. Source: OECD (Main Science and Technology Indicators), 2006

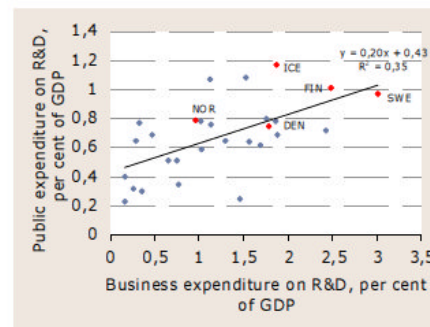


Figure 7.3 R&D expenditures in the OECD countries, 2003

Note: The t-value with respect to the slope is 3.47. Hence, the relationship is statistical significant at 1 per cent level. Source: OECD (Main Science and Technology Indicators), 2006

Rapport. Factors influencing the effectiveness of R&D efforts in the Nordic countries. Nordisk Ministerråd 2007.pdf - 13:8 (s. 40)

When it comes to internal funding, however, the majority is directed to general scientific research in all Nordic countries, cf. Figure 7.6. The largest share is found in Denmark, where 80 per cent of internal funding is directed to general scientific research, while the lowest share at 50 per cent is found in Iceland. This is not surprising at all, as universities generally receive the largest share of internal funding and usually have a large degree of freedom when it comes to decide the use of these funds. External funding, on the other hand, is to a larger extent directed to predefined research areas. This is especially the case in Finland and Norway, where more than 70 per cent of external funding is directed to predefined research areas, cf. Figure 7.7.

The use of external funding has in recent years received growing political attention, as more competition – also in the area of public R&D funding – presumably carries some gains of efficiency. While the theoretical arguments in favor of external funding might seem convincing, the empirical evidence supporting this view is scarce, cf. Cherchye and Abeele (2005). Today, it is an explicit policy goal in Denmark and Iceland to increase the share of external funding, cf. The Danish Government (2006) and The Science and Technology Council (2004). In Denmark and Norway, the degree of external funding also enters as an indicator in the performance agreements between universities and governments. While it is evident that the ability to raise funds is important, a direct link between external funding and the quality of research cannot be taken for granted. However, the promotion of external funding might improve the co-operation between different research environments and public and private re-

Finansiering af forskning

Basismidler

Eksterne midler

search.

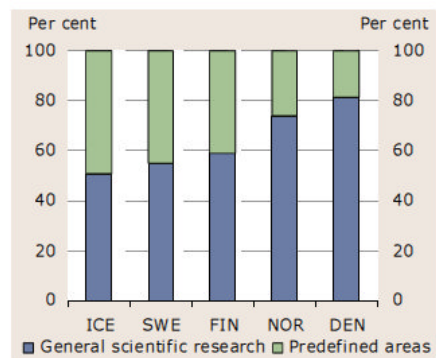


Figure 7.6 Division of internal funding into general scientific research and predefined research areas, 2005

Source: Nordic Council of Ministers (2005) and own calculations.

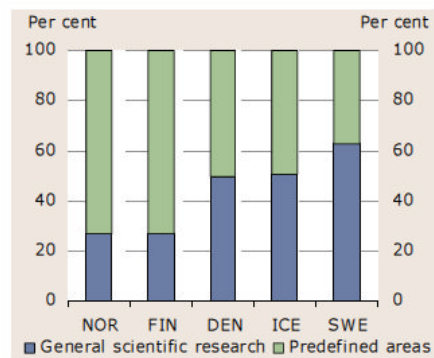


Figure 7.7 Division of external funding into general scientific research and predefined research areas, 2005

Source: Nordic Council of Ministers (2005) and own calculations.

Table 7.2 The three ministries with the largest share of public R&D appropriations, 2005-budget

	Percent of total state budget to R&D	Percent of Ministry's budget
Denmark		
Ministry of Science, Technology and Innovation	76.4	55.0
Ministry of Food, Agriculture and Fishery	5.2	28.8
Ministry of Culture	4.7	10.3
Finland		
Ministry of Education	42.1	10.8
Ministry of Trade and Industry	34.3	55.9
Ministry of Social Affairs and Health	7.3	1.2
Iceland		
Ministry of Education, Science and Culture	58.2	38.4
Ministry of Fisheries	15.0	59.3
Ministry of Health and Social Security	7.6	2.4
Norway		
Ministry of Education and Research	53.2	22.5
Ministry of Trade and Industry	8.7	32.9
Ministry of Health and Care Services	7.0	1.3
Sweden		
Ministry of Education, Research and Culture	52.3	n.a.
Ministry of Defense	20.5	n.a.
Ministry of Industry and Trade	12.8	n.a.

Note: It should be noted that the name of ministries might have changed due to reorganization.
Source: Nordic Council of ministers (2005).

As opposed to the Danish model, the coordination of R&D policy in the other Nordic countries – except from Sweden - is pursued through a political council, see Technopolis (2003). Finland and Iceland have a single political council, which is responsible for coordination and chaired by the prime minister. In Norway, the coordination of R&D policy is placed under the Government Research Committee, while the Research Council of Norway is giving advice to the government on R&D issues. This council also carries the full responsibility of the allocation of public R&D funding, providing an excellent opportunity of coordination. In Sweden, the responsibility of policy coordination on R&D issues has been placed under the minister of education and

research.

**P58: 4.36 Statusnotat.
Forskningskapacitet
udbud efterspørgsel
efter forskeruddannede.
Videnskabsministeriet
2009.pdf - 58:4 (s. 12)**

Målsætningen om at de offentlige midler til forskning og udvikling skal udgøre én procent af bruttonationalproduktet medfører en betydelig vækst i de forskningsmidler, der er til rådighed for universiteterne. Yderligere kan der forventes ekstra aktivitet på universiteterne frem mod 2015 som en konsekvens af målsætningen om, at 50 procent af 2015 ungdomsårgangen skal fuldføre en videregående uddannelse.

**Finansiering af
forskning**

Samlet set betyder de to forhold, at universiteterne har brug for at ansætte yderligere personale til forskning og undervisning.

Rekruttering

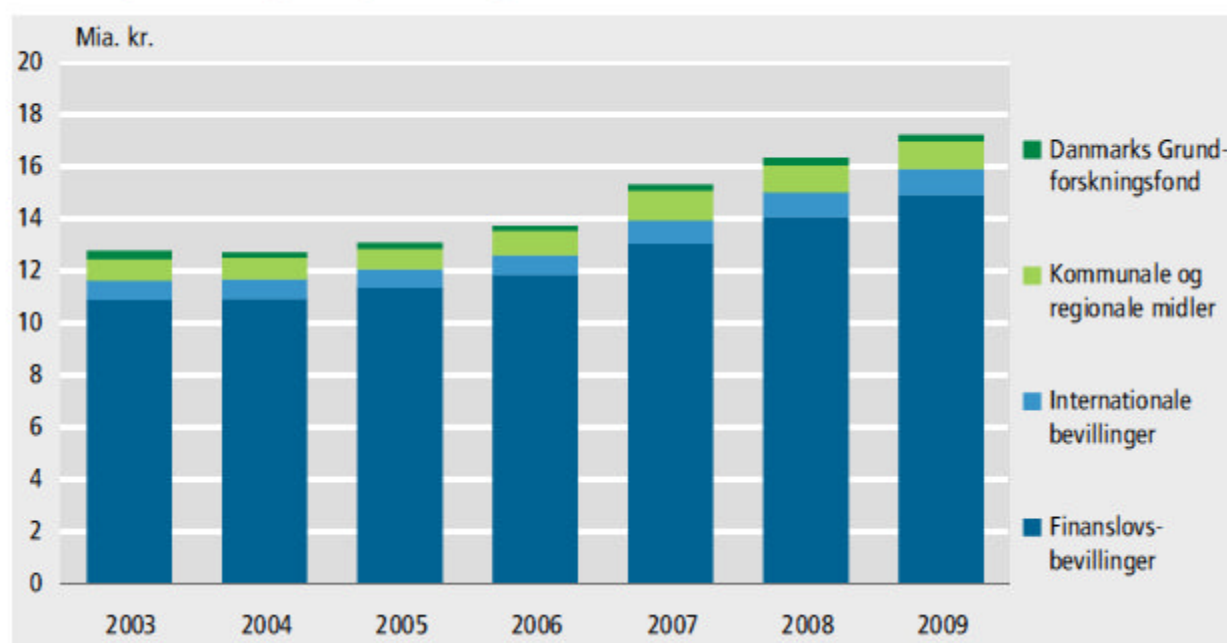
Med globaliseringsaftalen fra 2006 er der afsat midler til at øget optaget af ph.d.er, og det er aftalt med universiteterne, at ph.d.-optaget i 2010 skal være på 2.400. Det svarer i runde tal til en fordobling af 2003-optaget.

Det er endvidere fastlagt, at væksten i ph.d.-optaget særligt skal ske inden for teknisk videnskab, naturvidenskab, sundhedsvidenskab og it (tek/nat/sund) af hensyn til den private sektors efterspørgsel efter højtuddannet arbejdskraft inden for disse områder.

Flere penge til forskning og udvikling

For femte år i træk er de offentlige midler til forskning og udvikling steget. De samlede offentlige bevillinger til forskning og udvikling er på 17,2 mia. kr., hvilket svarer til 0,98 pct. af BNP i 2009. Det svarer til, at budgettet er øget med over 5 pct. eller 870 mio. kr. sammenlignet med året før og efter korrektion for inflation.

Offentligt forskningsbudget, 2009-priser



Offentlige nationale forskningsbevillinger for udvalgte lande

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	pct. af BNP					
EU-15	0,78	0,78	0,79	0,78	0,70	...
Danmark	0,73	0,71	0,71	0,72	0,79	0,85
Finland	1,00	1,01	1,03	1,01	0,97	0,97
Frankrig	0,99	0,96	0,97	0,81	0,75	0,75
Holland	0,74	0,73	0,70	0,72	0,73	0,69
Storbritannien	0,75	0,70	0,72	0,74	...	...
Sverige	0,92	0,88	0,87	0,85	0,80	0,81
Tyskland	0,79	0,77	0,77	0,76	0,76	0,79
Norge	0,77	0,75	0,71	0,71	0,71	0,68
USA	1,05	1,09	1,06	1,04	1,03	1,00
Japan	0,73	0,72	0,71	0,70	0,68	0,70

Kilde: OECD's Main Science and Technology Indicators 2008-2. Tallene for 2007 er til dels beregnet på grundlag af foreløbige 2007-budgettal og skøn for BNP. Tal for EU-15 i 2007 er estimeret fra Eurostat. Tal for 2008 er foreløbige tal fra Eurostat. Nationale forskningsbevillinger: Det offentlige forskningsbudget eksklusive bevillingerne fra EU og Nordisk Ministerråd.

Ekstern forskningsfinansiering (1e)

Kilde:

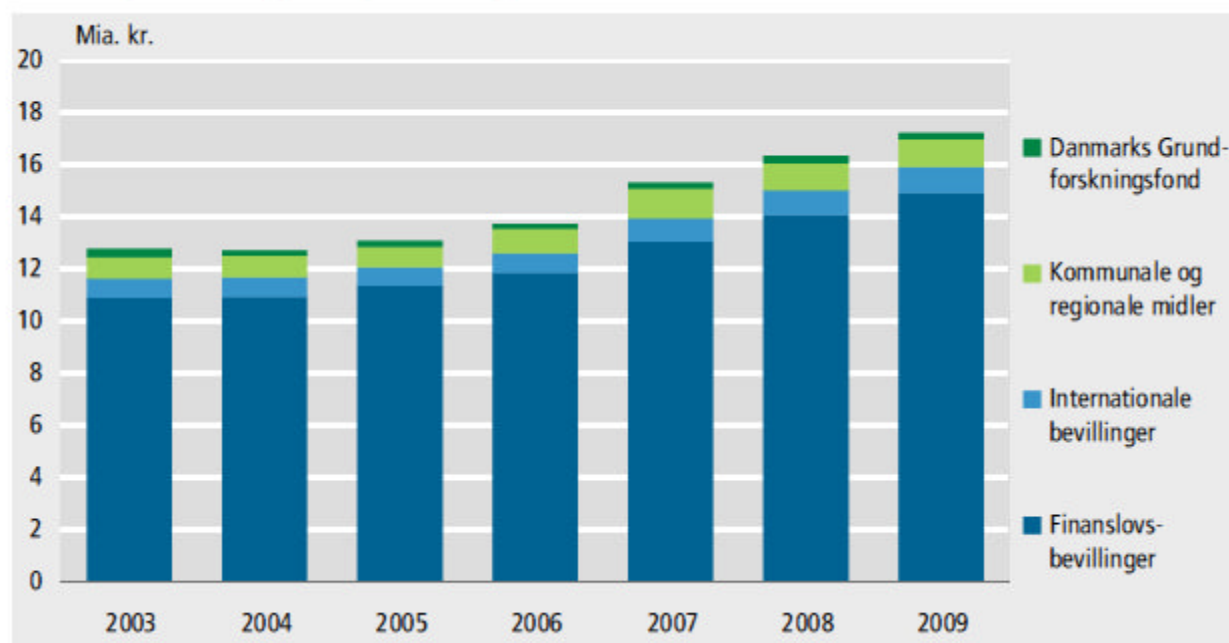
Udtræk:

Nøgleord

Flere penge til forskning og udvikling

For femte år i træk er de offentlige midler til forskning og udvikling steget. De samlede offentlige bevillinger til forskning og udvikling er på 17,2 mia. kr., hvilket svarer til 0,98 pct. af BNP i 2009. Det svarer til, at budgettet er øget med over 5 pct. eller 870 mio. kr. sammenlignet med året før og efter korrektion for inflation.

Offentligt forskningsbudget, 2009-priser



Danmarks statistik	Offentligt forskningsbudget efter udvalgte bevillingstyper 2002-2008. Mio. kr. i 2008-priser							Finansiering af forskning	
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008		
	Finanslovsbevillinger	10.578	10.510	10.562	10.949	11.447	12.765	13.396	Eksterne midler
	Internationale bevillinger i alt	768	734	717	703	723	872	930	
	Heraf EU-bevillinger	695	663	649	637	657	806	864	
	Kommunale og regionale midler	768	783	787	757	907	1.083	1.099	
	Danmarks Grundforskningsfond	323	287	191	206	177	211	285	
	Det offentlige forskningsbudget i alt	10.578	12.313	12.256	12.614	13.254	14.931	15.709	
Kilde: Danmarks Statistik 2009.									
Anm: Da tabellen kun viser udvalgte poster, summerer de enkelte poster ikke til det offentlige forskningsbudget i alt.									

Forsknings- og Innovationsstyrelsen	Strategiske forskningsbevillinger fordelt på forskellige typer af institutioner.		Finansiering af forskning
	Type institution	Fordeling i pct	
	Danske universiteter	55,1	Eksterne midler
	Danske sektorforskningsinstitutioner	2,8	
	Andre danske offentlige institutioner	1,1	
	Danske hospitaler	9	
	Danske GTS-institutter	1,7	

Danske SMV'er	8,6
Danske store virksomheder	12,5
Danske organisationer	1,9
Udenlandske SMV'er	0,1
Udenlandske forskningsenheder inkl. universiteter	3,8
Fonde mv.	3,5
I alt	100

Kilde: Forsknings- og Innovationsstyrelsen.

Anm: GTS står for godkendt teknologisk service. SMV står for små og mellemstore virksomheder

Universiteternes implementering

Implementering af ansættelsesvilkår (2a)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P 9: 4.26 Rapport. Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 9:15	Færre kvinder end mænd kommer under vingerne af prominente forskere inden for deres fag. Kvinderne mangler oftere end deres mandlige kolleger mentorer eller vejledere – altså mere erfarne og dygtige forskere, der kan introducere dem til internationale netværk, inddrage dem i publicering af videnskabelige artikler, hjælpe med forskningsansøgninger m.v.	Mentorprogram for kvinder
Side 10	Uden mentorer eller vejledere risikerer kvinderne gradvis eksklusion fra deres faglige miljø, og dermed er sandsynligheden for, at de opfatter forskning som en oplagt karrierevej mindre. Dertil kommer, at kvinderne ofte mangler rollemodeller. Dette problem er særlig udtalt inden for naturvidenskab og teknisk videnskab, hvor kun ca. 20 pct. af de fastansatte forskere er kvinder. I 2008 fik Københavns Universitet (KU) særlig tilladelse efter reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. Tilladelsen har bl.a. givet mulighed for at iværksætte et femårigt tværgående mentorprogram for kvinde lige postdoc'er/ adjunkter. Dette program startede i efteråret 2008 og imødekommer kvindernes særlige behov for vejledning. 47 par (mentor + mentee) gennemfører programmet. På Det nationale forskningscenter for Velfærd (SFI) tilknyttes alle unge forskere en mentor, som ikke alene er faglig vejleder men også en person, som skal hjælpe med at skabe kontakter og netværk nationalt og internationalt. På samme måde har man på Aalborg Universitet (AAU) gjort ph.d.-skoler og institutledere ansvarlige for, at ph.d.-vejledere fungerer som mentorer for ph.d.er og adjunkter. På Syddansk Universitet (SDU) arbejdes der på et særskilt mentorprogram for adjunkter. På Danmarks Tekniske Universitet (DTU)'s introduktionsprogram for alle nyansatte er det et fast punkt på dagsordenen, at succesrige, kvindelige forskere kommer og præsenterer deres arbejde og dermed fungerer som rollemodel for yngre kvinder. På Aarhus Universitet (AU) synliggøres kvindelige rollemodeller bl.a. på hjem-	Køn

	mesiden FRAU – Female Researchers at Aarhus University, hvor der hver måned lægges et nyt interview ud: www.frau.au.dk/10spoergsmaal.	
P 9: 4.26 Rapport. Kvindelige forskertaler – dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 9:16 Side 11	Kvinder er generelt mere tilbageholdende med at søge forsker stillinger og forskningsmidler end mænd. Der kan være mange årsager hertil. En årsag kan være, at kvinderne ikke får skabt det fornødne handlerum til at udvikle deres kompetencer og derved kvalificere sig til at søge stillinger og midler. F.eks. viser det sig, at kvinder oftere end mænd giver afkald på egentlig forskningstid og internationale erfaringer. Det er uheldigt, da videnskabelige publikationer og internationalt udsyn er afgørende for såvel ansættelse som hjemtag af midler. Med den særlige tilladelse efter reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. har Københavns Universitet (KU) fået mulighed for at imødekomme denne problemstilling ved at uddele midler til fakulteter/institutter fra en central udviklingspulje på 2 mio. kr. til talentudvikling af kvindelige adjunkter (fordeles i foråret 2009). KU's tilladelse har også givet mulighed for at oprette særlige internationaliseringsstipendier, som fordeles til områder, hvor der er en skæv kønssammensætning. Fra 2009 til 2013 uddeler KU således 16 internationaliseringsstipendier årligt. På Syddansk Universitet (SDU) har flere dekaner bevilget penge til udvikling og drift af netværk for kvindelige forskere. Disse netværk har flere formål, hvor ét er at etablere kontakter mellem kvinder og dermed åbne mulighed for samarbejde. På Det Samfundsvidenskabelige Fakultet er der endvidere bevilget penge til udvikling af et karriereudviklingsprogram for kvinder.	Talentudvikling af kvindelige adjunkter Talenter Køn Internationaliseringsstipendier
P 9: 4.26 Rapport. Kvindelige forskertaler – dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 9:24 Side 19	'Money talks'. Flere universiteter arbejder målrettet ud fra denne devise i et forsøg på at skaffe flere kvindelige professorer. Med den særlige tilladelse efter reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. har Københavns Universitet (KU) indført et princip, hvor fakulteter/ institutter belønnes, hvis de ansætter kvindelige professorer. Dels tildeles de en ekstra professorstilling, når de har ansat et bestemt antal kvindelige professorer. Dels udløser en central bonuspulje ekstra midler til fakulteter, der øger procenten af nyansatte kvindelige professorer med 5 pct. inden udgangen af 2009. En opgørelse over professoransættelser på KU's fakulteter viser, at der i 2008 blev ansat markant flere kvindelige professorer på KU som helhed. Der er således ansat 20 kvindelige professorer i 2008, hvilket svarer nøjagtigt til det antal kvindelige professorer, der sammenlagt blev ansat i årene 2006 og 2007. Seks fakulteter har opfyldt betingelserne og får udløst et ekstra professorat. På Aalborg Universitet (AAU) har man besluttet at afsætte en pulje på fakulteterne til kvindelige gæsteprofessorer – gerne fra udlandet. Midlerne tildeles især miljøer med relativt få kvindelige forskere. På Aarhus Universitet (AU) har man fra universitetsledelsens side afsat midler til ligestillingsindsatsen på universitetet i de kommende år. Det er endnu ikke besluttet, hvordan midlerne skal udmøntes, men der er bl.a. stillet forslag om at uddele en pris til det fakultet/ institut, der forbedrer sig mest i ligestillingssammenhæng. På Syddansk Universitet (SDU) bruger man ikke penge som incitament. Derimod har ledelsen valgt at bruge	Belønning af fakulteter/ institutter, hvis de ansætter kvindelige professorer Køn

	SDU's udviklings kontrakt som grundlag for en selvstændig målsætning om at øge andelen af kvindelige forskere med 1 pct. om året i 2008-2010. I 2006 var andelen af kvindelige professorer, lektorer og adjunkter 23,1 pct. Målet er, at den kønsmæssige sammensætning af det faste videnskabelige personale afspejler den kønsmæssige sammensætning blandt de studerende.	
P12: 4.33 Rapport. Forskning uden barrierer. Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Videnskabsministeriet 2006.pdf - 12:5	Begrænsede karrieremuligheder Barriere: Der er for få karrierestillinger på seniorforsknerniveau. Der er også for få forskellige typer af stillinger. Avancementsmulighederne over lektorniveau opleves derfor som begrænsende for udviklingsmulighederne og er ikke konkurrencedygtige med alternative sektors tilbud.	For få karrierestillinger på seniorforsknerniveau.
Side 7	Forslag: Karriereperspektivet for lektorgruppen skal udvikles og tydeliggøres gennem etablering af flere og gerne flere nye typer af avancementsstillinger ud over professoraterne, f.eks. forskningslederstillinger.	
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:1	Den hidtidige høje og gode produktion af forskning i Danmark for relativt små midler er i fare, fordi de nye unge ikke som de hidtidige generationer af forskere vil nøjes med en relativt lav løn, beskedne vilkår på forskningsinstitutionerne og et hårdt belastet privatliv	Lav løn Hårdt belastet privatliv
Side 1		
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:2	Der bør lægges vægt på karriereforløb tilpasset kompetencerne, således at eliteforskerne får særligt gode betingelser med store, langvarige rammer med midler til både apparatur, drift, forskere, TAP-personale etc., og særlige lønforhold.	Særligt gode betingelser for eliteforskere Talenter
Side 2		
P37: 4.15 Rapport. Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud. Dansk Center for Forskningsanalyse 2004.pdf - 37:1	Stillingsstrukturen ændres løbende, i den der blev aftalt i 2000 og dermed gælder for hovedparten af de, der indgår i denne undersøgelse, fremgår det, at der normalt skulle slås en lektorstilling op, når en adjunktstilling udløb. Fra 1. januar 2005 er der to muligheder: Adjunkten ansættes i en tidsbegrænset stilling, hvor adjunkten efterfølgende kan søge et ledigt lektorat, eller i en fast stilling, hvor adjunkten overgår til et lektorat, forudsat at den pågældende efter aftale med universitetet indstilles til lektorbedømmelse og bedømmes kvalificeret. Der vil for universiteterne være frit valg mellem de to måder, men det skal ved opslaget af adjunktet fremgå, om der er tale om en tidsbegrænset eller tidsubegrænset stilling. Samtidigt er der åbnet mulighed for, at den almindelige adjunkt-kontrakt er på 4 år i stedet for 3. Dette nye system ligner til en vis grad det system, der internationalt kendes under betegnelsen 'tenure-track', men det vides endnu ikke i hvor høj grad universiteterne vil anvende det.	Dansk form for tenure-track
Side 4		

P53: 3.6.2 Rapport. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:39	Sikre glidende overgange mellem ansættelser	Usikkert med midlertidige stillinger.
Side 120ff	Som det har fremgået af denne delrapport flere gange allerede, er alle informanter optaget af problematikken omkring midlertidige stillinger på universiteterne. Det er derfor heller ikke overraskende, at flere, når talen falder på universiteternes ansvar ift. yngre forskere og kvindelige forskere, ytrer ønske om, at der bliver gjort mere for at sikre glidende overgange mellem ansættelser. De usikre ansættelsesvilkår rammer de yngre forskere hårdt, da det falder sammen med et tidspunkt i livet, hvor mange er ved at etablere sig med familie, hus o.lign. Flere bemærker også, at denne periode især synes at ramme de kvindelige forskere, der ofte også skal indregne længerevarende barsel og orlov i karriereforløbet. Mange af informanterne efterlyser derfor mere fokus på karriereplanlægning og -rådgivning. Som det fremgår af citatet nedenfor, foreslår en af informanterne desuden, at universiteterne etablerer en slags overgangspulje, som kan bruges til at sikre forskere i de perioder, der ofte opstår i overgangen fra et projekt til et andet, eller fra en type stilling til en anden: Det ville være godt, hvis universiteterne måske kunne ansætte folk, når de fx er mellem to projekter. Hvis universitetet havde nogle penge, en pulje, til at hjælpe folk til at komme fra det ene projekt til det andet. Sådan en "overgangspulje". Jeg tror også, at det er vigtigt, at man får et skulderklap: "Ok, du har lavet et projekt i to-tre år, og du har lavet nogle publikationer, og som tak så ansætter vi dig i et stykke tid, indtil du kan få nogle nye midler". Så man får lidt ro. Det er meget sådan nu, at hvis du ikke har et projekt, så er det ud herfra. Tak for denne her gang. <i>Bevillingsmodtager, virkemidlet postdoc til kvinder.</i>	Køn Etablering af overgangspuljer imellem ansættelser

Tabel 3: Typer af ligestillingstiltag i Norge:

ENKELTTILTAG	STRUKTURELLE TILTAG	
	Personalepolitiske og organisatoriske tiltag	Forskningsstrategiske tiltag
Kortvarige arbejdsstipendier (2-6 måneder) uddelt efter bestået hovedfag til at skrive ph.d. ansøgninger. Tilsvarende efter endt ph.d. til at skrive postdocansøgninger	Arbejdsfordeling på en måde hvor kvinder tildeles opgaver, der giver kompetenceudvikling og er meriterende	Udjævnelse af fordeling af undervisning og administrative opgaver, så det sikres at der ikke er kønsmæssige skævheder samt sikring af gennemslagsprincipper
Ved Universitetet i Tromsø uddeles ekstra forskningstermin for kvindelige førsteamanuenser. Målet med ordningen er at få flere kvindelige professorer.	Børnehavepladser	Prioritering af velfungerende forskningsgrupper og forskningsmiljøer. Disse forhold antages at have ekstra stor betydning for kvinder.
Startpakke bestående af drifts- og udstyrsmidler, lønmidler til forskningsassistent eller lignende for at gøre etableringsfasen for nyansatte kvinder i videnskabelige stillinger enklere.	Ekstratid til stipendiater efter barsel	Integration af ligestillingshensyn i udarbejdelsen af forskningsprojekter. Norges forskningsråd har eksempelvis stillet krav om ligestilling i opslag
Præmiering for ligestilling: Miljøer som kan vise aktive tiltag og gode resultater i ligestillingsarbejdet præmieres gennem forskellige former for incitamentordninger	Institutionerne har ansvar for at forebygge sexchikanen bl.a. gennem udarbejdelse af etiske retningslinier	Inddragelse af ligestillingshensyn i forbindelse med forskningslederdannelse – herunder aktiv rekruttering af potentielle kvindelige ledere
ENKELTTILTAG	STRUKTURELLE TILTAG	
	Personalepolitiske og organisatoriske tiltag	Forskningsstrategiske tiltag
Headhunting: Frem for at slå stillinger op indhentes kandidater direkte. Det fremhæves at faglig dygtighed stadig er et afgørende kriterium, men at man	Benyttelse af internationale netværk ved rekruttering for at forbedre kønsbalancen	Medarbejdersamtaler og karrierådgivning

Køn

Ligestillingshensyn

Arbejdsstipendie til at skrive postdocansøgninger

Arbejdsfordeling, der tilgodeser kvinder

Ekstra forsknings-termin til kvinder

Børnehavepladser

Prioritering af velfungerende forskningsgrupper, hvilket antages at have ekstra stor betydning for kvinder

Startpakker til nyansatte

Præmiering af ligestilling

Headhunting af dygtige kvinder

Kompensation for komité- og rådsarbejde

specielt ser efter dygtige kvindelige kandidater.		
Kompensation for komite og rådsarbejde	Integrering af ligestillingsarbejde i enhedernes strategiarbejde med tidsplaner, årlige rapporter på måltal, virkemidler og opnåede resultater.	Oprykningsordning, der ved positiv særbehandling af kvinder, har øget andelen af kvindelige professorer ved Oslo Uni fra omkring 5 procent til 10,3 procent.
Kursusvirkosomhed for kvindelige hovedfagsstudenter og stipendiater om kvinder og karriere, tips om skrivning, publicering, jobbesøgning m.m.	Kønsbudgettering, hvor der følges op på politiske målsætninger på ligestillingsområdet.	Prioritering af forskningstemaer, hvor der er kvindelige kandidater
Uddeling af særlige stipendier for at give kvinder mulighed og motivation til at sætse på forskning – brugt til frikøb fra undervisning og administration o. a.	Kompetencedatabaser, hvor der opbygges databaser over kvindelige forskere.	
Særskilte forskningsmidler til ekstra fordeling blandt kvindelige forskere i fagmiljøer hvor kvindeandelen er lav.	Radikal kønskvotering, hvor kvinder foretrækkes over bedre kvalificerede mænd benyttes i begrænset omfang	
Mentorprojekter: Erfarne akademikere fungerer som rådgivere og samtalepartnere for yngre kvindelige forskere som ønsker karriereudvikling, indsigt i formelle og uformelle strukturer og ledelsesansvar	Moderat kønskvotering, hvor kvinder foretrækkes ved tilnærmet lige kvalifikationer, benyttes i højere grad og er indskrevet i regelsæt:	
Opbygning af netværk	Både mandlige og kvindelige kontaktpersoner ved stillingsopslag. Brede opslag og kvindelige medlemmer i stillingskomiteer.	
Særskilte lønmidler til kvinder til kvalifikationstillæg	Modvirke favorisering af mænd gennem retningslinier og indrapportering af brud på disse.	
Prisuddelinger med mål om at fremme kvindelige forskeres videnskabelige arbejde. Kåring af bedste ligestillingstiltag.	Udarbejdelse af måltal og rekrutteringsplaner for at øge andelen kvinder i videnskabelige stillinger.	
Øgede muligheder for faglige rejser, timebetalt forskningsassistance og lignede i form af tilskud.	Vælg af kvinder til repræsentation af fag og institutter udadtil	
Studenkvoter og støtte til forskning og mastergradsopgaver	Udarbejdelse af køns sensitiv statistik	
Stimuleringsprojekter for at øge andelen af kvindelige studenter indenfor datateknikk, kommunikationsteknologi eller informatikk.	Inddragelse af ligestillingskompetence i de generelle lederudviklingsprogrammer ved institutionerne	

OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2009 - OECD 2009

	Graduate at doctorate level for 5 years or less	Graduate at doctorate level for more than 5 years	All employees	Median age at graduation for recent doctorate recipients
	<i>Percentage under temporary contract</i>			<i>Number of years</i>
Slovak Republic	61,5	41,0	5,1	31
Czech Republic	50,0	46,8	8,7	39
Belgium (2005)	48,0	16,9	9,1	29
Spain	45,6	14,7	34,4	32
Germany	44,4	18,0	14,1	..
Portugal	43,9	11,4	20,2	38
Denmark	42,7	11,6	9,6	33
Austria	26,2	11,7	9,0	31
Estonia	20,8	21,3	2,7	33
Iceland	18,0	11,5	11,7	33
Cyprus	13,2	5,2	13,1	32
Bulgaria	5,5	1,7	6,2	38
Lithuania	3,6	5,9	4,5	..
Romania	1,2	0,9	1,8	38
Latvia	1,1	1,8	7,1	33

Figure 6.5.3.:

Data on doctorate holders on a temporary contract refer to recent doctorate recipients within the past 2 years.

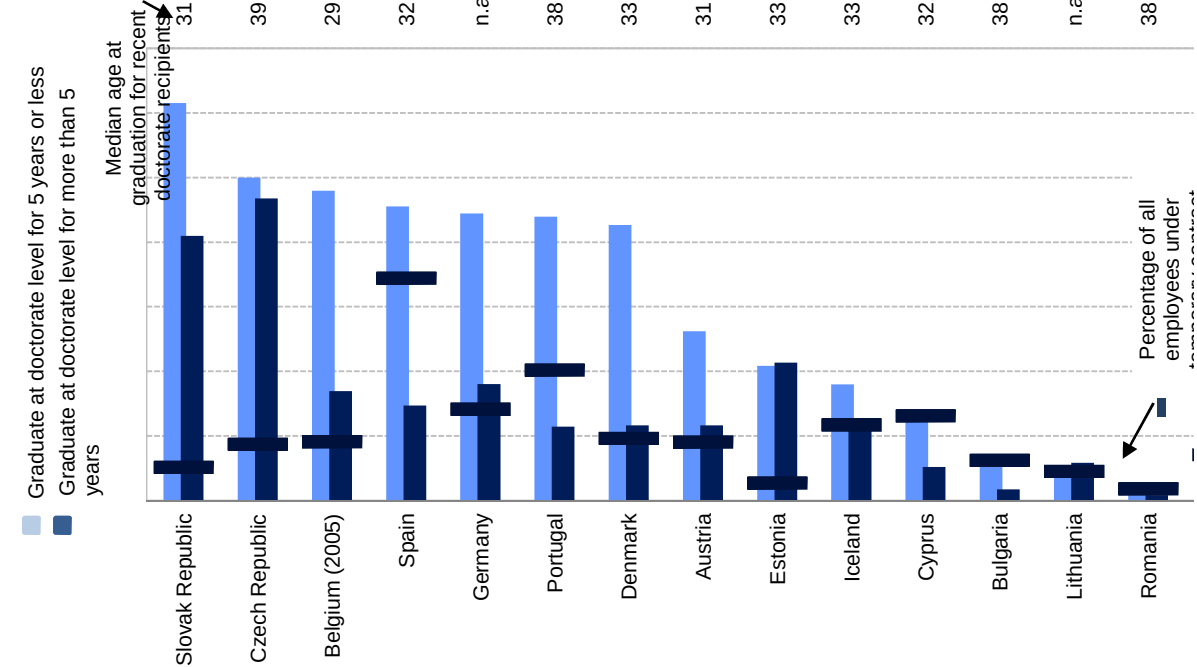
The following note is included at the request of Turkey:

“

The information in this document with reference to “Cyprus” relates to the southern part of the Island. There is no single authority representing both Turkish and Greek Cypriot people on the Island. Turkey recognizes the Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC). Until a lasting and equitable solution is found within the context of United Nations, Turkey shall preserve its position concerning the “Cyprus” issue. The following note is included at the request of all the European Union Member States of the OECD and the European Commission:

“The Republic of Cyprus is recognized by all members of the United Nations with the exception of Turkey. The information in this document relates to the area under the effective control of the Government of the Republic of Cyprus”.

OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2009 - OECD 2009



Diskrimination i verdensklasse

Ligestilling

Af Mikkel Reinhold Krogholm & Mikael Sømholt Nielsen,
tidl. formænd for Studenterrådet

Aarhus Universitet vil gerne have flere kvindelige forskere. Derfor skævvrider man nu ansættelsesproceduren til kvindernes fordel. En mandlig ansøger skal fremvæge til samtale på baggrund af sine kvalifikationer. En kvindelig ansøger kommer med sine kvalifikationer og kolde kontakter fra ledelsen. Værsgodt. At forskelsbehandle på baggrund af køn er ulovlig diskrimination, og det er lige nøjagtigt det, ledelsen foretager sig. Det understreges kun af, at man måtte indhente tilladelse for at kunne dispensere fra ligestillingsloven!

Louise Gade vil "sende et signal til kvinderne om, at de godt kan sætse på en universitetskarriere". Men hvis det er kvindernes incitamenter, der skal ændres, hvorfor vedtager man så et initiativ, som udelukkende påvirker ansættelserne? Initiativet ændrer intet for kvindelige kandidater, som overvejer deres karrierevej. Hvis markant flere kvinder ansættes fremover, kan det derfor kun betyde, at ansøgernes kvalifikationer ikke har været afgørende for ansættelsen. Og så er kønsdiskrimination blevet en realitet på Aarhus Universitet.

På Københavns Universitet har man indført et lignende initiativ, og her taler statistikkerne deres tydelige sprog. Efter at initiativet blev indført, er ansættelser af kvinder næsten blevet fordoblet. Medmindre ansøgerandelen af kvinder også er fordoblet, må kvinderne jo være blevet dobbelt så kvalificerede som deres mandlige konkurrenter. Lyder det sandsynligt? Næppe.

Ledelsen på AU forsøger at redde ansigt ved at påstå, at kvalifikationer stadig skal være afgørende for ansættelse. Men det er ikke realistisk med dette initiativ. Hvis kvalifikationerne er afgørende, vil de nye økonomiske incitamenter jo ikke have nogen som helst effekt, og kvindelige ansøgere bliver i forvejen ikke diskrimineret. Ifølge Ligestillingsministeriet udgør andelen af kvindelige ansøgere til adjunktstillinger det samme som den andel, der ender med at blive besat af en kvinde. Det samme gør sig gældende for ansættelser af lektorer og professorer. Kort sagt: Kvinder diskrimineres ikke, når de ansøger.

Derudover tager ting tid. Man kommer ikke udenom, at verden på godt og ondt var anderledes, dengang rektor var ung. Det er heldigvis ændret, men ingen bliver hverken professor eller rektor på én dag. Grundlæggende bør vi glæde os over, at det går fremad med ligestillingen på universitetet. Der var ikke kønsdiskrimination for nu. Fremgangen til trods må vi aldrig kræve en "perfekt" 50/50-fordeling mellem kønnene alle steder til alle tider. Den, dertil, samtykker. Griber rektoratet eller bestyrelsen ikke ind over for dette tiltag, støtter man et initiativ, der ikke har saglig begrundelse i statistikkerne, og som kræver en dispensation fra ligestillingsloven. Køn frem for kvalifikationer, penge til institutterne på kort sigt, men underminering af fagligheden på langt sigt.

Rektoratet står ved tiltag om ligestilling.

Svar

Af Jørgen Jørgensen
Universitetsdirektør

Rektoratet tier ikke om det nye forsøg, der nu er iværksat på Aarhus Universitet for at fremme kvindernes forskerkarriere. Rektoratet har godkendt det forslag, der er udarbejdet af Taskforceen for ligestilling, fordi kvinderne i dag er meget dårligt repræsenteret i lektor- og professorstillinger. Omtrent halvdelen af de ph.d.-studerende er kvinder, men herefter skævvrides kønsfordelingen: 28,6 procent af lektorerne er kvinder, mens kun 11,5 procent af professorerne er kvinder. Rektoratet ønsker at sende et klart signal til institutterne om, at universitetet skal være bedre til at spotte de kvindelige talenter og støtte dem i at gå efter en forskerkarriere.

Forslaget omfatter 20 stillinger i den nuværende normering, hvor Aarhus Universitet har fået tilladelse af Videnskabsministeriet til at dispensere fra ligestillingsloven, hvis der ansættes en kvinde.

De 10 lektorater støttes med et års indledende ansættelse som postdoc. Det forventes, at en god start på lektoratet vil give kvinderne det fornødne skub til at gå videre med en forskerkarriere. Der ydes desuden et engangsbeløb på 100.000 kroner til forskningen, da mange forskere i dag er afhængige af at bruge en del tid og energi på at søge eksterne midler. I de 10 MSO-professorater, som Aarhus Universitet har fået tilladelse til, betaler universitetet lønnen for institutterne i de første to et halvt år.

Mikkel Freltoft Krogholm og Mikael Bombolt Nielsen skriver bl.a., at dette initiativ ikke har saglig begrundelse i statistikkerne, og at det vil underminere fagligheden på langt sigt. Tillad mig afslutningsvis at citere medlem af Taskforceen for ligestilling, lektor Vibeke Lehmann Nielsen:

"Der er ingen beviser for, at sådanne initiativer, som det Aarhus Universitet nu tager, er en betydningsfuld med en underminering af fagligheden. Opfattelsen bygger grundlæggende på en påstand om, at et instituts økonomiske incitamenter perverterer et bedømmelsesudvalgs faglige professionelle normer - og det vel at mærke et udvalg, hvor der sidder repræsentanter fra andre institutter end det, som nyder godt af det økonomiske gode. Jeg savner beviser for denne påstand og for, at et bedømmelsesudvalgs faglige vurdering reelt set lader sig påvirke som påstået.

Desuden er Aarhus Universitets initiativ ikke en permanent løsning, men en saltvandssprøjtning med det formål at få ansat flere kvindelige forskere, der kan fungere som rollemodeller og mentorer for de dygtige yngre kvindelige forskere, som sidder rundt omkring. Analyser har således gang på gang vist, at de kvindelige forskere er lige så dygtige som de mandlige, men at de til gengæld er dårligere til at komme under vingerne af og dermed opnå stillinger gennem deres ældre kollegaer."

Hvem gider egentlig være forsker?

Er kvinder for dumme til at være forskere på et universitet?
Indrømmet, det er et retorisk spørgsmål. For selvfølgelig ikke det. Som det uge for uge afspejles i Politiken Søndags Vidensektion, giver kvinder på mange forskningsfelter deres mandlige kollegaer baghjul.

Måske fordi svaret er så indlysende, har det ført til stærke reaktioner, at Aarhus Universitet nu opretter ti lektorater og ti midlertidige professorater, hvor fakulteterne bliver belønnet af universitetets ledelse, hvis de ansætter kvinder. Samtidig vilde nykvindelege lektorer få 100.000 kr. til at starte deres forskningsprojekt. Ideen er, at forslaget skal forsøge at fange nogle af de mange kvinder, som tabes fra de uddannelsesområder, til de får deres første faste stilling.

Aarhus Universitet har skelet til Københavns Universitet, som i går fik besøg af videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen (K). Her kunne ministeren ved selvsyn se, at det er lykkedes at øge andelen af kvindelige professorer ved at belønne fakulteter, som ansætter kvinder i deres stillinger. Videnskabsministeren blev under besøget spurgt af en journalist, hvad hun synes om bonus for at ansætte kvinder. Og svaret var – ligesom ligestillingsminister Lykke Friis' svar tidligere på ugen – afpasset i lunkent.

Begge ministre og fortalere for ordningen danser på æggeskaller i spørgsmålet: for når kvindelige forskere oven i deres kvalifikationer kan få kontante fordele, tæller det selvfølgelig med. Ellers var der vel ingen grund til at gøre forsøget på at få flere kvindelige forskere på den måde?

Bagvendt forslag

Uanset hvad man mener om det spørgsmål, er der tale om noget nyt, når det gælder positiviserbehandling af offentlige stillinger. Mange andre lande gør det, men Danmark har hidtil været tilbage for det. Derfor bliver forsøgene på universiteterne fulgt med spænding fra andre dele af arbejdsmarkedet, hvor der også er skævvordeling af mænd og kvinder.

På sin vis er forslaget bagvendt. For det

bliver præsenteret, som om det er i universiteternes ansættelsesudvalg, slaget skal slås. Som om udvalgene sidder og vælger og vrager mellem en lang række kvalificerede kandidater.

Realiteten på danske universiteter er en helt anden. Opslag laves ofte møntet på en enkelt eller ganske få mulige kandidater.

Der til kommer, at kun en ud af fire af ansøgere til forskerstillingerne på Aarhus Universitet er kvinder. Så udfordringen er

Der er en bavian-verden på universiteterne

snarere at få kvinder til at søge, end at ansættelsesudvalgene vælger mænd frem for kvinder.

Fyrre, færdig og forsker

Men hvorfor søger flere kvinder så ikke forskerstillinger på universiteter?

Det er der mange grunde til.

Den vigtigste grund er, at gennemsnitsalderen for nye lektorer på universiteterne er over 40 år. Hvem har tid til at vente så længe på en fast stilling?

Ansøgere til de faste stillinger på universiteterne har indtil da levet af korte ansættelser som adjunkter eller postdoc og har været tilknyttet projekter i årevis.

Det er en benhård tilværelse. Usikkerheden i ansættelsen gør, at det er svært at få et banklån og købe et hus. Og det giver ikke mening at købe hus i Århus, hvis næste kortvarige stilling er i København eller Aalborg. Samtidig skal der jo forskeres og publiceres for at vinde i den hårde konkurrence om de få faste stillinger.

Problemet forværres af, at universiteterne er meget forsigtige med at opslå faste stillinger, fordi en fejlansættelse koster

dyrt i form af tabt forskning og måske endelig undervisning. Og fordi universiteternes økonomi er meget afhængig af slående indtægter. Både fra staten, hvor indtægterne svinger fra finanslov til finanslov, og fra private forskningsmidler, afhængigt af hvor mange penge det lykkes at tiltrække.

Flygter fra forskningsjob

Så økonomisk gulerod eller ej, når de faste stillinger bliver slået op, har mange kvindelige forskere fundet andre græsange. For eksempel i industrien, der loder med faste arbejdstider og bedre løn.

Der findes hyldemeter efter hyldemeter af rapporter og undersøgelser, som belyser problemet. En af de seneste i rækken kom sidste år fra Videnskabsministeriet. Af rapporten fremgår det, at det i Danmark er svært for kvinder at få et forskerliv til at gå op med et familieliv.

Rapporten kommer også med eksempler på, hvordan universiteterne forsøger at få staldet kvinder. Det gør de ud over økonomiske belønninger til institutter og fakulteter med alt fra madordninger og deltidsarbejde til undervisningsfri i semester efter barselsorlov.

En to år gammel rapport fra Ingeniørforeningen viste, at 56 procent af de kvindelige ansatte under 40 forventede at forlade universitetet af samme grunde som nævnes i Videnskabsministeriets undersøgelse, og fordi arbejdsmiljøet er ringe. Der er en bavianverden på universiteterne, som en udtrykte det i forbindelse med undersøgelsen.

At gøre noget ved de problemer, kræver et langt mere ambitiøst opgør med kulturen og strukturen på universiteterne og er ikke gjort med de forsøg, som nu er i gang i Århus og København.

Indtil det sker, skal det indledende spørgsmål måske ændres til: Er kvinder for kloge til at søge forskerstillinger?

jaacoh.fuglsang@politiken.dk

www Skal fakulteter belønnes for at ansætte flere kvinder? Deltag i debatten på www.blog.politikendk/fuglsang/

Implementering af organisatoriske rammer (2b)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P29: 3.6.3 Rapport. International Analyse af talent og elitepleje. Ministeriet for Viden- skab, teknologi og udvikling 2006.pdf - 29:6 Side 27	Mangel på incitamenter til multidisciplinær forskning Mangel på tværfaglighed kan udgøre en barriere for at få det bedste ud af forskningsverdenens talenter. Tesen er, at hovedpar- ten af den meste interessante forskning finder sted i grænsefladerne mellem forskellige forskningsområder, men at det kan være svært at motivere folk til at udforske disse grænseområder. Problemet er institutionelt i sin karakter den eksisterende opbygning af undervisningssystemer og forskningsbevilgende instrumenter modvirker multidisciplinær forskning; professorer tenderer desu- den til at producere nye professorer inden for deres eget felt i stedet for at arbejde på tværs af felter (USA, Tyskland).	Mangel på incita- menter til multidi- sciplinær forskning Talenter
P53: 3.6.2 Rapport. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Inno- vationsstyrelsen 2010.pdf - 53:38 Side 120	Skabe attraktive forskningsmiljøer Flere af informanterne berører i interviewene arbejdsmiljøet og -vilkårene på universiteterne. Ganske mange tilkendegiver, at de i løbet af deres forskerkarriere flere gange har overvejet at søge væk fra branchen, hvilket bl.a. begrundes med henvisning til et dårligt og meget kompetitivt arbejdsmiljø, dårlige arbejdsvilkår og en til tider ensom arbejdsform. Af samme grund påpeger flere af informanterne, at universiteterne bør arbejde på at sikre attraktive forskningsmiljøer bl.a. ved at sætte større fokus på persona- leledelse. En af informanterne mener desuden, at et sådant fokus både kan hjælpe ift. at tiltrække og fastholde yngre forskere, men også måske især ift. at øge antallet af kvinder i forskningsverdenen: Jeg mener virkelig, at personaleledelse er vigtig, og forskningsledelse er vigtigt. Kvinder render skrigende væk, hvis ikke der er ordentlige arbejdsvilkår. Det gør unge mænd ofte også. Og derfor går jeg meget ind for initiativer, der gør, at der er et ordentligt forskningsmiljø. FREJA-bevillingsmodtager Sørge for en hensigtsmæssig fordeling mellem undervisning og forskning Et andet problem, som nogle informanter knytter til jobbet som universitetsansat, er den skæve balance mellem undervisning og forskning, hvor førstnævnte menes at påvirke både mængden og kvaliteten af den forskning, der bedrives. Som informanten nedenfor påpeger er det derfor vigtigt, at universiteterne sørger for, at der er en hensigtsmæssig fordeling mellem undervisning og forskning: Når man bliver ansat på et universitet, bliver det meget hurtigt administration og undervisning, der kommer til at fylde det hele. Jeg kan se på de unge, der bliver ansat i dag, at det ikke er nogen dans på roser. Det er hårdt arbejde. Det kunne	Dårligt arbejds- og forskningsmiljø Skæv balance imel- lem undervisning og forskning Mobilitet Ledelse

være godt, hvis man giver yngre forskere nogle længere forskningsbaserede forløb, hvor der måske også var lidt undervisning, men ikke 50-60-70 % undervisning, som det ellers hurtigt bliver til.

Køn

Bevillingsmodtager, Steno-stipendium

Implementering af ekstern forskningsfinansiering (2c)

Kilde:

Udtræk:

Nøgleord

P53: 3.6.2 Rapport. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:43

De midlertidige bevillinger må ikke blive en sovepude for universiteterne

Som nævnt i afsnittet om potentielle problemer knyttet til brugen af særlige virkemidler påpeger en række af informanterne den faldgrube, som kan være knyttet til denne type bevillinger. I den sammenhæng fremhæves, at bevillinger af denne type risikerer at føre til en blindgyde af løsansættelser for den enkelte. Informanterne har svært ved at svare på, hvordan dette problem skulle kunne forhindres, for på den ene side er det vigtigt, at der er et udskillelsesforløb, hvor kun de bedste forskningstalenter går videre. På den anden side er det ikke fair over for de yngre forskere at have dem ansat under ringere, midlertidige ansættelsesforhold i umindelige tider. Desto flere yngre forskere, man holder liv i desto flere bliver skåret af.

Midlertidige bevillinger fører til blindgyde af løsansættelser

Side 123

Intern karriereudvikling

Ansættelsesvilkårs betydning for karriereudvikling (3a)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P23: 3.6.1 Rapport. Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 23:3 Side 14	Det er opfattelsen blandt ekspertinformanterne, at den udbredte brug af midlertidige ansættelser, som særligt postdoc-virkemidlerne bidrager til, er en klar barriere i forhold til rekruttering og fastholdelse, og at denne barriere formentlig i særlig grad afholder kvinder fra at forfølge en forskerkarriere.	Midlertidige ansættelser Køn Rekruttering Fastholdelse
P 1: 3.4.2 AC-Høringssvar vedr. kommissorium for evaluering af forskningsrådenes støtte til kvindelige og yngre forskeres karriere. AC 2009.pdf - 1:1 Side 1	Et af de problemer, som de yngre forskere nævner, er, at det er svært at sikre en sammenhængende finansiering, når de eksempelvis afslutter et ph.d.-forløb og gerne vil fortsætte deres forskerkarriere med et postdoc-forløb. Her betyder det meget, hvor lang tid, der går, før de kan søge og eventuelt komme i betragtning ikke mindst for, om de vælger at fortsætte karrieren som forsker eller søger over i et andet karriereforsløb.	Mangel på sammenhængende finansiering imellem phd og postdoc Fastholdelse
P 7: 4.14 Rapport. Gender and Differences in	In the study of the Danish university sector it was found that the expected direct career path or 'pipeline' from assistant professor to full professor, i.e., a dominating tenure track system did not exist in the Danish university system, since a large amount	Ingen direkte karrierevej fx i form af

Career Paths and Wages among University Researchers in Denmark. Dansk Center for Forskningsanalyse 2008.pdf - 7:5 Side 16	of younger researchers left the universities and a large group of associate and full professors arrive from the private sector and from abroad. In addition, evidence was found that an 'Ivory Tower' classical university system is not present in Denmark.	tenure-track Fastholdelse
P10: 4.27 Rapport. Rapport fra Fremtidspanelet 12 udfordringer for videnspolitikken. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2008.pdf - 10:3 Side 78	Unge talenter skal kunne se en karrierevej for sig Arbejdsmiljøet ved universiteterne påvirkes af, at der er mange tidsbegrænsede stillinger og få fastansættelser. Unge talenter skal kunne se en karrierevej for sig ved universiteterne. Det kræver, at der er udsigt til fastansættelse for de mest kvalificerede, og at de mindre kvalificerede får ren besked om deres fremtidsmuligheder, så de på et tidligt tidspunkt kan overveje en alternativ vej. Universiteternes samlede forskerstab er steget mærkbart igennem de seneste år. Som det fremgår af nedenstående tabel, steg den samlede forskerstab hele 31 pct. i perioden 1996-2006	Der skal være en klar karrierevej Fastholdelse Talenter
P10: 4.27 Rapport. Rapport fra Fremtidspanelet 12 udfordringer for videnspolitikken. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2008.pdf - 10:4 Side 79	Professortitlen skal i højere grad bruges for at belønne den ekstraordinære indsats Lektorstillingen, som for de fleste opnås i en alder af 35-40 år, er oftest slutstillingen i den videnskabelige karriere i Danmark. Med et øget fokus på tildeling af professorater vil det være muligt at føre en mere aktiv rekrutteringspolitik over for udenlandske forskere, og man vil kunne eliminere frustrationer hos skuffede lektorer, der præsterer lige så godt som deres professorkolleger, men som af tilfældige og måske historiske årsager ikke har fået chancen til at søge om forfremmelse.	Professortitlen skal i højere grad bruges til at belønne den ekstraordinære indsats
P10: 4.27 Rapport. Rapport fra Fremtidspanelet 12 udfordringer for videnspolitikken. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2008.pdf - 10:6 Side 81	» i højere grad anvender tildeling af professorstillinger som rekrutterings- og fastholdelsesinstrument. Det kræver blandt andet en opblødning af nuværende administrative og bevillingsmæssige regler og aftaler for at øge universitetsledelsernes muligheder på dette område. Men det handler også om en ændring af de danske akademiske normer for, hvad der er "professorniveau".	Anvende professorstillinger som rekrutterings- og fastholdelsesinstrument Fastholdelse

P12: 4.33 Rapport. Forskning uden barrierer. Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Videnskabsministeriet 2006.pdf - 12:8	Mangel på post.doc.-stillinger og sammenhæng i ansættelsesforløb for yngre forskere Ph.d.-forløbet giver forskerne en række færdigheder og forudsætninger. Det er af stor betydning, at en stor del af dem, der gennemfører et ph.d.-forløb, vælger at bruge disse kompetencer i forbindelse med en forskerkarriere. Undersøgelser tyder imidlertid på, at en del ph.d.-ere forlader forskningsverdenen umiddelbart efter, at de har afsluttet deres ph.d.-forløb. Det er arbejdsgruppens vurdering, at en del af ph.d.-erne forlader forskningsverdenen, fordi de ikke i umiddelbar forlængelse af deres ph.d.-forløb kan finde arbejde med forskningsindhold. Efter arbejdsgruppens opfattelse skyldes problemet især, at antallet af post.doc.-stillinger er for lavt. Det forskningsmæssige udbytte af at støtte oprettelsen af flere post.doc.-stillinger vil være højt, idet forskere på dette stadie af deres karriere ofte er meget produktive og motiverede. Desuden vil stillingerne på dette niveau kunne tiltrække udenlandske forskere og forskere fra den private sektor. Universiteterne er omfattet af en stillingsstruktur, som fastlægger hvilke forskerstillinger, universiteterne kan benytte. For yngre forskere er hovedstillingen adjunktstillingen. Hovedindholdet af denne stilling er forskning og undervisning. En del af de yngre forskere ved universiteterne ansættes imidlertid i andre typer af stillinger end adjunktstillingen. Stillingerne besættes ofte for kortere perioder. Universiteterne er ikke forpligtede til at sikre, at indholdet af disse stillinger giver de ansatte muligheder for at kvalificere sig i forhold til senere ansættelser. Derfor varierer det i hvilket omfang ansættelse i disse stillinger fremmer mulighederne for at fortsætte en universitetskarriere. Inden for visse forskningsområder ses desuden tendenser til, at universiteterne i stigende omfang besætter faste stillinger med forskere, som ikke har været igennem en adjunktansættelse eller som ud over deres adjunktansættelse har haft en eller flere andre forskningsansættelser. Det skyldes formentlig, at adjunktstillingen ikke i alle tilfælde fungerer tilfredsstillende som uddannelsesstilling i forhold til de faste stillinger ved universiteterne. På sigt kan dette føre til tvivl om, hvorvidt forskere, der ønsker en forskerkarriere ved et universitet, bør vælge en adjunktansættelse. Den manglende klarhed kan medføre, at forskere kommer til at vælge ansættelser, som senere viser sig at resultere i karrieremæssige blindgyder eller omveje.	Mangel på post.doc.-stillinger Manglende sammenhæng i ansættelsesforløb for yngre forskere
Side 10		
P12: 4.33 Rapport. Forskning uden barrierer. Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Videnskabsministeriet 2006.pdf - 12:11	Begrænsede karrieremuligheder Danske universiteter har i forhold til en række andre lande forholdsvis få professorer og andre advancementsstillinger, målt i forhold til antallet af forskere i øvrigt. Dygtige lektorer kan derfor have svært ved at se yderligere karrieremuligheder. Det kan få nogen til at overveje mulighederne uden for universitetsverdenen eller helt uden for forskningsverdenen.	Få advancementsstillinger Fastholdelse Professorniveau
Side 11		
P12: 4.33 Rapport. Forskning uden barrierer, Rapport til Viden-	Mangel på post.doc.-stillinger og sammenhæng i ansættelsesforløb for yngre forskere Barriere: Det er i dag reglen snarere end undtagelsen, at unge forskere, som netop har afsluttet ph.d.-forløb, umiddelbart står	Mangel på post.doc.-stillinger

skabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Videnskabsministeriet 2006.pdf - 12:14 6ff	uden ansættelse. Typisk bliver de efterfølgende gennem en længere periode ansat i flere midlertidige stillinger frem til evt. fastansættelse er mulig. De midlertidige ansættelser er ikke i alle tilfælde tidsmæssigt sammenhængende, og har ikke altid et indhold, der medvirker til kvalificering til en fortsat forskerkarriere. Manglen på sammenhæng og fagligt indhold medfører et forskningsmæssigt spild. Derudover mindsker det den enkelte forskers muligheder for at fortsætte sin forskerkarriere, og kan derfor føre til, at nogle ph.d.-ere vælger et karriereløb uden for forskningsverdenen. Forslag: Forsknings- og forskeruddannelsesmiljøerne bør kunne disponere over midler til tidsbegrænsede post.doc.-ansættelser. Ansættelserne kan de tilbyde lovende ph.d.-ere i umiddelbar forlængelse af deres ph.d.-forløb. Det kan eksempelvis ske ved, at der reserveres midler til post.doc.-ansættelser i forbindelse med allokering af forskeruddannelsesmidler generelt. Universiteterne bør således tage skridt til i videst muligt omfang at sikre 'sammenkitning' af ph.d.-forløb og efterfølgende ansættelse. Der er desuden behov for en samlet analyse af post.doc.-området. Det bør undersøges, om der er mulighed for at arbejde hen imod en model, som integrerer de forskellige typer af ansættelser på post.doc.-niveauet, herunder adjunktstillingen, i én stillingstype af varierende varighed og indhold. Dog skal der være grundlæggende fællestræk, f.eks. mht. kvalifikationserhvervelse til den videre karriere, eksempelvis pædagogisk kompetence mv. Mulighederne for at tiltrække og fastholde udenlandske post.doc.-ere skal være en central del af analysen.	Manglende sammenhæng i ansættelsesforløb for yngre forskere Tidsbegrænsede ansættelser Fastholdelse
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:10 Side 2ff	Stillingsbetegnelser og titler bør harmoniseres mellem sektorforskningsinstitutionerne og universiteterne. Der bør også ske en internationalisering af stillingsbetegnelserne, således at både lektorer og seniorforskere betegnes som "associate professors" på engelsk.	Stillingstitler bør harmoniseres
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:11 Side 3	"Sabbatical leave" efter udenlandsk mønster for seniorforskere for at fremme mobilitet og hjemtagning af viden til Danmark er vigtigt. Specielt for gode forskere, der er tilbage som aktive forskere efter nogle år beskæftiget med topledelse i institutionerne.	Indførsel af "sabbatical leave"
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:13	Der bør iværksættes forskningsprogrammer til udvikling af unge, kvindelige talenter. Kvindelige forskere bør støttes økonomisk under barselsorlov, og der bør sørges for kontakt med forskningsmiljøet under barselsorlov f.eks. ved mulighed for elektronisk opkobling til institutionen.	Køn Talenter Barselsorlov

Side 3		
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:16	Forskningsinstitutionerne bør udvikle ordninger som kan gøre det enklere for forskere at kombinere høj arbejdsindsats og -intensitet med en praktisk fungerende dagligdag, f.eks. ved at tilbyde hjælp til børnepasning og rengøring.	Hjælp til praktiske ting
Side 3		
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:17	Med lang arbejdstid og lav løn er det vigtigt, at der er muligheder for billige boliger tæt på forskningsinstitutionerne efter engelsk og amerikansk campus-forbillede. Man burde evt. have særlige andelslejligheder for forskere med service med tøjvask etc.	Billige boliger
Side 4		
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:18	Forskningsinstitutionerne bør gøre mere ud af at være attraktive arbejdspladser på linje med private, forskningsbaserede virksomheder. Hvis arbejdskonditionerne er ringe med små, sølle kontorer med gammel, dårlig indretning, intet annuum til småt apparatur, utensilier etc. er ansættelse andre steder mere attraktivt.	Arbejdsforhold
Side 4		
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:19	Adjunktstillingerne er vigtige for rekruttering af lovende, unge forskere på universiteterne. I de kommende år vil antallet af forskerstuderende forøges. For mange af disse vil en adjunktstilling være det næste mål i karrieren. Det er derfor meget uheldigt, at der er dårlige ansættelses- og arbejdsvilkår i adjunktstillingerne. Dette fremgår af en kvalitativ analyse af materialet fra Adjunktundersøgelsen udført af Dansk Center for Forskningsanalyse. Analysen tegner et billede af, at universiteterne ikke er konkurrencedygtige, hvad angår sikkerhed i ansættelsen og vilkår generelt. Derfor er der mange af adjunkterne, der foretager et bevidst fravalg af universiteterne og søger andre steder hen.	Ansættelses- og arbejdsvilkår Fastholdelse
Side 6		
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig for-	Seniorstillingerne bør blive mere attraktive mht. løn, forskningsressourcer, personlige udviklings- og udfoldelsesmuligheder samt internationalt sammenlignelige titler. For de unge betyder en attraktiv løn meget, hvis de skal vælge en forskerkarriere og	Ansættelses- og

skerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:20 Side 7	holde fast ved den. Danske forskeres løn er relativt lav, det gælder især på mellemniveauerne og for professorer på universiteterne. Eksempelvis tjener en professor på det teoretiske forskningsområde på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet 43.000 kr. per måned inklusive professor-tillæg.	arbejdsvilkår
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:21 Side 7	Der er i Danmark relativt få professorater i forhold til lektorstillinger, når man sammenligner med lande som Tyskland, Finland, Italien, Norge og UK. En lektors mulighed for at blive professor er derfor mindre i Danmark end i lande, vi ofte sammenligner os med. Universiteterne bør selv have ansvar for at oprette professorstillinger. For alle seniorstillinger bør forskningsinstitutionerne anvende mest mulig individuel lønfastsættelse baseret på den enkelte forskers kompetencer og markedsmæssige værdi. Øvrige forskningsressourcer tilknyttet den enkelte stilling skal også fastsættes mest muligt individuelt.	Få professorater
P26: 3.6.14 Rapport. Findings from the Initial Employment Survey og Physics PhDs.pdf - 26:1 Side 1	• About 60 % of the new PhD's in the classes of 2005 and 2006 accepted postdocs after receiving their degree. The proportion of new PhD's accepting postdoctoral positions has been a better job market indicator than the unemployment rate for physics PhD's, which is traditionally low and does not fluctuate a great deal. The recent sharp increase in the percentage of new PhDs accepting postdocs is similar to the increases seen in the mid 1980's. Both these increases preceded major economic recessions that affected the US and many other countries in the US. (Figure 1)	Arbejdsløshed
P26: 3.6.14 Rapport. Findings from the Initial Employment Survey og Physics PhDs.pdf - 26:2 Side 1	• The salaries that new physics PhDs receive can vary greatly by the type of employment they accept as well as by the sector in which they work. Postdoc salaries at the national labs tend to be higher and more varied than those offered by the universities. PhDs accepting potentially permanent positions in the private sector earn considerably more than those accepting non-postdoctoral employment in academia. The salary ranges presented for the non-postdoc academic positions are a combination of individuals who stated they were in potentially permanent positions as well as temporary positions. (Figure 2)	Dårlige lønvilkår
P29: 3.6.3 Rapport. International Analyse af talent og elitepleje. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2006.pdf - 29:1 Side 25	En væsentlig barriere for at støtte og udvikle eliten i forskningsverdenen er det lave antal faste ansættelsesforhold for yngre forskere. Forskere, der nyligt har færdiggjort deres PhD, har typisk meget svært ved at få ansættelse på et universitet el. lignende og en meget stor andel er derfor henvist til periodiske ansættelser, stipendier med en kort tidshorisont mv. Dette gælder også for de nye forskere, der tager til udlandet nogle år og herefter vender tilbage til hjemlandet.	Fastansættelse

P29: 3.6.3 Rapport. International Analyse af talent og elitepleje. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2006.pdf - 29:3	I Holland har man indført det såkaldte Veni, Vidi, Vici-program, som tilbyder de bedste yngre forskere et mere stabilt grundlag for at påbegynde og videreudvikle en forskningskarriere. Flere hollandske forskningsinstitutter har desuden eksperimenteret med nye personalepolitikker, hvor yngre forskere ansættes for 5-årige perioder og derefter evalueres og sendes videre for at finde ny ansættelse. I Australien omfatter Discovery-programmet et initiativ, der minder meget om Veni, Vidi, Vici-programmet. I USA har National Institutes of Health også lignende sammenhængende stipendier (de såkaldte Individual Fellowships, Institutional Training Grants og Career Development Awards).	Eliteprogram Talenter
Side 26		
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:1	En undersøgelse baseret på universiteternes lønregistre delvis betalt af AC (Langberg & Lauridsen 2004) viste, at mange af de personer, der var ansat på adjunktniveauet på universiteterne i 2000 og 2001, ikke var tilknyttet universiteterne som forskere i 2004. Dette resultat tydede på, at der kunne være problemer med overgangen fra adjunktniveauet til lektorniveauet. Derfor igangsatte Ministeriet for Videnskab og Teknologi en spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte på adjunktniveauet (Langberg & Christensen 2004). Denne undersøgelse viste at:	Overgang fra adjunkt til lektor
Side 5ff	• Under halvdelen af de personer, der var ansat på adjunkt-niveauet i 2000 og/eller 2001 var dengang ansat på de almindelige vilkår som adjunkter dvs. på en treårig kontrakt med et pædagogisk element. • 31 procent af de, der i 2000 og/eller 2001 var ansat på adjunktniveauet var blevet lektorer i 2004. Andre 10 procent var ansat i andre stillinger på lektorniveauet f.eks. lektorvikar. Blandt de, der havde været ansat med 3-årig adjunktkontrakt var 51 procent blevet lektorer i 2004. Den samlede arbejdsløshed for gruppen er på kun 2 procent. Det dækker dog over, at en stor del har fået ansættelse uden for forskningsverdenen. • Der var store faglige forskelle mht. overgangsfrekvensen. Personer på adjunkt-niveauet fra humaniora og samfundsfag havde således en højere overgangsfrekvens til lektorstillingen end adjunkter fra jordbrugs- og veterinær videnskab, naturvidenskab og teknisk videnskab. Indenfor var sundhedsvidenskab overgangsfrekvensen som gennemsnittet. • Overordnet set er der ikke forskel på mænds og kvinders overgangsfrekvens; men mændenes overgangsfrekvens inden for humaniora er langt over kvindernes. Inden for samfundsvidenskaberne og naturvidenskaberne er der en mindre forskel, overgangsfrekvensen for kvinder er højere inden for samfundsvidenskab og lavere inden for naturvidenskaberne. • Der er relativt flere med baggrund i jordbrugsvidenskab, teknisk videnskab og naturvidenskab, der i foråret 2004 var ansat med forskning som central opgave i den private sektor end fra sundhedsvidenskab og samfundsvidenskab. Der er ingen i undersøgelsen med humanistisk baggrund, der var ansat med forskning som opgave i den private sektor. • Der er relativt flest fra jordbrugsvidenskab, der i 2004 var ansat på sektorforskningsinstitutioner, også relativt mange fra teknisk videnskab og sundhedsvidenskab fik ansættelse i sektorforskningen.	

	• Blandt personerne på adjunktniveau var 26 procent udenlandske statsborgere; 19 procent var udvandret i 2004. Samlet tyder det på et stor international mobilitet i gruppen.	
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:14 Side 19	Fag: Efter de første resultater var det tydeligt, at to faggrupper skiller sig ud med meget højere andel af adjunkter, der efterfølgende går over i lektorater i forhold til de resterende faggrupper. Det var Humaniora inkl. teologi, psykologi og pædagogik samt Samfundsvidenskab med henholdsvis 46% og 49%, hvor andelen for de resterende grupper svinger fra 15% til 30%.	Overgang fra adjunkt til lektor
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:15 Side 19	Universitet: Her er det interessant at se, at Roskilde Universitetscenter (RUC), Handelshøjskolen i København (CBS) og Handelshøjskolen i Århus (ASB) har langt højere andel af adjunkter, der efterfølgende bliver lektorer. Her skal det bemærkes, at adjunktansættelsen ikke nødvendigvis behøver at være samme sted som lektoransættelsen.	Overgang fra adjunkt til lektor
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:16 Side 19	Tidligere adjunktansættelse (type): Notat 2004/3 afslørede, at af de adjunkter, der i 2000/2001 havde været ansat på en 3-årig kontrakt, var 51% overgået til lektorstillinger i 2004, hvorimod der for adjunkterne med "anden ansættelse" i 2000/2001 kun var 13%, der i 2004 var lektorer. Det kunne derfor godt tyde på, at adjunktens videre karrierevej inden for universiteterne er afhængig af, hvilken type adjunktansættelse den pågældende person har haft.	Overgang fra adjunkt til lektor
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:19 Side 24	Her sammenlignes sandsynligheden for at blive lektor for gruppen af adjunkter på "almindelige vilkår" med adjunkterne i "andre typer adjunktstillinger", og det ses, at det har positiv effekt at have en almindelig standardkontrakt frem for at blive ansat i de andre stillingstyper. Sandsynligheden for at blive lektor er 5,8 gange højere for "almindelige adjunkter" i forhold til "andre adjunkter". Dette kunne indikere, at den formodede karrierevej til dels fungerer for "standard-adjunkterne", og problemet ligger måske i højere grad i de kortere og mere usikre typer af adjunktansættelser, der åbenbart ikke i så høj grad fører til forfremmelse. Generelt ønskede langt de fleste at blive inden for universitetsverdenen (jf. Notat 2004/3 side 6), så der synes ikke at være tale om, at nogle adjunkter i første omgang selektivt vælger de korte adjunktansættelser for, at det skulle være et springbræt til en forsker-karriere inden for det private erhvervsliv.	Overgang fra adjunkt til lektor
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center	3.1 Kommentarer til vilkår ved ansættelse 2000/2001 I Petersen 2005 skelnes der mellem to typer adjunkter, de "almindelige" og de "andre adjunkter". Dette skyldes, at kommenta-	Ansættelsesvilkår

terne fra de to grupper er meget forskellige. Generelt er der flere blandt de "andre adjunkter", der vælger at benytte muligheden for at kommentere, men også rent indholdsmæssigt ses der en forskel mellem de to grupper. Mange af kommentarerne fra de "almindelige adjunkter" er fakta-baseret uden at være præget af adjunktens personlige holdning til forløbet: "Almindeligt 3årigt adjunktur på [universitetet], Det humanistiske fakultet."

"Ansættelsen var en almindelig adjunktansættelse med henblik på senere ansættelse som lektor."

For de adjunkter, der var ansat på "andre" kontrakter var der langt større frustrationer at spore. Det er især ansættelsesvilkårene, der giver grobund for frustrationerne, hvor der for mange adjunkters

Defineret ved "adjunkt på en 3-årig kontrakt", dvs. en almindelig 3-årig adjunktstilling.

Defineret ved "forskningsadjunkt" eller "anden adjunktstilling", dvs. andre stillinger på adjunktniveau. 32vedkomne er tale om korterevarende kontraktansættelser, der løbende bliver fornyet. Dette giver adjunkterne en oplevelse af meget usikre ansættelsesforhold, hvor man ikke ved, om man bliver genansat næste gang:

"Meget dårlige og frustrerende ansættelsesvilkår. Jeg har i 10 år kun haft 1 ansættelse af 3 års varighed (ph.d.-stipendium) resten har været på 6 måneder 1½ år uden vished for fremtiden. Fra november er jeg arbejdsløs dog har jeg barselsorlov og må igen ud at søge ansættelse herefter. SUK!"

"Bortset fra at kontrakterne gjaldt for 1 år ad gangen, havde jeg lige vilkår/samme vilkår som fastansatte i samme stilling. Naturligvis er denne form for ansættelse præget af usikkerhed i ansættelsen og også en utilfredsstillelse man kan bruges som vikar, men ikke som fastansat."

En del af de "andre" adjunkter peger på, at det virker som om universiteterne med vilje fastholder dem i de "løse" adjunktansættelser, for at undgå at skulle slå et lektorat op og dermed fastansætte. Dette er der mange af adjunkterne, der kritiserer universiteterne for, da de føler sig fastholdt i en "løs" ansættelse, selvom de reelt udfører lektorarbejde.

Et vigtigt og centralt område for adjunkter i begge grupper er spørgsmålet om undervisningsforpligtelse kontra forskning. Dette er et område en meget stor andel af adjunkterne vælger at kommentere. Generelt for kommentarerne gælder det, at mange føler sig overbebyrdede af undervisningsforpligtelsen. Ifølge adjunkterne overholdes den normerede undervisningstid sjældent, hvilket resulterer i, at selvom mange i grunden godt kan lide at undervise, føler de alligevel, at undervisningsbelastningen ofte bliver for stor i forhold til den tid de har til forskning:

"Jeg befandt mig godt med at undervise, men fandt hurtigt ud af at de normerede 50% i belastning ikke havde rod i virkeligheden. Jeg vil anslå, at jeg brugte op til 80% af tiden på undervisning."

Den generelle opfattelse synes derfor at være, at undervisningen optager megen tid, og derfor er forskningstid for mange af adjunkternes vedkomne en særdeles efterspurgt mangelvare. At forskningstid er meget efterstræbelsesværdigt skyldes øjensynligt adjunkternes ønske om at opnå et lektorat. For at blive erklæret "lektorkvalificeret" skal man både besidde undervis-

ningsmæssige og forskningsmæssige kompetencer (jf. Notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver og undervisningsopgaver ved universiteter m.fl. under Forskningsministeriet, 2000). Dette stemmer dog ikke overens med adjunkternes generelle opfattelse, af at det først og fremmest er forskning og publicering, der er meriterende til et lektorat: "Jeg har en stor undervisningsforpligtelse og kan derfor ikke forske fuld tid, og dermed kvalificere mig i samme grad som ansøgere udefra. Og da alle ved, at vi bliver vurderet på forskningsresultaterne, IKKE undervisningen, er det mig en gåde, hvorfor stillingskategorien adjunkt findes."

For adjunkterne virker det altså ikke som om, at det, der tager størstedelen af deres arbejdstid, er dét, der lægges vægt på, når lektoraterne skal besættes. Derfor resulterer det i en del forvirring og frustration blandt adjunkterne. Faren er på sigt, at adjunkterne i stigende grad bliver mere negativt indstillet over for undervisningsforpligtelsen, hvis den i deres øjne ikke virker meriterende, men blot er et nødvendigt "onde". Hvilke konsekvenser dette kan have på kvaliteten af undervisningen i fremtiden bør nok overvejes.

Men udgangspunkt i tabel 1.1 i kapitel 1 skal dette afsnit belyse adjunkternes ansættelsessituation i 2004. I tabellen ses det, at 78 pct. af adjunkterne i undersøgelsen i 2004 stadig var ansat på universitetet. En analyse af kommentarerne viser dog, at der hurtigt opstår to grupper, nemlig de fastansatte lektorer med kommenteringsgrad på 33%, og tilsvarende en gruppe af "løst" ansatte med kommenteringsgraden helt oppe på 69%. For den store mængde kommentarer fra gruppen af "løst" ansatte tegner der sig et billede af, at mange stadigvæk befinder sig i en usikker karriereposition. Hele 44 pct. af dem, der i det foregående afsnit tilhørte gruppen af "andre"

adjunkter, er i 2004 ansat i en "løs" stilling ved universitetet. Dette og de tilhørende kommentarer vidner fortsat om forløb af korterevarende ansættelser og genansættelser. En hyppigt optrædende pointe i kommentarerne er, at der er meget ringe muligheder for fastansættelse, hvilket dermed bevirker, at der ikke forekommer, de for mange ønskede, karrierefremskridt: "Ansættelsesvilkår efter min adjunktstilling var meget usikre der var kun kontrakt max 1 år ad gangen og ingen ledige faste (lektor) stillinger."

"Min nuværende jobsituation som amanuensis [var i 2000/2001 ansat i "almindeligt" adjunktur, red.] har gjort at jeg alvorligt er ved at undersøge jobmuligheder uden for universitetet. Amanuensis har ingen medbestemmelse og er et betydeligt karrieretilbageskridt som ikke er acceptabelt på længere sigt. Artiklen om adjunkt din karrieres blindgyde passer 100% i mit tilfælde, har været ansat i 10 år på universitetet og er stadig amanuensis." I forbindelse hermed er det vigtigt at påpege, at grundet de ringe udsigter for at overgå i en fast stilling vælger nogle af adjunkterne at supplere med andre ansættelser ved siden af, det kan for eksempel være som sektorforsker eller selvstændig. Hvis man i stedet kigger på gruppen af adjunkter, for hvem det rent faktisk lykkedes at opnå fastansættelse som lektor, ser vi at det drejer sig om 31%. Det vil altså sige, at omkring hver tredje adjunkt i 2004 er overgået til lektorstilling. Langt færre i denne gruppe vælger at benytte muligheden for at kommentere, men de kommentarer der er, giver et billede af to retninger - de som oplever en gnidningsfri overgang, og de hvor det har været mere problematisk. Gruppen, der har oplevet en gnidningsfri overgang, har generelt været glade og tilfredse med forløbet, og nogle påpeger, at de har fået stor støtte og opbakning fra institutionen. Deres forventninger om et lektorat er således blevet indfriet. Den anden gruppe derimod har oplevet større problemer i overgangen fra adjunktstilling til lektorat. Nogle påpeger, at de fra universitets side blev mødt af en ligegyldighed, og at processen i deres øjne trak urimeligt ud. Andre har måttet søge nye steder hen, og besidder altså ikke "deres eget" lektorat.

P37: 4.15 Rapport. Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud. Dansk Center for Forskningsanalyse 2004.pdf - 37:2	En undersøgelse baseret på universiteternes lønregistre (Langberg & Lauridsen 2004) viste, at mange af de personer, der var ansat på adjunktniveauet på universiteterne i 2000 og 2001 ikke var tilknyttet universiteterne som forskere i 2004. Dette resultat tydede på, at der kunne være problemer med overgangen fra adjunktniveauet til lektorniveauet.	Overgang fra adjunkt til lektor
Side 5		
P37: 4.15 Rapport. Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud. Dansk Center for Forskningsanalyse 2004.pdf - 37:3	Under halvdelen af de personer, der var ansat på adjunkt-niveauet i 2000 og/eller 2001 var dengang ansat på de almindelige vilkår som adjunkter dvs. på en treårig kontrakt med et pædagogisk element. 31 procent af de, der i 2000 og/eller 2001 var ansat på adjunktniveauet var blevet lektorer i 2004. Andre 10 procent var ansat i andre stillinger på lektorniveauet f.eks. lektorvikar. Blandt de, der havde været ansat med 3-årig adjunktkontrakt var 51 procent blevet lektorer i 2004. Den samlede arbejdsløshed for gruppen er på kun 2 procent. Det dækker dog over, at en stor del har fået ansættelse uden for forskningsverdenen. Der var store faglige forskelle mht. overgangsfrekvensen. Personer på adjunkt-niveauet fra humaniora og samfundsfag havde således en højere overgangsfrekvens til lektorstillingen end adjunkter fra jordbrugs- og veterinær videnskab, naturvidenskab og teknisk videnskab. Indenfor var sundhedsvidenskab overgangsfrekvens som gennemsnittet. Overordnet set er der ikke forskel på mænds og kvinders overgangsfrekvens; men mændenes overgangsfrekvens inden for humaniora er langt over kvindernes. Inden for samfundsvidenskaberne og naturvidenskaberne er der en mindre forskel, overgangsfrekvensen for kvinder er højere inden for samfundsvidenskab og lavere inden for naturvidenskaberne. Der er relativt flere med baggrund i jordbrugsvidenskab, teknisk videnskab og naturvidenskab, der i foråret 2004 var ansat med forskning som central opgave i den private sektor end fra sundhedsvidenskab og samfundsvidenskab. Der er ingen i undersøgelsen med humanistisk baggrund, der var ansat med forskning som opgave i den private sektor. Der er relativt flest fra jordbrugsvidenskab, der i 2004 var ansat på sektorforskningsinstitutioner, også relativt mange fra teknisk videnskab og sundhedsvidenskab fik ansættelse i sektorforskningen. Blandt personerne på adjunktniveau var 26 procent udenlandske statsborgere; 19 procent var udvandret i 2004. Samlet tyder det på et stor international mobilitet i gruppen	Overgang fra adjunkt til lektor
Side 3		
P37: 4.15 Rapport. Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud. Dansk Center for Forskningsanalyse 2004.pdf - 37:4	Der var flere, der refererede til, at de ved ansættelsen var blevet lovet, at der ville blive slået en lektorstilling op, når adjunktstillingen udløb, og at de ville få den, hvis de var kvalificerede. En sådan garanti er ikke i overensstemmelse med reglerne, hvor et opslag netop skal sikre åben konkurrence. Rent praktisk kan der ske det, at lektoropslaget bliver meget snævert formuleret, så snævert at der kun er en ansøger: den tidligere adjunkt. Hvis denne erklæres kvalificeret, så har han/hun også fået stillingen	Overgang fra adjunkt til lektor
Side 11		
P37: 4.15 Rapport. Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud. Dansk Center for Forskningsanalyse	Der er fra 1. januar 2005 indført en mulighed for automatisk oprykning, hvis vedkommende er blevet lektorkvalificeret i løbet af adjunktperioden. Det betyder at der indføres en slags 'tenure-track' stillinger i Danmark. Det er endnu uvist i hvor høj grad universiteterne vil bruge denne nye mulighed.	Overgang fra adjunkt til lektor

P45: 4.25 Rapport. Last Man Standing, Rapport fra projektet "Køn i forskning" på Aarhus Universitet. Lützen Management 2005.pdf - 45:2

Side 10ff

Rekruttering til adjunktur.

Kravene til at blive ansat som adjunkt er meget mere uklare for de ph.d.-studerende..

På Naturvidenskab er det et klart krav at man skaffer sig en post.doc. i udlandet, og det bliver så en naturlig frasortering, på Samfundsvidenskab, Humaniora og Teologi beskrives, at man går og venter og håber på en ansættelse i den sidste del af ph.d.-studiet, men at man først meget sent får en afklaring på dette spørgsmål. På Sundhedsvidenskab fortsætter lægerne deres lægekarriere og forsker ved siden af et lægejob, mens de øvrige faggrupper, såsom biologerne, tilsyneladende har samme udvikling af menneskelige ressourcer mønster som på Naturvidenskab, de skal til udlandet i en post.doc.periode for at kvalificere sig videre i karrieren. Generelt ved de fleste ph.d.-studerende ikke ret meget om procedurer og praksis i den videre rekruttering, de ved blot at der er meget få stillinger at søge. Den almindelige opfattelse blandt de ph.d.-studerende er at stillingerne slås alt for snævert op, typisk til én person, men hvordan denne prioritering/målbretning foretages er uklar og uigen-nemskuelig for de ph.d.-studerende. En af de interviewede udtaler: "Nepotisme det har vi nok af", andre beskriver magtkampe og magtbalancer mellem to professorer på deres institut, der hele tiden skal sikre sig hver anden stilling, meget få oplever at adjunkturet opslås åbent, og de fleste ved ikke, om instituttet har nogle forskningsområder, som der satses på fremover. Både mænd og kvinder nævner behovet for en mere åben proces på dette område.

Rekruttering

P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forsknings-rådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:11

Side 55

Sammenligning mellem ansøgere inden for hver af de tre hovedkategorier for virkemiddel (postdoc, yngre forskere og kvindelige forskere) viser, at der er signifikante forskelle på, hvad der motiverer ansøgerne. Postdoc ansøgere er i væsentligt højere grad end ansøgere under de to øvrige hovedkategorier motiveret af, at der ikke var andre muligheder. Ansøgere til virkemidler for yngre forskere og kvindelige forskere er i højere grad motiveret af interesse og merit. Disse forhold gør sig også gældende, når der kontrolleres for køn, alder og fagligt hovedområde. Tabel 5.2 nedenfor viser den gennemsnitlige score for ansøgere under de respektive virkemiddelkategorier på hvert af de to indeks vedrørende motivation for ansøgningen.

Motivation til at søge eksterne midler

P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forsknings-rådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:23

5.7. Holdninger til særlige initiativer

Denne evaluering kvalitative, interviewbaserede delundersøgelse har peget på, at modtagerne af bevillinger under virkemidlerne målrettet kvinder, i nogen grad har oplevet, at kolleger i miljøerne har set skævt til 'kvinde-penge', og at informanternes generelle indtryk var, at der er større opbakning omkring virkemidler, der er målrettet yngre forskere, end omkring virkemidler målrettet kvindelige forskere. I surveyundersøgelsen er respondenterne blevet bedt om at angive, hvor enige eller uenige de er i en række udsagn omkring særlige indsatser overfor henholdsvis kvindelige forskere og yngre forskere. Resultaterne fra surveyundersøgelsen viser i overensstemmelse med resultaterne fra den kvalitative, interviewbaserede delundersøgelse, at der generelt er en væsentligt højere opbakning til initiativer og indsatser målrettet yngre forskere end til initiativer målrettet kvindelige forskere. For eksempel er 38 pct. af respondenterne helt eller delvist enige i, at forskningsrådene bør afsætte særlige mid-

Særlige initiativer

Køn

Side 81	ler rettet mod kvindelige forskere, mens 87 pct. af respondenterne er helt eller delvist enige i, at forskningsrådene bør afsætte særlige midler rettet mod forskere i begyndelsen af deres karriere. Ligeledes er 57 pct. helt eller delvist enige i, at universiteterne bør iværksætte særlige initiativer for at tiltrække og fastholde kvindelige forskertalenter, mens 91 pct. mener, at universiteterne bør iværksætte særlige initiativer med henblik på at tiltrække og fastholde yngre forskertalenter. Det er således ikke blot angående målrettede initiativer i forskningsrådsregi, at der kan konstateres en større opbakning til initiativer målrettet forskere i begyndelsen af deres karriere. Resultaterne viser ikke, at der slet ikke er opbakning til at gøre en særlig indsats overfor kvindelige forskere, men opbakningen er mindre end til indsatser overfor yngre forskere. Det generelle indtryk er, at det opfattes som mere legitimt at gøre en særlig indsats overfor yngre forskere. Tabel 5.37 og figur 5.10 viser svarfordelingen på spørgsmål AQ31 vedrørende indsatser rettet mod kvindelige forskere, mens tabel 5.38 og figur 5.11 viser svarfordelingen på spørgsmål AQ32 vedrørende indsatser rettet mod forskere i begyndelsen af deres karriere.	
P53: 3.6.2 Rapport. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:36	Ud over de personlige omkostninger ved at indlade sig på en længere årrække med usikre og midlertidige ansættelsesforhold ses perioden efter afsluttet ph.d. også som en periode, hvor selve forskningen og produktionen af resultater, publikationer etc. konstant må tilsidesættes, fordi den midlertidigt ansatte forsker hele tiden tvinges til at søge nye finansieringskilder til sin løn. Modtagerne af bevillinger, der løb over tre-fem år, giver således udtryk for, at dette i sig selv har haft en stor indflydelse på både kvantiteten og kvaliteten af deres forskning. Fire af informanterne forklarer det på følgende måde: (At få sådan en bevilling, red.) giver altså meget, meget ro, og det giver også noget mere tid til at tænke, fordi man så ikke skal bruge så meget tid, som man gør på universitetet, på at bekymre sig om, hvor pengene skal komme fra.	Midlertidige stillinger
Side 106	FREJA-bevillingsmodtager (I forskningsverdenen, red.) er det helt store problem at få tid. Derfor er det vigtigt, vi har denne her type midler, så vi faktisk kan få skabt os noget sammenhængende tid; tid til at samle tankerne. Modtager af Yngre forskningsleder-bevilling Det (at indhente en ekstern bevilling, red.) giver mig en enorm stor grad af frihed. Og det betyder rigtig meget for institutionerne at kunne sige, at der er forskere her, der har fået midler udefra. Og jo mere ekstern bevilling du kan hente, jo mere bliver du løftet fri af de andre forpligtelser, du har. Du får et større råderum. Modtager af postdoc-stipendium Det er vigtigt at have nogle lidt længere forløb. Det tager jo tid at publicere gode artikler. (...) Det gør også forskningen dårligere, når man er presset med tid ift. at få tingene ud, for måske de så i virkeligheden ikke er så gode, som de kunne være. Yngre forskningsleder Når informanterne vurderer den karrierefremmende effekt af de bevillinger, de har modtaget, er det tydeligt, at de længereva-	

	rende bevillinger er dem, der menes at have skabt rum for den bedste forskning, som informanterne har kunnet basere mange senere publiceringer på.	
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:37 Side 116	3.10 Potentielle problemer knyttet til brugen af målrettede virkemidler Perioden, fra man er færdig med sin ph.d., og til man får en fast ansættelse, er højrisikoperioden ift. at fravælge en forskningskarriere. Stort set alle informanter berører i løbet af interviewene problematikken med mange år med usikre ansættelsesforhold og kortvarige ansættelser. Flere af informanterne tilkendegiver, at der gerne må blive gjort mere for at afkorte perioden som løstansat og lempe overgangen til de permanente positioner. En af informanterne udtaler, at de usikre ansættelsesforhold er decideret skadelige for dansk forskning, og andre anfører tilsvarende, at mange yngre talenter falder fra og i stedet søger stillinger fx i det private. Samtidig udtrykker flere, at arbejdsvilkårene er uholdbare ift. privatlivet især fordi denne periode tit falder sammen med perioden, hvor folk gerne vil etablere sig, stifte familie og have nogenlunde trygge økonomiske vilkår. Det opleves som meget udslagsgivende at få bevillinger, der strækker sig over en længere periode, hvorved der ikke hele tiden skal fokuseres på at søge nye midler til næste års ansættelse, men kan skabes ro til den forskning og den publicering, som kan meritere og danne grundlag for næste trin på karrierestigen: Der hvor jeg synes skoen trykker allermest, det er, at der er så lang vej, fra man er færdig med sin ph.d., til man kan få en fastansættelse. Det mener jeg, er skadeligt for dansk forskning. Modtager af postdoc-stipendium Man skal virkelig ville det (gøre forskerkarriere, red.). Det er tyve gange nemmere at gå ud og få et job i det private. Så er du fastansat, og så skal du ikke søge penge. Min stilling er jo hele tiden uholdbar. Nu har jeg så et år og hvad så derefter? Så skal jeg søge igen. (...) Man kan sikkert gøre rigtig meget, måske introducere nogle længere stipendier. Nu kan man søge op til tre år, men længere end tre år kunne også være godt, fordi det er så usikker en levevej, man vælger. Man skal brænde for det. Og selvom man brænder for det, kan man være nødt til at gå ud af det, fordi det er for besværligt. For usikkert. Hvis man sidder hårdt i det og har købt hus, og hvad ved jeg. Der er jo mange, som ikke kan tåle lige pludselig kun at køre på en lønning. På et eller andet tidspunkt kan det godt være, at man er nødt til at vælge anderledes, selvom man ikke har lyst til det. Modtager af postdoc-stipendium Personligt synes jeg, at det er enormt frustrerende. Nu har jeg lige fået lovning på et års ansættelse mere. Man hænger i tidsbegrænsede stillinger og ved ikke hvad der skal ske. Mange er af os giver jo op, fordi det er så meget op ad bakke hele vejen. Jeg er hvert fald ofte ved at give op. Dagligt tænker jeg på, hvad jeg ellers kan i mit liv. Selvom jeg kan det her, ved jeg ikke, om det er prisen værd. Modtager af virkemidlet Steno-stipendium til Kvinder Jeg tror, at man skal lave bevillingerne lidt længere end de toårige bevillinger man har nu. Så folk virkelig får en chance. Jeg kan se, at de folk, der er på postdoc-niveau nu, de har problemer. Det giver frustrationer, selvom de får en toårig-treårig postdoc-stilling. De er jo hele tiden frustrerede over, hvad de skal bagefter. Jeg tror det var godt, hvis man sagde, at de havde	Dårlige ansættelsesvilkår Overgang fra adjunkt til lektor Midlertidige bevillinger

fem år. Det tager jo tid at publicere gode artikler.

Yngre forskningsleder

Informanterne har forskellige holdninger til bevillinger fra de faglige forskningsråd i denne sammenhæng. Nogen foreslår, som informanten i det nederste citat ovenfor, at forskningsrådet introducerer længere bevillingsperioder for på den måde at mindske usikkerheden i ansættelsesforholdet. Andre advarer, som vedkommende der citeres her nedenfor, om, at perioden fra ph.d. til fastansættelse heller ikke må blive for lang, hvilket er en risiko, hvis yngre forskere får flere stipendier i træk:

Det, der vil ske, hvis der bliver lagt op til, at man kan søge flere af de der stipendier i træk, det er, at den der midlertidige periode, hvor man er løstansat, den bliver alt, alt for lang. Så tror jeg, at de fleste simpelthen vil fravælge forskerkarrieren. Man når altså virkelig smertegrænsen, når man er på Skoustipendie-niveau. Hvis jeg ikke havde fået mit Skou-stipendium, så havde jeg helt sikkert fundet på noget andet, men jeg havde også allerede været omkring ti år (som løstansat, red.) i systemet på det tidspunkt. Det er mange år.

Modtager af en Skou-stipendium

En informant fremhæver, at bevillinger dedikeret til yngre forskere risikerer at føre til en blindgyde af løsansættelser for den enkelte. (Samme problemstilling diskuteres også i den perspektiverende delundersøgelse, hvor en af ekspertinformanterne bl.a. taler om risikoen

En informant fortæller, at han efter

projektperioden valgte at droppe forskerkarrieren, da han følte, at han var endt i en

blindgyde: Der var ikke nogen stillinger med ordentlige betingelser. Når man ligesom har været så længe på universitetet, først ph.d. i tre år og så fik jeg så det her

talentprojekt, det var to år, og på det tidspunkt var jeg så også blevet lektorkvalificeret. Da der så ikke var nogen stilling, hvad skulle jeg så? Igen søge Forskningsrådet om et år eller to år. Det synes jeg ikke var en løsning. Det bliver også i stigende grad vanskeligere, jo højere niveau man er på i det system, at søge penge til sig selv. Alle de andre lektorer, de søger jo ikke penge til sig selv; de søger penge til postdoc's og ph.d.-studerende. Og hvis man står og skal søge nogle af de samme midler i forskningsrådene som dem, så konkurrerer man jo med nogle, der HAR fået de faste stillinger, og som så søger penge til en hel masse soldater. Derfor søgte jeg ikke (da min talentprojekt-bevilling løb ud, red.), fordi jeg ikke ville søge de løse midler igen, fordi jeg kunne se, at de kolleger jeg havde, og som havde de samme kvalifikationer som mig, de søgte uden at skulle søge penge til dem selv. Jeg vurderer, at de stod stærkere, for de ville kunne få meget mere for pengene. Fordi de ikke skulle søge deres egen løn.

Talentprojekt-bevillingsmodtager

Som det fremgår af citatet, oplever informanten at falde mellem to stole: På den ene side er der ingen stilling at søge, selvom vedkommende er blevet erklæret lektorkvalificeret. På den anden side synes informanten heller ikke, at det er en løsning at søge det relevante, faglige forskningsråd igen pga. konkurrencen med kollegaer, der ikke behøver at indregne egenfinansiering i deres ansøgninger. Han efterlyser derfor, at forskningsrådene enten etablerer et program, der følger op på fx talentprojekt-programmet og/eller udbyder bevillinger, hvor værtsinstitutionerne på forhånd forpligter sig på at slå en stilling op, når bevillingen udløber. Og han er ikke alene om sin anbefaling af, at visse typer af forskningsrådsbevillinger kunne følges af sådanne forpligtelser fra værtsinstitutionens side. To andre informanter siger samstemmende: Nogle gange forpligter man - i hvert fald med Skou-stipendierne - ledelsen til også at tage stilling til, hvad der så skal ske fremover med de folk, og med de penge, som forskningsrådet nu har bevilget. Men hvis man for eksempel giver en

Skou-stipendiat mulighed for at søge et Ole Rømer-stipendie eller sådan noget i den stil, så tror jeg bare, det ville blive ved. Så ville man bare blive i det samme, og så ville universiteterne bare læne sig tilbage og sige 'jamen I kan bare søge videre, og I kan bare søge videre,' og så får det aldrig en ende. (...) Skoustipendiet var rigtig godt, fordi man siger, at 'altså du har en treårsperiode til at topkvalificere dig, og så kan du se, om du er virkelig god nok, for kan du få en stilling, som du i hvert fald kan søge', og der er universitetet forpligtiget til at slå en stilling op.

Modtager af Skou-stipendium

Før eller senere så burde man måske have kvalificeret sig til en form for ansættelse, hvor man ikke konstant behøver at sørge for at få penge igen til næste år.

Tidligere ansat af Yngre Forskningsleder-bevillingsmodtager

En anden faktor, som for nogle af forskerne ansat på midlertidige forskningsrådsbevillinger kan være medvirkende til, at de føler sig dårligere stillet efter bevillingsperioden, kan være manglende undervisningserfaring. En informant fortæller således:

Jeg tror, det er fint, forskningsrådet fordeler nogle midler som den, jeg har haft. En fare er dog, at man bliver sådan en satellit på universitetet, som ikke har noget med undervisningen at gøre. Det kunne godt være, at der skulle være lidt større koordinering på universiteterne, så der lå lidt mere undervisningsforpligtelse i det også. Efter min ph.d. har jeg været ca. fem år på universitetet, næsten uden at undervise. Det var også med til at køre mig ud af et spor, hvor jeg ikke er lige så kvalificeret som en, der har været adjunkt.

Talentprojekt-bevillingsmodtager

Også en anden informant beskriver den manglende undervisningserfaring i postdoc-forløb som problematisk. I dette tilfælde vanskeliggøres situationen yderligere af, at

vedkommende i en årrække har opholdt sig i udlandet: En af de ting, som jeg også synes har været vanskelige, er, at jeg sad i udlandet 5½ år som postdoc, hvor jeg ikke havde nogen decideret undervisningsforpligtelse. Jeg vejledte ph.d.-studerende og bachelorstuderende, men jeg havde ikke nogen decideret undervisning. (...) Det har været svært at komme tilbage til det danske system og blive lektorkvalificeret, når man ikke lige præcis har de kompetencer, som en dansk adjunkt, der har været i

	systemet hele tiden, har. Der synes jeg måske, der skal gøres et eller andet fx etableres nogle overgangsordninger. Man skriver jo på, at vi skal til udlandet og være internationale, men samtidig er det meget firkantet, når man kommer hjem – så skal man helst have fulgt den danske skabelon. Modtager af virkemidlet Steno-stipendium til Kvinder	
P53: 3.6.2 Rapport. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:39 Side 120ff	Sikre glidende overgange mellem ansættelser Som det har fremgået af denne delrapport flere gange allerede, er alle informanter optaget af problematikken omkring midlertidige stillinger på universiteterne. Det er derfor heller ikke overraskende, at flere, når talen falder på universiteternes ansvar ift. yngre forskere og kvindelige forskere, ytrer ønske om, at der bliver gjort mere for at sikre glidende overgange mellem ansættelser. De usikre ansættelsesvilkår rammer de yngre forskere hårdt, da det falder sammen med et tidspunkt i livet, hvor mange er ved at etablere sig med familie, hus o.lign. Flere bemærker også, at denne periode især synes at ramme de kvindelige forskere, der ofte også skal indregne længerevarende barsel og orlov i karriereforsløbet. Mange af informanterne efterlyser derfor mere fokus på karriereplanlægning og -rådgivning. Som det fremgår af citatet nedenfor, foreslår en af informanterne desuden, at universiteterne etablerer en slags overgangspulje, som kan bruges til at sikre forskere i de perioder, der ofte opstår i overgangen fra et projekt til et andet, eller fra en type stilling til en anden: Det ville være godt, hvis universiteterne måske kunne ansætte folk, når de fx er mellem to projekter. Hvis universitetet havde nogle penge, en pulje, til at hjælpe folk til at komme fra det ene projekt til det andet. Sådant en "overgangspulje". Jeg tror også, at det er vigtigt, at man får et skulderklap: "Ok, du har lavet et projekt i to-tre år, og du har lavet nogle publikationer, og som tak så ansætter vi dig i et stykke tid, indtil du kan få nogle nye midler". Så man får lidt ro. Det er meget sådan nu, at hvis du ikke har et projekt, så er det ud herfra. Tak for denne her gang. Bevillingsmodtager, virkemidlet postdoc til kvinder	Overgang fra adjunkt til lektor
P53: 3.6.2 Rapport. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:50 Side 180	Den generelle ekspansion i forskningssystemet i forfølgelsen af Barcelona målsætningen skaber således nye udfordringer i forhold til såvel rekruttering som fastholdelse af talentfulde forskere af begge køn. Der peges i den sammenhæng i særdeleshed på betydningen af det markant øgede optag af ph.d.'ere som led i ekspansionen, der på den ene side forstærker behovet for at sikre en bred rekrutteringsbase og på den anden side øger presset på karrierestigens følgende niveauer. Indfrielsen af ambitionen om Danmark som et førende videnssamfund kræver derfor ifølge de dominerende diskussioner, at vi bliver bedre i stand til at opdyrke alle talenter. Det fremhæves i den sammenhæng særligt, at den danske forskningsverden ikke i tilstrækkelig grad tiltrækker, udvikler og fastholder kvindelige forskere og dermed overser et uudnyttet potentiale, der kan være med til at løfte den fornyelsesproces, universiteterne og de forskningsbaserede virksomheder skal igennem. Rækken af udfordringer er imidlertid lang og bred og vidner om, at rekrutterings- og fastholdelsesbarrierer ikke blot knytter sig til enkelte forhold, og at de således næppe heller kan løses med isolerede initiativer, hvad enten de gennemføres på institutionsniveau eller i rådsregi. Der peges således på både arbejdsnormfordeling, forskningstid, lønforhold, personalepleje, ansættelsessikkerhed og karrieremuligheder som områder, hvor der er behov for forbedrede forhold, hvis forskningskarrieren skal (for)blive attraktiv (Evald, Thomsen & Bech 2008). Det er oplagt, at en række af disse forhold ligger uden for Det Frie Forskningsråds rækkevidde og skal	Flere ph.d'ere Større rekrutteringsgrundlag

	håndteres andre steder i systemet. De forskningsråds-virkemidler, der evalueres her, udgør således kun en delmængde af de indsatser rettet mod yngre forskere og kvinder, der findes i systemet som helhed.	
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:57 Side 207	4.1. Hovedpunkter Der synes at være behov for øget fokus på niveauet efter postdoc. Det gælder inden for naturvidenskab, sundhed og teknik, hvor yngre forskere, der ønsker at etablere en forskergruppe, har svære kår, men det gælder også generelt, hvor de lange forløb frem mod overgangen til faste stillinger fremhæves som et problem	Overgang fra adjunkt til lektor
P55: 4.31 Rapport. Alle talenter i spil, flere kvinder i forskning. Viden-skabsministerens og ligestillingsministerens tænketank 2005.pdf - 55:12 Side 19ff	Netop overgangen fra de tidsbegrænsede kvalifikationsstillinger til den første fastansættelse typisk fra adjunkt til lektor ved universiteterne og tilsvarende fra forsker til seniorforsker i sektorforskningen er én af de kritiske faser i kvinders forskerkarriere. Særligt for småbørnsfamilier kan fleksibel brug af adjunktstillinger være et ledelsesmæssigt redskab til at bakke op omkring yngre forskere, der er tidsmæssigt presset. Mulighed for mere fleksibilitet omkring udstrækning af de almindelige adjunktforløb til en længere periode 4. Giv feedback, skab mentorprogrammer og netværk 5. Overvej fleksible adjunktforløb7. Støt kvindelige forskere i tidlig erfaring med forskningsledelse 6. Vurder forskningsresultater på faktisk anvendt tid (korriger for orlov) de vil give de yngre forskere bedre mulighed for at kvalificere sig til lektorkravene. For forskere, som inden for det normale tidsrum dårligt kan nå at kvalificere sig til lektorkravene, kan forøget fleksibilitet på dette område være en hjælp. Introduktion af en 4årig adjunktperiode kan have den fordel, at de yngre danske forskere her med i lighed med mange udenlandske ansøgere har haft længere tid til at kvalificere sig til ansættelse som lektor eller seniorforsker. Yngre forskere med ansættelse i erhvervslivet er heller ikke underlagt samme krav om kvalificering inden for en snæver 35årig tidsramme. Imod 4årige adjunkturer taler dog omvendt det forhold, at det vil betyde en forlængelse af perioden, inden den første, faste og tidsbegrænsede ansættelse kan finde sted. Danske kandidater er desuden sammenlignet med andre lande gamle, når de forlader universitetet. Det er vigtigere at bedømme ansøgerne på den aktuelle dagsform end på den samlede længde af deres publikationsliste. Jo længere tid til forskning, jo flere resultater vil være nået. Ansøgere skal vurderes, så den forskellige reelle forskningstid indgår. Det er tænketankens indtryk, at bedømmelsesudvalgene allerede i vid udstrækning bedømmer ansøgerne på denne måde. –a der løbende nedsættes nye udvalg, og da mange medlemmer af bedømmelsesudvalgene hentes uden for forskningsinstitutionerne, herunder også i udlandet, er det en ledelsesopgave løbende at sikre, at bedømmelsesudvalgene er opmærksomme på sådanne forhold. De nuværende ansættelsesregler for forskere ved universiteter og sektorforskning giver lederne mulighed for selv at vælge mellem gruppen af de forskellige ansøgere, som bedømmelsesudvalgene finder kvalificerede. Muligheden er et helt centralt redskab for institutionsledelserne. Til de stillinger, hvor der er flere videnskabeligt kvalificerede ansøgere, kan ledelsen lade andre rekrutteringshensyn indgå i det endelige valg. Forhold som øget ekstern rekruttering, herunder flere udlændinge, ansøgere fra tilgrænsende fagområder, ansøgere, der behersker nye og anderledes teknikker, eller ansøgere fra det køn, som er underrepræsenteret,	Overgang fra adjunkt til lektor

kan indgå her.

P55: 4.31 Rapport. Alle talenter i spil, flere kvinder i forskning. Viden-skabsministerens og ligestillingsministerens tænketank 2005.pdf - 55:14

Side 21ff

Det er vigtigt for adjunkter og andre yngre forskere, at de selv såvel som ledelsen værner om deres forskningstid og sikres en god balance mellem forsknings og undervisningsforpligtigelser. De kvindelige forskere oplever ofte et paradoks. Så snart de forskningsmæssigt er på lektorniveau, kommer opfordringer og udpegninger til at sidde i bedømmelsesudvalg, forskningsråd og de øvrige organer, som inden for forskningsverdenen forestår en lang række beslutninger vedrørende rekruttering og udde-ling af forskningsmidler mv. Det er godt, at der kommer kvinder med i bedømmelsesudvalg og forskningsråd. Det sikrer alsidigheden og kan være med til at mindske risikoen for, at forskningsområder og problemstillinger med særlig kvindeappell ikke ubevidst nedprioriteres. Men for de kvindelige forskere på lektorniveau kan deltagelse i mange faglige og administrative udvalg betyde mindre tid til egen forskning. Dermed kan vejen frem mod et professorat blive længere end nødvendig. Omvendt kan det måske også opleves som direkte fremmende for forskerkarriererne, at nogle yngre kvindelige forskere bliver udpeget til udvalg og forskningsråd tidligere i deres forløb.

Forskningstid

Der kan eksistere et modsætningsforhold mellem ønsket om på den ene side hurtigere at bruge kvinderne i udvalg og på den anden side at sikre kvinderne på de næstøverste trin den nødvendige forskningstid på vejen frem mod toppen af forskningsverdenen. Der er ikke noget entydigt råd at give. Hverken til de pågældende kvinder selv eller til forskningsverdenen i øvrigt. Blot må parterne være opmærksomme på det potentielle problem og fra gang til gang foretage en afvejning.

P66: 3.6.8 Rapport. Careers in Research Online Survey (CROS). CRAC 2009.pdf - 66:1

Side 18

5.1.2 Current terms of employment

In order to explore the contractual terms of employment, researchers were asked to state whether their current contract was of fixed-term or open-ended status (question 4a). Those with fixed-term contracts were further invited to indicate the length of the current contract. Of the aggregate respondents, 82% reported that they were employed on a fixed-term contract and 18% on an open ended contract. (9% of participants completing a questionnaire chose not to respond to this question, making it one of the two questions least answered.) 82% on fixed term contracts correlates well with the 84% reported in the Funders Forum First Annual Report, based on HESA data from 2006/2007. Analysis of 2007/2008 HESA data by UCU, by institution, reported that 76% of research-only academic staff were of fixed-term status, but highlighted extremely wide variations by institution. Analysis using cross-tabulations suggested that a very high proportion of young respondents were working under fixed-term contracts (96% of those under 30). This was the case for 83% of those aged 30-45 and for 58% of those over 45 years old. However, separately, analysis showed that the majority (63%) of those respondents who had worked at their HEI for over 10 years had open-ended contracts. This appears to suggest that it is length of service with the institution, rather than age, that contributes to obtaining open-ended status. Length of contract (N=4411)

Fast- og midlertidig ansættelse

Figure 2 Length of current contract for those respondents currently on fixed-term contracts (from responses to question 4(b))

For those respondents with fixed-term contracts, the most prevalent length of contract was 2-3 years (39%) with 19% being employed on a contract of one year or less. Cross-tabulation by various factors suggested that there was some variation be-

tween sub-populations. In particular, 41% of respondents with five or more contracts with their current HEI were on contracts of 12 months or less (see Figure 2).

Of the 37% of respondents who had been with their HEI for 10 years or more and were on a fixed-term contract. About a quarter of these respondents had a contract of one year or less, reinforcing the interpretation that there is a group of researchers with long service but who are dependent on very short contracts.

P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:18

Side 66

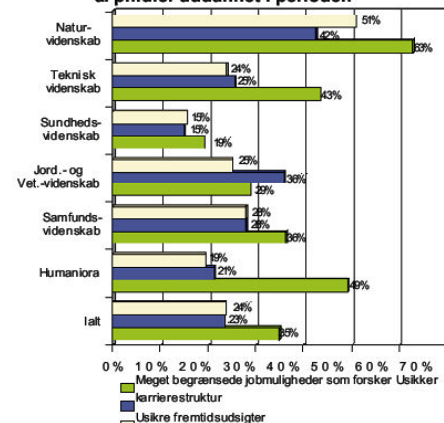
Ansættelses- og arbejdsvilkår

Tabel 5.22: Tilfredshed, løn- og arbejdsforhold; gr. 1, gr. 2 + gr. 4, pct.

	Meget tilfreds	Delvist tilfreds	Acceptabelt	Delvist utilfreds	Meget utilfreds	Total/ N
a. Løn	21,5	37,2	28,1	9,1	4,1	100 1652
b. Personalegoder	13,7	21,6	36,7	20,0	8,1	100 1644
c. Jobsikkerhed	28,9	20,1	20,3	14,0	16,7	100 1649
d. Arbejdspladsens geografiske placering	53,6	21,5	15,5	6,2	3,1	100 1650
e. Muligheder for karriereudvikling inden for organisationen	18,6	31,1	25,1	17,6	7,6	100 1646
f. Intellectuel udfordring	57,3	27,9	10,1	3,6	1,1	100 1651
g. Mulighed for at få ansvar	46,2	32,6	14,1	5,2	1,9	100 1648
h. Grad af selvstændighed	61,9	26,6	7,8	2,9	0,9	100 1646
i. Adgang til tidssvarende udstyr og instrumenter	31,7	33,3	23,2	9,4	2,4	100 1632

AQ13. Angiv venligst din tilfredshed med følgende løn- og arbejdsforhold i dit nuværende (primære) job.

Figur 18: De tre vigtigste årsager til ikke at arbejde som forsker, 1996-2005. Procent af ph.d.er uddannet i perioden



Kilde: Tabel 18

Af figur 17 ses det, at der på tværs af hovedområderne var stor enighed om, hvilke to årsager der var vigtigst i forhold til at vælge en karrierevej som forsker. For alle hovedområderne anførte mindst 79 procent *arbejdets kreative og innovative sider*, som årsag til at arbejde som forsker, mens 57-77 procent angav en *stor grad af uafhængighed* som årsag. På de to næste pladser fulgte *bidrag til samfundsudviklingen* og *støtte og opfordring fra anden forsker*. Samlet set havde henholdsvis 29 og 28 procent angivet disse to udsagn, som årsag til at vælge en forskerkarriere.

Figur 18 viser, at samlet set 35 procent af de ph.d.er, som brugte mindre end 10 procent af arbejdstiden på FoU, angav de *meget begrænsede jobmuligheder* som årsag til ikke at arbejde som forsker. Trods variationer i de enkelte hovedområders prioriteringer, var det dog de samme tre udsagn, der fik de største procentandele for de enkelte hovedområder. Sundhedsvidenskab falder dog lidt uden for, idet den væsentligste årsag her er, at det er *vanskeligt at kombinere forskning og familieliv*, hvilket 22 procent af ph.d.erne med en sundhedsvidenskabelig baggrund angav (jf. tabel 18).

Økonomiske og organisatoriske rammers betydning for karriereudvikling (3b)

Kilde:

Udtræk:

Nøgleord

P 9: 4.26 Rapport. Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uundnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 9:25

Det er en selvstændig målsætning at få flere kvinder ind i forskningsledelse, her forstået som ledelse i den akademiske streng – studieledere, institutledere, dekaner og rektorer. Her træffes strategiske beslutninger, og her har man for alvor mulighed for at påvirke, hvilken vej forskningen skal gå. Desuden kan erfaring med forskningsledelse give den enkelte forsker et kompetenceløft og et personligt netværk, som kan blive afgørende for hans eller hendes videre forskningskarriere. I 2008 afsatte Det Frie Forskningsråd (DFF) 34 mio. kroner til et virkemiddel for kvindelige forskningsledere, og interessen for programmet var overvældende. I 2009 har rådet således afsat yderligere 70 mio. kroner til samme formål. Meningen med støtten er at give dygtige forskere, som er kommet et stykke vej i deres karriere, mulighed for at få den erfaring med forskningsledelse, som skal til for at kvalificere sig til en ansættelse som professor. Det Strategiske Forskningsråd (DSF)'s bestyrelse indførte i 2008 et krav til ansøgere om, at der i strategiske forskningscentre og strategiske forskningsalliancer skal etableres en styregruppe med repræsentation af både mandlige og kvindelige forskere. På Aarhus Universitet (AU) gør man en aktiv indsats for at få flere kvinder i forskningsledelse. I løbet af 2009 skal samtlige hovedområder udarbejde ligestillingshandlingsplaner og fast sætte

Ledelse

	måltal for andelen af kvinder i professor- og lektorstillinger. Målet er at få ligestillingsindsatsen integreret i alle dele af universitetets virksomhed. På Aalborg Universitet (AAU) arbejder man for at sikre, at det er de bedste ledelsestalenter, uanset køn, der opnår universitetets lederstillinger. Gennem mentorordninger og netværk bakker man aktivt op om de medarbejdere, der har lyst og evner til en ledelses mæssig karriere, og via AAU's personalepolitik og ansættelsesprocedurer gør man en aktiv indsats for at sikre, at der både er kvindelige og mandlige ansøgere til lederstillinger. På både Københavns Universitet (KU) og Syddansk Universitet (SDU) er man i gang med at udvikle lederudviklingsprogrammer og netværk for potentielle kvindelige ansøgere til lederstillinger.	
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:3 Side 2	Karrierevejene skal tilrettelægges individuelt, og det skal være muligt at lave individuel karriereplanlægning på længere sigt.	Karriereplanlægning
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:4 Side 2	Medarbejderudviklingssamtaler skal anvendes systematisk som led i karriereudvikling. Der skal også være plads til eksperter, der kan faget og er nødvendige for forskningen, selv om de ikke er på eliteniveau.	Medarbejderudviklingssamtaler
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:6 Side 2	Forskningsinstitutioner skal lægge vægt på kontinuerligt at styrke forskningsledelse m.h.p. formidling, undervisning, vejledning, kontraktforhandling, økonomi, jura, deltagelse i internationale projekter og innovation. Der bør være tilbud til alle forskere på alle niveauer, individuelt tilpasset med kurser i projektledelse og forskningsledelse efter kommercielt forbillede.	Ledelse
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig for-	Der bør fastholdes en fleksibel arbejdstid både for mænd og kvinder, således at såvel arbejds- som familieliv tilgodeses i størst muligt omfang. Et vigtigt skridt mod ligestilling vil være, at opgørelsen af den enkeltes videnskabelige produktion bør korrigeres	Ansættelsesvilkår

skerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:15 Side 3	for orlovsperioder (barsels-/forældreorlov).	Barselsorlov Køn
P26: 3.6.14 Rapport. Findings from the Initial Employment Survey og Physics PhDs.pdf - 26:3 Side 2	The reason most frequently cited for why new physics PhD's accepted a temporary postdoctoral appointment was that they saw it as a necessary step to a desired future position. Other frequently cited reasons were to obtain additional research experience in their field or to work with a particular scientist or research group. One reason such a large proportion of the non-US citizens accepted postdoctoral appointments was that their visa status would have to be changed to hold a permanent position in the US. Although visa restrictions surely play a role in the career paths of non-US citizens, only five percent indicated that visa restrictions as the primary reason for taking a postdoc. (Table 2)	Overgang fra ph.d. til postdoc
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:20 Side 24	Fagområderne viser sig at have signifikant indvirkning på sandsynligheden for at blive lektor. Her er sundhedsvidenskab anvendt som referencekategori, og vi ser, at det især er inden for samfundsvidenskab, at det har effekt. Det har altså signifikant positiv indflydelse på sandsynligheden for at blive lektor, hvis man befinder sig inden for det samfundsvidenskabelige område. Dette understøtter også det tidligere resultat i notat 2004/3 om at samfundsvidenskab havde den største overgangsfrekvens fra adjunktur til lektorat.	Overgang fra adjunkt til lektor
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:25 Side 26ff	2.6 Overgangsfrekvenser inden for universiteterne For at sammenligne universiteterne med hinanden kan man kigge på størrelserne af overgangsfrekvenser. Disse er rapporteret i bilag 2 og illustrerer netop, at der er stor forskel på, hvilke estimationsmetoder, man benytter, og viser, at de mere sofistikerede modeller giver et andet resultat end de simple. Med udgangspunkt i den simple beregning (jf. Notat 2004/3 tabel 4.1) ses en tydelig sammenhæng mellem universitetets primære fagområde og overgangsfrekvensen. For eksempel har Handelshøjskolerne i Århus og København en meget høj overgangsfrekvens. Dette skyldes bl.a., at disse steder har et stort antal ansatte indenfor Humaniora og Samfundsvidenskab, der netop er de to faggrupper med langt den højeste overgangsfrekvens. Omvendt har universiteter domineret af naturvidenskab og teknisk videnskab en meget lav overgangsfrekvens, netop som vi ser det ved Aalborg Universitet og den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole. Sofistikerede modellers beregning tegner et lidt anderledes billede. Den logistiske model og GLM (General Linear Model) renser for effekten af de andre forklarende variable. GLM beregner LSMEANS, der er den marginale middelværdi, som man ville forvente den var, hvis de resterende forklarende variable havde samme fordeling som gennemsnittet. Den logistiske model beregner den marginale værdi, hvor de resterende variable holdes konstant med referencegruppen som basis. Ved disse to beregningsmetoder ser vi, som ved den simple, at handelshøjskolen i Århus har den højeste overgangsfrekvens, samt at Aalborg Universitet og den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole har de laveste. Handelshøjskolen i København er røget meget længere	Overgang fra adjunkt til lektor

	ned på listen, og samme situation tegner sig for Roskilde Universitetscenter, hvorimod Danmarks Tekniske Universitet er kommet helt i top og universiteter i udlandet er ligeledes kommet meget højere op på listen. Her skal bemærkes, at det er rangordningen, der er interessant, og ikke selve estimatet.	
P55: 4.31 Rapport. Alle talenter i spil, flere kvinder i forskning. Viden-skabsministerens og ligestillingsministerens tænketank 2005.pdf - 55:7 Side 16	Ledelsens opgave er at fremme en fuld udfoldelse af talentmassen. I denne sammenhæng betyder det, at ledelsen bør overveje, om personalepolitikken i tilstrækkelig grad understøtter udvikling af kvindelige forskningstalenter. Og det skal vurderes, om den skal tilrettelægges på nye måder, og om nye ledelsesværktøjer skal tages i brug. Der er gode erfaringer både fra det private erhvervsliv fx Novo Nordisk, T– og Nykredit og fra den offentlige sektor med en målrettet satsning på talentpleje blandt medarbejdere, når det gælder ledelse og specialistkarriere 5 initiativer, som har bidraget til at udvikle potentialerne hos både kvinder og mænd. Der er også internationale erfaringer fra forskningsverden, som Danmark kan bruge og lære af. Viden og inspiration fra disse initiativer kan utvivlsomt bruges i den danske forskningsverden. Virksomheder og institutioner, som har haft succes med talentplejeprogrammer, har lagt vægt på, at der har været gennemsigtighed og klare signaler fra ledelsen om programmernes hensigt og mål, blandt andet for at undgå forestillinger om at bestemte stillinger er tiltænkt bestemte personer. Et andet karakteristikum er, at ledelsen i en række af de succesfulde virksomheder særligt sætter ind omkring de rekrutteringsstillinger, som udgør fødegrundlaget for en videre karriere i stillinger på højere niveauer. Via forskellige initiativer har ledelser opmuntret og motiveret kvinder til også at søge de stillinger, kurser og forløb, som udgør virksomhedens rekrutteringsbase. Ved at få begge køn repræsenteret her sikres virksomhederne og institutionerne variation og mulighed for et bredere valg, når stillinger højere oppe besættes. I det følgende beskrives en række eksempler på ledelsesmæssige værktøjer, som kan anvendes. Der kan vanskeligt siges noget om, hvilke institutioner og fagområder som særligt vil kunne have fordel af de forskellige redskaber. Det er i høj grad op til ledelsen selv at vurdere, hvilke redskaber der fremmer målsætningen om flere kvinder i forskning i deres forskningsmiljø. De redskaber, som tænketanken peger på, skal være med til at skabe et miljø, der også tiltrækker kvinder. Der skal skabes jobåbninger, som kvinderne understøttes i at søge bl.a. gennem mentorprogrammer og netværk. Kvinderne skal om nødvendigt have mere plads til at kvalificere sig bl.a. via fleksible adjunktforløb, og de skal opfordres til nøje at vurdere deres tidsforbrug. Desuden skal ledelsen understøtte kvinderne i at skaffe sig ledelseserfaring og international erfaring.	Ledelse

Uformelle rammers betydning for karriereudvikling (3c)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P 9: 4.26 Rapport. Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uud-	Ofte er kvindelige forskertalenter ikke i tilstrækkelig grad opmærksomme på det kompetenceløft, der kan hentes via medlemskab i beslutningsdygtige organer som f.eks. råd, nævn, udvalg og bestyrelser. Omvendt er det muligt, at kvinderne reelt ikke har samme adgang til de beslutningsdygtige organer som mænd pga. såkaldte "glaslofter" og "rip,rap,rupeffekter", dvs. det	Køn

nyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 9:22 Side 17	forhold, at mænd fortrinsvist hjælper hinanden. I forlængelse heraf nævnes det fra tid til anden, at de kvinder, der er egnede som kandidater, er ofre for en "alfaderlig omsorg", der består i, at man undlader at indstille dem ud fra en formodning om, at de vil blive overbelastede, hvis de er medlemmer af for mange råd, nævn og udvalg. Uanset årsagen, kan kvindernes manglende tilstedeværelse i disse fora indirekte føre til eksklusion fra den akademiske verden. Ofte er det nemlig via sådanne medlemskaber, at forskere finder frem til egnede samarbejdspartnere og inviteres til at deltage i forskningssamarbejde med andre forskningskollegaer m.v. På Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) ydes der en speciel indsats for at skaffe flere kvinder i beslutningsdygtige organer. Eksterne bedømmelsesudvalg tilstræbes at være med afbalanceret kønssammensætning, f.eks. i forhold til seniorforsker og professorbedømmelser. På Aarhus Universitet (AU) er man i gang med at udarbejde retningslinjer for nedsættelse af råd, nævn, bedømmelsesudvalg og lignende organer. Retningslinjerne formuleres således, at det afgørende er faglige kvalifikationer og meritter. Dog skal der af hensyn til ligestillingen altid indstilles minimum en kvinde og en mand. Hvis det ikke er muligt, skal der angives en begrundelse herfor.	
P 9: 4.26 Rapport. Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uundnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 9:25 Side 18	Det er en selvstændig målsætning at få flere kvinder ind i forskningsledelse, her forstået som ledelse i den akademiske streng – studieledere, institutledere, dekaner og rektorer. Her træffes strategiske beslutninger, og her har man for alvor mulighed for at påvirke, hvilken vej forskningen skal gå. Desuden kan erfaring med forskningsledelse give den enkelte forsker et kompetenceløft og et personligt netværk, som kan blive afgørende for hans eller hendes videre forskningskarriere. I 2008 afsatte Det Frie Forskningsråd (DFF) 34 mio. kroner til et virkemiddel for kvindelige forskningsledere, og interessen for programmet var overvældende. I 2009 har rådet således afsat yderligere 70 mio. kroner til samme formål. Meningen med støtten er at give dygtige forskere, som er kommet et stykke vej i deres karriere, mulighed for at få den erfaring med forskningsledelse, som skal til for at kvalificere sig til en ansættelse som professor. Det Strategiske Forskningsråd (DSF)'s bestyrelse indførte i 2008 et krav til ansøgere om, at der i strategiske forskningscentre og strategiske forskningsalliancer skal etableres en styregruppe med repræsentation af både mandlige og kvindelige forskere. På Aarhus Universitet (AU) gør man en aktiv indsats for at få flere kvinder i forskningsledelse. I løbet af 2009 skal samtlige hovedområder udarbejde ligestillingshandlingsplaner og fast sætte måltal for andelen af kvinder i professor- og lektorstillinger. Målet er at få ligestillingsindsatsen integreret i alle dele af universitetets virksomhed. På Aalborg Universitet (AAU) arbejder man for at sikre, at det er de bedste ledelsestalenter, uanset køn, der opnår universitetets lederstillinger. Gennem mentorordninger og netværk bakker man aktivt op om de medarbejdere, der har lyst og evner til en ledelses mæssig karriere, og via AAU's personalepolitik og ansættelsesprocedurer gør man en aktiv indsats for at sikre, at	Køn

	der både er kvindelige og mandlige ansøgere til lederstillinger. På både Københavns Universitet (KU) og Syddansk Universitet (SDU) er man i gang med at udvikle lederudviklingsprogrammer og netværk for potentielle kvindelige ansøgere til lederstillinger.	
P12: 4.33 Rapport. Forskning uden barrierer. Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Videnskabsministeriet 2006.pdf - 12:7 Side 8	Dårligt arbejdsklima Barriere: For mange forskningsmiljøer er præget af manglende samarbejde mellem de ansatte forskere og/eller ukollegial omgangstone. Desuden oplever en del universitetsforskere, at ledelserne ikke udviser interesse for deres kompetenceudvikling og videre karriere. Forslag: Der bør generelt fokuseres på forbedring af ledelseskompetencerne, herunder kompetencer i forhold til arbejdsmiljøets betydning, teambuilding og forskeres målrettede karriere- og kompetenceudvikling.	Dårligt arbejdsklima
P12: 4.33 Rapport. Forskning uden barrierer. Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Videnskabsministeriet 2006.pdf - 12:13 Side 12ff	Dårligt arbejdsklima Undersøgelser tyder på, at arbejdsklimaet ved en del de offentlige forskningsinstitutioner ikke lever op til de ønsker, som forskere har. En del oplever således, at samarbejdet mellem de ansatte forskere er anstrengt, og at der mangler gensidig respekt. Problemerne kan komme til udtryk i form af en generel dårlig tone mellem medarbejderne, men der er også eksempler på, at faglig kritik fremføres på måder, som opfattes som krænkende. Desuden tyder undersøgelser på, at en del universitetsforskere oplever, at ledelsen ved de institutioner, hvor de er ansat, ikke interesserer sig for deres videre karrieremuligheder. Det manglende ledelsesmæssige engagement gør det svært for forskerne at vurdere deres muligheder for en fortsat forskerkarriere. Usikkerheden kan få nogen til at vælge ansættelser uden for forskningsverdenen, hvor de langsigtede perspektiver er tydeligere.	Dårligt arbejdsklima
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:5 Side 2	Forskningsmiljøerne bør være åbne, kreative, tolerante og fulde af talent. Forskningsledelsen bør være en støtte, uden at kreativiteten hæmmes. For megen topstyring af selve forskningsindsatsen på eliteniveau bør undgås.	Ledelse

P27: 3.6.15 Rapport. Research Careers in Europe Landscape and Horizons. European Science Foundation 2009.pdf - 27:4	Providing 'equal playing fields' for researchers of all backgrounds	Køn
Side 13	(a) The 'rush hour of life' Conclusions Research systems around the world and more specically in Europe face the paradoxical situation that the share of women entering the higher education system increasingly exceeds the share of men, but women are still outnumbered by men in top research positions. The main reason behind this paradox is the increasing drop-out rate of women as they climb higher on the research career ladder which often coincides with the phase of having children, the so-called 'rush hour of life'. Almost all obstacles and bottlenecks identified in the research career affect the careers of women scientists more severely than those of men. Therefore the gender issue has to be kept in mind in all aspects of research career development in Europe, especially when it comes to mobility, working arrangements and peer review. The analysis of abundant literature, surveys and indepth studies of good practice examples at national and international level has led to the following conclusions and recommendations which are described more in detail in the report by Subgroup 1B on Gender Issues (see Section 3): • It is well known that women tend to drop out of a research career especially at the transition between the different career stages. Permanent statistics on numbers of women in science (different career stages), applying for and receiving funding are needed to give a sound picture on measures and results for having more women at the top of research. • Given that women still bear the majority of childcare responsibilities, women's demand for well-aimed support in developing a research career is surely greater than that of men. The value of individual career development plans and role models which become tangible, e.g. in the framework of mentoring programmes cannot be underestimated in this respect. • Mobility is often seen as an indicaton of success in research careers. However, this mobility expectation is clearly ambivalent for women's research careers: Either they tend to follow their partners to other destinations which might result in a career break and/or fewer publications, or they stay where they are which is consequently interpreted as a sign of immobility. • Especially in research careers which are so much associated with the idea of vocation, the concepts of working and private life are often seen as mutually exclusive. By contrast, we advocate the concept of inclusion, in terms of a research policy which includes Work-Life Balance. Such policy could be operationalised, e.g. through part-time positions available to women and men at all different career stages and/or through programme offers which are geared to the needs of Dual Career Couples.Issues to be addressed We recommend to ESF and its Member Organisations to • introduce gender equality targets and measures in their peer-review criteria as part of a new scientific quality approach'; • establish permanent and public monitoring based on gender-segregated statistics over all applications, allocation of funding	

and application behaviour at the different career stages;

- implement measures for an increase of applications from women researchers, e.g. by support through

networking as well as of mentoring by peers;

- think of an alternative concept of mobility which offers not only stays abroad, but includes international working relations and the option of 'virtual' mobility;

- implement funding possibilities for early mobility as

Part of doctoral education, meaning before the 'rush

hour', and this to be accepted as equivalent to mobility

at the postdoc level in peer-review processes;

- urge for more flexible and affordable childcare facilities especially at universities.

**P27: 3.6.15 Rapport.
Research Careers in
Europe Landscape and
Horizons. European
Science Foundation
2009.pdf - 27:5**

Side 14

Towards a new scientific quality approach

Conclusions

Inherent or hidden biases in the peer review system potentially create obstacles to the career advancement of researchers who have left the (European) academic research system, e.g. for family reasons, to work in industry or to go abroad, and to researchers with especially risk-taking and innovative approaches. It is of course not our intention to question or replace scientific quality as the prevalent selection criterion in peer review or recruitment. We propose a couple of additional features which might help to assure more openness and flexibility:

- In reviewing scientific achievements these should be normalised to the actual research experience which an applicant has gained. This would allow taking into account individual circumstances such as career breaks, e.g. due to family reasons or intersectoral mobility.
 - Researchers working in industry often do not have the right to publish their results to the same extent as researchers in public research institutions.
 - Adequate criteria to assess their achievements still need to be developed. In this respect it might help to focus on a researcher's project proposal rather than to concentrate on his or her past scientific performance.
 - In general, quantitative aspects should count less when it comes to analyzing a researcher's publication or track record. It should rather be left to the researcher's discretion to list a very limited number of relevant publications or grants.
-

Bias i peer review

	• In dealing with proposals from 'first applicants' or with high-risk projects it might be pertinent to attach more importance to the qualified ex-post evaluation of the results rather than to the detailed a priori assessment of the initial proposal. • Especially in programmes aiming at researchers' career development further information (e.g. on an applicant's potential) might be gained through interviews in addition to written peer review procedures. • Recruitment and hiring procedures in universities and research institutions need to be transparent and made public. As a principle, positions should be announced through open calls. Sometimes targeted hiring might be equally appropriate or even more feasible. In this case quality standards should be assured, e.g. through external review statements as has been suggested by the European Charter for Researchers • We invite the ESF and its Member Organisations to revisit their review practices for the purpose of realizing a new scientific quality approach. • We recommend highlighting existing good practice in the support of researchers who would like to re-enter an R&D profession after a career break. The integration of Human Resources specialists, especially from the private sector, will be essential at this point. Recommended action: We propose the formation of a working group by the Research Careers Forum in cooperation with the ESF Member Organisation For a on Peer Review and Evaluation of Funding Schemes and Research Programmes with the aim of preparing a new scientific quality approach (integrating a gender equality strategy) to be built on firm scientific quality standards. . Notably , it should create transparency, e.g. on the share and success rates of women in research funding. European added value: • Benchmarking for ESF and its Member Organisations. • Enhancing the quality of European research by feeding in to the strategies of ESF Member Organisations.	
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:13 Side 18	Køn: I notat 2004/3 så vi, at der i absolutte tal både var flere mandlige adjunkter og lektorer end kvindelige, men tilsyneladende ingen forskel i overgangsfrekvensen. Samtidig viste det sig, at størstedelen af kvinderne befinder sig i de faggrupper med den højeste overgangsfrekvens. På baggrund af dette vil vi derfor undersøge, om det kan dække over en generel forskel mellem kønnene inden for faggrupperne.	Køn
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:17 Side 19	Nationalitet: En del af kommentarerne gav udtryk for, at flere danske adjunkter ser sig forbigået til fordel for udenlandske ansøgere, når lektor-stillingerne skal besættes. Dette kunne pege i retning af, at der kunne være en effekt på sandsynligheden for at blive lektor af at være af dansk henholdsvis ikke-dansk nationalitet. Af notat 2004/3 fremgår det, at 27% af adjunkterne var udenlandske statsborgere.	Nationalitet

P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:18 Side 23	Køn: Parameterskønnene viser, at det har en signifikant negativ indflydelse på sandsynligheden for at blive lektor, hvis man er kvinde. Ud fra Odds Ratio estimaterne ser vi, at kvinder kun har 0,7 gange så stor sandsynlighed for at få et lektorat som mænd. I notat 2004/3 så det ud til, at der ikke var forskel i overgangsfrekvensen fra adjunkt til lektor mellem mænd og kvinder, men når vi i modellen renser for effekten af de andre forklarende variable, ser vi netop, at der er en forskel. En mulig forklaring på den observerede ligelige overgangsfrekvens var, at kvinder ofte optræder inden for de fagområder med høj overgangsfrekvens. For at undersøge dette område inkluderede vi interaktionseffekten mellem køn og fagområde i vores model.	Køn
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:21 Side 24ff	Alder: Som forventet har det positiv betydning for adjunktens sandsynlighed for at blive lektor, at vedkommende befinder sig i en højere aldersgruppe sammenlignet med en yngre. Bemærk at på grund af antallet af observationer i datamaterialet har vi valgt at slå faggrupperne Jordbrugs-/Veterinærvidenskab og Teknisk videnskab sammen, eftersom et lille antal observationer i en enkelt kategori i forhold til de resterende kategorier kan give statistiske problemer i regressionen. 24sandsynligvis, at den ældre har haft bedre tid til for eksempel at producere en længere publikationsliste. Omvendt kan denne observation også dække over ét af de centrale problemer, nemlig at adjunktens karrierevej i praksis ikke forløber som den i teorien var tiltænkt. Der er åbenbart mange, der i en længere årrække befinder sig i usikre tidsbegrænsede ansættelser på adjunktniveau uden at opnå den faste lektorstilling. Lige præcis denne problemstilling er der rigtig mange af respondenterne, der kommenterer, og det virker til at være noget, der optager især de unge forskere meget.	Alder
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:22 Side 25	Alder x faggruppe: Tidligere analyser afslørede også, at der var stor forskel på gennemsnitsalderen for de enkelte faggrupper. På Humaniora inklusiv teologi, psykologi og pædagogik er gennemsnitsalderen for dem, der var adjunkter i 2000/2001 markant højere end på de andre studier. Dette fik os til at inkludere en interaktionseffekt, der skulle belyse, om aldersfordelingen kombineret med fagområde kunne have betydning. Variablen er signifikant, og her er det Naturvidenskab og Samfundsvidenskab, der slår igennem. Estimationsresultaterne viser, at det har positiv indvirkning på sandsynligheden for at blive lektor, hvis man på Naturvidenskab befinder sig i "middel"-aldersgruppen i forhold til "yngre"-aldersgruppen. På samfundsvidenskab er situationen modsat, da det har negativ betydning for sandsynligheden for at blive lektor, hvis man befinder sig i "middel"-aldersgruppen kontra "yngre"-aldersgruppen. For de resterende kombinationer af fag og aldersgruppe har det ingen signifikant betydning.	Alder
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:24	Nationalitet: Flere af respondenterne kommenterede dette område, og man fik det indtryk, at danske adjunkter ofte blev tilsidesat til fordel for en udenlandsk adjunkt¹⁷. Dette viser sig imidlertid ikke at holde stik. Som parameterskønnene viser, er det positivt for sandsynligheden for at blive lektor, at man er dansk statsborger. Odds Ratios'ene viser endda, at sandsynligheden faktisk er 1,9 gange højere for danske adjunkter i forhold til udlændinge. Dette resultat skal dog tolkes med forsigtighed, da det skal	Nationalitet

Side 26	bemærkes, at de udlændinge vi har med i undersøgelsen, skulle være registreret på adjunktniveau i det danske lønsystem i 2000/2001. Derfor kan resultatet være en anelse misvisende. For det første havde mange af de udenlandske adjunkter ikke nødvendigvis ambitioner om at ville være lektor i Danmark. For det andet kan det tænkes, at de adjunkter, der "snyder" lektoraterne for næsen af de danske adjunkter, er ældre eller har været gennem flere midlertidige ansættelser andre steder i verden, og har derfor ikke været i Danmark på adjunktniveau i 2000/2001 og optræder derfor ikke i vores data.	
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:31 Side 38ff	Med den store mængde af nyuddannede forskere og det begrænsede antal stillinger fremkommer der ikke overraskende flaskehalsproblemer. Det kan derfor være svært at komme i betragtning til en stilling, hvilket fører os over i den sidste faktor, som adjunkterne påpeger, har stor indflydelse på de efterhånden meget kritiserede fastansættelsesmuligheder. Dette område er noget mange har valgt at kommentere, og det er meget uheldigt for de danske universiteter, hvis det forholder sig således som adjunkterne beskriver. Mange påpeger, at de danske universiteter er præget af en stor grad af nepotisme, der gør det vanskeligt at komme i betragtning, hvis man som ansøger ikke er "kørt i stilling": "Procedurereglerne er ren proforma, og stillingerne er opslået udelukkende med henblik på at den skal besættes med en bestemt person hvis kompetence til at udfylde stillingen som den bedste blandt ansøgerne er uden betydning." Som illustreret af ovenstående citat udtrykker flere af adjunkterne, at kammerateri er mere afgørende for om man får tildelt en fast stilling end ens faglige kompetencer. Dette virker umiddelbart modsigende i forhold til det første afsnit, hvor mange gav udtryk for, at det alene var forskning og publikationer, der var meritede. Forklaringen på dette synes dog at være den generelle usikkerhed, der hersker blandt adjunkterne. Det er for adjunkterne ikke klart, hvilke krav der reelt set stilles for, at man kan blive bedømt lektorkvalificeret. Oven i dette kommer den usikkerhed adjunkterne oplever i selve ansættelsesproceduren, hvor de efterlyser mere synlige retningslinjer og eksplicite krav til kvalifikationer, så bedømmelsen udelukkende bliver baseret på faglige kvalifikationer og kompetencer.	Nepotisme
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:32 Side 43	Overordnet set tyder det således ikke på, at universiteterne generelt har problemer med køn i forhold til overgangsfrekvensen, dog tyder det på, at der specielt inden for Humaniora kan være problemer. Ingen af kommentarerne peger i retning af, at ansatte føler sig tilsidesat af ledelsen til fordel for en konkurrent af det modsatte køn alene på grund af kønnet. Alligevel synes det at være de kvindelige adjunkter, der i langt højere grad end mændene, finder tilværelsen som forsker uforenelig med familielivet	Køn
P37: 4.15 Rapport. Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud. Dansk Center for Forskningsanalyse 2004.pdf - 37:5 Side 11	Nepotisme Der er flere fortællinger om at enkeltpersoner er blevet foretrukket frem for andre på grund af personlige forbindelser eller lignende. Den mest almindelige fortælling indeholder et snævert opslag, der udelukker andre fra at søge.	Nepotisme

P38: 4.16 Rapport. Kvinder i forskning – med hovedvægt på karriereveje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2008.pdf - 38:4	Når der ikke er flere kvindelige forskere kan det enten skyldes direkte diskrimination, strukturel diskrimination (at der er nogle strukturer i systemet, der i realiteten diskriminerer kvinder eller også opfylder kvinderne af den ene eller anden grund ikke kravene. Men det kan også være at relativt flere kvindelige forskere fravælger en karriere som lektorer og professorer, det sidste er dog ikke nogen undersøgelser, der peger på.	Køn
Side 6	Rekruttering til adjunktur. Kravene til at blive ansat som adjunkt er meget mere uklare for de phd.-studerende. På Naturvidenskab er det et klart krav at man skaffer sig en post.doc. i udlandet, og det bliver så en naturlig frasortering, på Samfundsvidenskab, Humaniora og Teologi beskrives, at man går og venter og håber på en ansættelse i den sidste del af ph.d.-studiet, men at man først meget sent får en afklaring på dette spørgsmål.	Overgang fra phd til adjunkt
Side 10ff	På Sundhedsvidenskab fortsætter lægerne deres lægekarriere og forsker ved siden af et lægejob, mens de øvrige faggrupper, såsom biologerne, tilsyneladende har samme udvikling af menneskelige ressourcemønstre som på Naturvidenskab, de skal til udlandet i en post.doc.periode for at kvalificere sig videre i karrieren. Generelt ved de fleste ph.d.-studerende ikke ret meget om procedurer og praksis i den videre rekruttering, de ved blot at der er meget få stillinger at søge. Den almindelige opfattelse blandt de ph.d.-studerende er at stillingerne slås alt for snævert op, typisk til én person, men hvordan denne prioritering/målrkning foretages er uklar og uigennemskuelig for de ph.d.-studerende. En af de interviewede udtaler: "Nepotisme det har vi nok af ", andre beskriver magtkampe og magtbalancer mellem to professorer på deres institut, der hele tiden skal sikre sig hver anden stilling, meget få oplever at adjunktet opslås åbent, og de fleste ved ikke, om instituttet har nogle forskningsområder, som der sættes på fremover. Både mænd og kvinder nævner behovet for en mere åben proces på dette område.	Køn
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:13	Samlet set har blot 5 pct. af bevillingsmodtagerne oplevet, at der er mindre prestige forbundet med at opnå den målrettede bevilling. Det er dog bemærkelsesværdigt, at andelen af bevillingsmodtagere under virkemiddelkategorien 'kvindelige forskere', der anfører, at de har oplevet, at der var mindre prestige forbundet med deres bevilling, er væsentligt højere end blandt bevillingsmodtagere under 'yngre forskere' og 'postdoc'. Fordelingen fremgår af nedenstående tabel 5.10. Resultatet bekræfter det indtryk, der kommer til udtryk i den kvalitative, interviewbaserede delundersøgelse, at der i forskningsmiljøerne i højere grad bliver set skævt til bevillinger målrettet kvindelige forskere end til andre typer af bevillinger på baggrund af målrettede opslag	Køn
Side 62	Mens en del af informanterne (alle modtagere af postdoc og andre Y-midler) virker overraskede over spørgsmålet om omgivelsernes reaktion, synes situationen at være en anden for FREJA-bevillingsmodtagere og modtagere af andre K-midler (dog undtaget den FREJA-bevillingsmodtager, som er citeret ovenfor). Blandt flere af disse informanter vidner fortællingerne såle-	Køn

fremme karriere. Forsknings og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:32 Side 102	des om en vis skepsis knyttet til særlige "kvinde-midler". To af FREJA-bevillingsmodtagerne fortæller således: Reaktionerne på mit arbejdssted var i virkeligheden meget mærkelige; meget negative faktisk. Der var folk, der blev decideret sure. (...) De syntes simpelthen, at det var noget pjat. (...) Der var ikke noget med fejring eller tillykke eller sådan noget. Det foregik i dyb tavshed. I stedet for at sige: "Tillykke og det var vel nok godt" eller sådan noget. Det var egentligt ikke særlig rart. FREJA-bevillingsmodtager Der blev snakket meget om det. Der var meget modstand. De mandlige kolleger var ikke specielt begejstrede. Der var sådan noget drilleri. Der var sådan lidt misundelse fra de mandlige kolleger: "Hvad var nu det for noget". FREJA-bevillingsmodtager Flere af de interviewede FREJA-modtagere tilskriver drillerierne, at det på det tidspunkt var første gang og meget kontroversielt, at man på den måde dedikerede midler til kvinder. En enkelt informant gør også opmærksom på, at lanceringen af FREJA-programmet var medvirkende til at skabe en negativ debat omkring indsatsen: Det var lidt uheldigt, at der ligesom var den vinkel... det kunne godt ses lidt som en disclaimer, at der bliver laver et særligt program for ellers har kvinderne ikke en chance. Og sådan er jeg sikker på, at det ikke var ment, men det var ret klodset formuleret, synes jeg. Og selve debatten var heller ikke særlig elegant. Så vidt jeg husker, endte det med at opslaget også blev ændret lidt, og det var for så vidt godt nok, men der hang stadig lidt det der med, at det her var et særligt program for kvinder. FREJA-bevillingsmodtager	
P55: 4.31 Rapport. Alle talenter i spil, flere kvinder i forskning. Viden-skabsministerens og ligestillingsministerens tænketank 2005.pdf - 55:1 Side 9	Kvinderne søger forskerstillingerne men får dem ikke: I det store og hele nej Statistikken for universiteternes rekruttering over en årrække viser, at de kvindelige ansøgere i gennemsnit bliver ansat nogenlunde svarende til deres andel af ansøgerne. —er er forskelle mellem fag og stillingskategorier, men kvinderne opnår i fri konkurrence stillinger i et omfang, der stort set svarer til deres andel af ansøgningerne. Kvinderne er tilbageholdende med at søge stillingerne: Ja, i et vist omfang En betydelig del af universiteternes stillinger tilfalder mænd alene af den grund, at der overhovedet ikke er kvinder blandt ansøgerne. Generelt er der kun få ansøgere til universiteternes stillinger, og kun til hver fjerde universitetsstilling er der både mandlige og kvindelige ansøgere i direkte konkurrence med hinanden. Kvinderne søger ikke stillingerne fordi de ikke ønsker at forske: Nej, det er der ikke grund til at tro En nylig dansk undersøgelse viser, at flere adjunkter – både mandlige og kvindelige – ønsker at blive ansat som lektorer end dem, der rent faktisk får tilbudt ansættelse. De betydeligt bedre udenlandske erfaringer med at få flere kvinder i forskning viser desuden, at det beskedne danske niveau med få kvindelige professorer langt fra er et naturligt leje.	Køn

	such policies (Table 6)	
P66: 3.6.8 Rapport. Careers in Research Online Survey (CROS). CRAC 2009.pdf - 66:5	The majority of respondents have some understanding of their institutions' policies and procedures in relation to these issues. However, they understand best the issues that affect them most directly in their current employment and research activity. Thus they appeared to have good knowledge and understanding of current employment conditions, and research strategy, but a lower level of knowledge about progression/promotion processes, decision-making structures and career pathways.	Politikker for fremmelse
Sde 16	Using cross-tabulation of responses against employment status, it was observed that respondents with open-ended contracts tended to display a somewhat better understanding than those on fixed-term contracts of almost all issues in question 7. However, it was also noticeable that similar, significant positive variations existed between the responses of those with a career plan (question 13) compared with those without. Analysis of the responses by number of contracts held with the HEI, or the length of the current contract, did not reveal significant variations.	

5.1.3 Processes around appointment

In order to learn more about the processes currently used by universities to appoint research staff, the first three questions in the survey asked respondents about the recruitment, selection and appointment processes they had experienced in relation to their current post. Responses to question 5 revealed respondents' recollection and perception of the information and support given to them by their employer in the early period with that employer.

Although respondents identified a wide range of communication routes (Table 4), websites were the most common route by which respondents had found out about their current post. 41% learned of the position through either the institution's own site or an external jobs site. This was the case for nearly 50% of those respondents in their first post. Word of mouth is also an important route, identified by 30% of respondents. Further analysis showed that 21% of respondents found out about their position by word of mouth only.

	%
Word of mouth	30
External website (such as jobs.ac.uk)	25
Institutional website	16
Named on research grant	12
Extension of previous contract	11
Newspaper or printed media	6

Table 4 Selected methods by which respondents found out about their current post (from responses to question 1; multiple responses allowed)

Four-fifths of respondents had been interviewed for their current post, although only about half of these had been interviewed by their principal investigator or line manager. Relatively few interviews (12%) seemed to have involved people outside the researcher's department (Figure 3). Equally, only 11% of respondents reported that they had had informal opportunities to meet relevant people to discuss their potential post.

One-fifth of respondents reported that they had not been interviewed at all. With deeper analysis, it is evident that 56% of these respondents gained their position either by being named on the grant, through contract extension or redeployment.

	Good %	Partial %	Know exists %	Never heard of %	N
Employment terms & conditions	37	49	13	1	5800
Performance review	37	32	22	7	5810
Promotion criteria	8	29	46	15	5801
Institutional career pathways	11	35	32	21	5798
Research codes of practice	31	34	25	9	5801
Departmental decision-making process	10	31	44	15	5806

Table 6 Knowledge and understanding of selected policies, procedures and initiatives (from responses to question 7)

The majority of respondents have some understanding of their institutions' policies and procedures in relation to these issues. However, they understand best the issues that affect them most directly in their current employment and research activity. Thus they appeared to have good knowledge and understanding of current employment conditions, and research strategy, but a lower level of knowledge about progression/promotion processes, decision-making structures and career pathways.

Using cross-tabulation of responses against employment status, it was observed that respondents with open-ended contracts tended to display a somewhat better understanding than those on fixed-term contracts of almost all issues in question 7. However, it was also noticeable that similar, significant positive variations existed between the responses of those with a career plan (question 13) compared with those without. Analysis of the responses by number of contracts held with the HEI, or the length of the current contract, did not reveal significant variations.

Ekstern forskningsfinansierings betydning for karriereudvikling (3d)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P23: 3.6.1 Rapport. Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 23:6 Side 16	Oplevelse af ansøgningsproces og -bevilling Den surveybaserede delundersøgelse viser ved sammenligning mellem ansøgere inden for hver af de tre virkemiddelkategorier (postdoc, yngre forskere og kvindelige forskere), at der er signifikante forskelle på, hvad der motiverer ansøgerne. Postdoc ansøgere er i væsentligt højere grad motiveret af, at der ikke var andre muligheder for at sikre forlænget ansættelse eller finde midler til forskningen. Ansøgere under virkemiddelkategorierne yngre forskere og kvindelige forskere er i højere grad motiveret af interesse og mulighed for faglig meritering. Ved sammenligning mellem bevillingsmodtagere og afviste ansøgere fremgår det, at bevillingsmodtagere i højere grad har haft en oplevelse af, at kriterier og formål for det ansøgte virkemiddel ved forskningsrådene var tydelige, og at de har haft opbakning fra ledelse og kolleger i ansøgningsprocessen. Den kvalitative, interviewbaserede delundersøgelse og surveyundersøgelsen retter begge fokus på bevillingsmodtagernes subjektive vurdering af effekten af bevillingen. Alle informanter i interviewundersøgelsen giver udtryk for, at bevillingen har givet mulighed for forskningsfaglig konsolidering og har haft betydning for etablering af nye, lokale og eksterne samarbejder. På det personlige plan oplever bevillingsmodtagerne desuden forøget gennemslagskraft og ansvar. Resultatet bekræftes i surveyundersøgelsen, der yderligere peger på, at den målrettede bevillingseffekt i form af følgeprojekter og samarbejder opleves højere blandt bevillingsmodtagere inden for virkemiddelkategorierne yngre forskere og kvindelige forskere end blandt postdocbevillingsmodtagere. Dette er ikke overraskende og skyldes i særdeleshed ansøgernes forskellige karriereposition ved modtagelsen af de tre virkemiddeltyper.	Ansøgningsproces og -bevilling
P23: 3.6.1 Rapport. Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 23:4	For bevillingsmodtagere under virkemiddelkategorien yngre forskere er der positive karrieremobilitetseffekter både i form af skift fra midlertidig til fast stilling og i særdeleshed i forhold til at opnå lektorater, når der sammenlignes med afviste ansøgere under virkemiddelkategorien og matchgruppen af forskere, der ikke har søgt forskningsrådene om midler. Den registerbaserede undersøgelse såvel som surveyundersøgelsen peger ligeledes på, at bevillingsmodtagere under virkemiddelkategorien i højere grad end referencegrupperne fastholdes ved offentlige forskningsinstitutioner. Samlet set er også løneffekten af bevillinger under virkemidler målrettet yngre forskere positiv i sammenligning med matchgruppen af forskere og bevillingsmodtagere under forskningsrådenes øvrige virkemidler. Endelig er gruppen af bevillingsmodtagere	Overgang fra midlertidig til fastansættelse Karrieremobilitet

Side 15	under virkemidler målrettet kvindelige forskere så lille og heterogen, at det ikke er muligt at konkludere med tilstrækkelig sikkerhed vedrørende løn- og karriereeffekter af en bevilling.	
P23: 3.6.1 Rapport. Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 23:1	Effekter vedrørende karrieremobilitet og løn	Karrieremobilitet
Side 14	Både den registerbaserede og den surveybaserede delundersøgelse dokumenterer, at modtagere af postdocvirkemiddeltyper ikke har opnået en ekstra karrieremobilitetseffekt af deres bevilling sammenlignet med øvrige grupper omfattet af analysen, herunder afviste ansøgere under det målrettede virkemiddel, matchgruppen af forskere og modtagere af andre typer af forskningsrådsbevillinger. Registerundersøgelsen viser, at bevillingsmodtagere under indsatsområdet postdoc ikke har større sandsynlighed end de øvrige grupper for hurtigere at opnå ansættelse i et lektorat eller professorat. Surveyundersøgelsen viser tilsvarende — på baggrund af respondenternes selvstændige angivelse af ansættelsesforhold — at en større del af bevillingsmodtagerne under virkemiddelkategorien postdoc er tidsbegrænset ansat sammenlignet med afviste ansøgere under samme virkemiddelkategori både på kort og mellemlang bane. Ligeledes indikerer resultaterne af både den registerbaserede og den surveybaserede delundersøgelse, at bevillingsmodtagere under virkemiddelkategorien postdoc i større grad end referencegrupperne fastholdes i forskerstillinger ved offentlige forskningsinstitutioner i Danmark. Det betyder samlet set, at bevillingsmodtagere under postdoc indsatsen i højere grad end referencegrupperne "holdes i luften" ved de offentlige forskningsinstitutioner i tidsbegrænsede ansættelser. Fra et systemperspektiv kan dette i nogen grad betragtes som en attraktiv effekt af virkemidlerne under postdocindsatsområdet, da det giver fleksibilitet og mulighed for strategisk rekruttering og anvendelse af arbejdsstyrken ved de offentlige forskningsinstitutioner. Fra et individperspektiv, der nærmere vurderer hensynet til den enkelte medarbejders karrierevej, forlænger en postdocbevilling reelt vejen til en fast ansættelse. Evalueringen af kvalitative, interviewbaserede delundersøgelser peger i den sammenhæng på, at bevillingsmodtagere under virkemiddelkategorien postdoc er opmærksomme på denne problematik og betragter den manglende karriereprogression som et irritationsmoment, men dog samtidig som en pris, de i nogen grad er villige til at betale for at kunne forfølge deres forskningsdrømme. I den perspektiverende delundersøgelse fremhæves den lange vej fra ph.d. til fastansættelse som et stort problem i et systemperspektiv. Det er opfattelsen blandt ekspertinformanterne, at den udbredte brug af midlertidige ansættelser, som særligt postdocvirkemidlerne bidrager til, er en klar barriere i forhold til rekruttering og fastholdelse, og at denne barriere formentlig i særlig grad afholder kvinder fra at forfølge en forskerkarriere.	
P10: 4.27 Rapport. Rapport fra Fremtidspanelet 12 udfordringer for videnspolitikken. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2008.pdf - 10:5	Skaber attraktive karriereveje og -muligheder, som kan fastholde de bedste yngre forskere på universiteterne — fx ved at udvikle mulighederne for at håndtere varige ansættelser, der helt eller delvist finansieres af eksterne midler samt ved at give målrettet karrierecoaching og vejledning. Herunder vejledning om, hvorvidt de bedste muligheder for den pågældende person eventuelt findes uden for universitetsverdenen	Karriereveje

P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:14 Side 3	Der bør over Finansloven afsætte ressourcer til et FREJA 2 forskningsprogram til støtte af kvinder i forskning, navnlig inden for de fagområder, som har en lav rekrutteringsrate af kvinder (teknisk-, samfunds- og naturvidenskab). Det er et centralt element i programmet, at bevillingshaveren gives mulighed for at erhverve sig ledelseskompetence på et tidligt tidspunkt i forskerkarrieren.	Køn
P53: 3.6.2 Rapport. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:4	Hovedresultaterne fra analyserne af postdoc'erne er samlet i kondenseret form i tabel 4.2. Det skal understreges, at resultaterne ikke viser effekten af at modtage et postdocstipendie, men den komparative effekt heraf i forhold til de andre grupper; altså om virkemidlet har givet en anderledes eller ekstra karriererelateret effekt end fundet hos sammenligningsgrupperne. Hovedessensen af de fundne resultater indikerer, at KY-modtagere af postdocstipendier ikke har nogen målbar ekstra karrieremobilitetseffekt heraf, snarere tværtimod. Det indikerer, at de faglige forskningsråds postdocstipendier ikke ser ud til at være et ekstra karrierefremmende virkemiddel. I stedet benyttes postdocstipendier snarere til at "holde forskere i luften", indtil arbejdsstedet kan finde midler til fast ansættelse, eller til forskeren finder job et andet sted. Analyserne indikerer nemlig også, at KY-modtagere har en større sandsynlighed for at blive i den offentlige forskningssektor i Danmark. Samlet ser KY-virkemidlet således ud til at fastholde KY-modtagende forskere i løse og tidsbegrænsede stillinger i en længere periode end andre forskere. Om alternativet var at finde et job i en anden sektor eventuelt ikke engang som forsker kan disse analyser ikke alene afdække. Ses i stedet på forskernes lønindkomst i deres offentlige forskerstilling, så har KY-virkemidlet givet en løneffekt i forhold til de afviste ansøgere til KY-midler og i forhold til personer, som aldrig har søgt forskningsrådene om midler. I forhold til modtagerne af andre virkemidler (gruppe 3) er løneffekten dog i modsat favør. I en analyse af den samlede lønindkomst reduceres lønindkomsteffekten i forhold til alle grupper på nær de afviste ansøgere, hvor der findes en lille lønforskel. Samlet ser KY-virkemidlet således ud til at medføre en højere løn end sammenlignelige forskere, med mindre det er forskere, som har modtaget andre bevillinger. Her er forskellen svagt negativ. Analyserne indikerer, at KY-bevillingsmodtagerne belønnes for deres postdocstipendie mens de venter på et lektorat eller et adjunktur. Videre viser analyserne i denne undersøgelse, som i så mange andre undersøgelser, at mænd generelt klarer sig bedre end kvinder på både karriere og til dels også lønindkomst. Mht. løn så stiger lønnen automatisk ved fastansættelse (lektorat udløser lektortillæg), så lønforskellen mellem mændene og kvinderne ligger hovedsageligt i, at mændene hurtigere bliver lektoransat.	Karriere Overgang fra adjunkt til lektor Løn
P53: 3.6.2 Rapport. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:5	I relation til postdocindsatsområdet så viser analyserne videre, at mandlige KY-modtagere klarer sig bedre end kvindelige KY-modtagere på karrieremobilitet, men også svagt bedre på lønindkomst. Mens de er ansat under virkemidlet, er der tilsyneladende ikke de store kønsbestemte lønforskel. Da løn i disse stillinger et langt stykke af vejen er overenskomstbestemt, er dette ikke overraskende. Tillæg optræder oftere i forbindelse med fastansættelse (lektorat og/eller professor).	Køn

P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:9	5. Opsummerende konklusioner De anvendte analyser i denne delundersøgelse har haft til formål at be- eller afkræfte nogle af nedenstående hypoteser i tabel 5.1. Overordnet har det været formålet at give svar på eller indicier for, om en målrettet K-bevilling fra de faglige forskningsråd virker karrierefremmende for kvindelige forskere, og om en målrettet Y-bevilling fra de faglige forskningsråd virker karrierefremmende for forskere i begyndelsen af deres karriere. Den generelle og gennemgående konklusion er, at KY-midler har en positiv karriere- og løneffekt for modtagerne i begyndelsen af deres karriere sammenlignet med andre forskere og forskeruddannede. Effekten er ikke entydig for alle og ikke lige stor. Således er der ikke nogen entydig eller positiv effekt for kvindelige forskere sammenlignet med mandlige forskere og med andre kvindelige forskere. Ovenstående konklusion er ikke ensbetydende med, at det ikke har haft en effekt for kvinderne at modtage målrettede forskningsmidler. Analyserne tilsiger blot, at effekterne ikke nødvendigvis har været bedre eller større end effekterne hos andre forskere.	Køn
Side 33		
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:11	Sammenligning mellem ansøgere inden for hver af de tre hovedkategorier for virkemiddel (postdoc, yngre forskere og kvindelige forskere) viser, at der er signifikante forskelle på, hvad der motiverer ansøgerne. Postdoc ansøgere er i væsentligt højere grad end ansøgere under de to øvrige hovedkategorier motiveret af, at der ikke var andre muligheder. Ansøgere til virkemidler for yngre forskere og kvindelige forskere er i højere grad motiveret af interesse og merit. Disse forhold gør sig også gældende, når der kontrolleres for køn, alder og fagligt hovedområde. Tabel 5.2 nedenfor viser den gennemsnitlige score for ansøgere under de respektive virkemiddelkategorier på hvert af de to indeks vedrørende motivation for ansøgningen.	Motivation til at søge eksterne midler
Side 55		
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:13	Samlet set har blot 5 pct. af bevillingsmodtagerne oplevet, at der er mindre prestige forbundet med at opnå den målrettede bevilling. Det er dog bemærkelsesværdigt, at andelen af bevillingsmodtagere under virkemiddelkategorien 'kvindelige forskere', der anfører, at de har oplevet, at der var mindre prestige forbundet med deres bevilling, er væsentligt højere end blandt bevillingsmodtagere under 'yngre forskere' og 'postdoc'. Fordelingen fremgår af nedenstående tabel 5.10. Resultatet bekræfter det indtryk, der kommer til udtryk i den kvalitative, interviewbaserede delundersøgelse, at der i forskningsmiljøerne i højere grad bliver set skævt til bevillinger målrettet kvindelige forskere end til andre typer af bevillinger på baggrund af målrettede opslag	Prestige ved eksterne midler
Side 62		
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf -	Hvad angår omgivelsernes reaktion generelt på eksternt finansieret forskning sammenlignet med forskning, der udføres for institutionens interne midler, er det opfattelsen blandt lidt over halvdelen af bevillingsmodtagerne, at der er større prestige forbundet med eksternt finansierede projekter sammenlignet med internt finansierede projekter. Der er således ingen indikation for, at eksternt finansierede projekter eller stillinger betragtes som andenrangs i de faglige miljøer. Kun 4 pct. af bevillingsmodtagerne anfører, at de oplever, at der er mindre prestige forbundet med eksternt finansierede projekter eller ansættelser end med projekter eller ansættelser, der finansieres af institutionens interne midler.	Prestige ved eksterne midler

P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:16 Side 66	Ved sammenligning mellem bevillingsmodtagere og afviste ansøgere inden for de respektive hovedkategorier for virkemidler og med kontrol for ansøgningsår, viser surveyresultaterne, er der er signifikante forskelle mellem bevillingsmodtagere og afviste ansøgere under virkemiddelkategorien 'postdoc', både blandt de, der søgte i perioden 1998-2005 og de der har søgt inden for de seneste år. Blandt de respondenter, der har modtaget postdoc bevilling i perioden 2006-2008 er 93 pct. ansat ved offentlig forskningsinstitution til sammenligning med 74 pct. blandt de afviste ansøgere. Blandt de respondenter, der har modtaget postdocbevilling tidligere, i perioden 1998-2005, er en lavere andel på 73 pct. på nuværende tidspunkt ansat ved en offentlig forskningsinstitution, mens kun 56 pct. af de afviste postdocansøgere fra 1998-2005 er ansat ved en offentlig forskningsinstitution. Cellefrekvenserne blandt respondenter under virkemiddelkategorierne 'yngre forskere' og 'kvindelige forskere' er så forholdsvis små, at forskellene mellem bevillingsmodtagere og afviste ansøgere ikke er statistisk signifikante inden for disse virkemiddelkategorier.	Ansættelse offentlig forskningsinstitution
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:17 Side 68	Ved sammenligning mellem henholdsvis bevillingsmodtagere og afviste ansøgere inden for de respektive hovedkategorier for virkemidler og med kontrol for ansøgningsår, vise tabel 5.19 nedenfor, at der er en signifikant større andel af bevillingsmodtagere inden for alle virkemiddelkategorierne, der er ansat i tidsbegrænsede stillinger, hvis de har modtaget bevillingen i perioden 2006-2008 sammenlignet med de respondenter, der fik afvist en ansøgning i samme periode. For postdocgruppen gør denne forskel sig også gældende for de bevillingsmodtagere henholdsvis afviste ansøgere, der søgte i perioden 1998-2005. Derimod er der nærmest ingen konstaterbar forskel mellem afviste ansøgere og bevillingsmodtagere inden for virkemiddelkategorierne 'kvindelige forskere' og 'yngre forskere' i perioden 1998-2005, hvad angår deres nuværende status som henholdsvis tidsbegrænset ansat, fastansat med forskningsindhold eller fastansat uden forskningsindhold. Samlet set viser analyserne, at en målrettet bevilling medvirker til at fastholde bevillingsmodtageren på en offentlig forskningsinstitution. Samtidig viser tallene på den korte bane, at modtageren i højere grad end de afviste ansøgere er ansat i en tidsbegrænset stilling uanset virkemiddel. Det skal her bemærkes, at postdoc stillinger netop er midlertidige stillinger, og at resultatet derfor for denne gruppe er forventeligt. Den samme betragtning gælder i nogen grad for virkemiddelkategorien kvindelige forskere, hvori der postdoc stipendier særligt rettet mod kvindelige forskere. For postdoc modtagere er der også på den mellemlange bane tendens til, at de i højere grad end de afviste ansøgere forbliver i tidsbegrænset ansættelse, mens forskellene i tidsbegrænset / fast ansættelse mellem bevillingsmodtagere og afviste ansøgere til virkemiddelkategorierne 'yngre forskere' og 'kvindelige forskere' udvises helt på den mellemlange bane. Surveyresultaterne omkring karriereforhold harmonerer med resultaterne fra denne evalueringens registerbaserede delundersøgelse: en bevilling under virkemidlet 'postdoc' medvirker til at holde bevillingsmodtagerne fast ved de offentlige forskningsinstitutioner i tidsbegrænsede ansættelser. Fra et systemperspektiv kan dette i nogen grad betragtes som en attraktiv effekt, da de giver fleksibilitet og mulighed for strategisk rekruttering og anvendelse af arbejdsstyrken ved de offentlige forskningsinstitutioner. Fra et individperspektiv, der nærmere vurderer hensynet til den enkelte medarbejders karrierevej, forlænger en bevilling reelt vejen til en fast ansættelse.	Eksterne midlers betydning
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf -	Eneste udvej for at sikre fortsat ansættelse En af de begrundelser, som fremhæves i flere af interviewene, er informanternes oplevelse af, at en ansøgning om en forskningsrådsbevilling på daværende tidspunkt var eneste udvej ift. at sikre fortsat ansættelse inden for forskning. Tre af informanterne fortæller:	Eksterne midlers betydning

53:27 Side 93	Den (bevillingen, red.) har betydet alt. Ellers tror jeg ikke, at jeg havde været her i dag. Jeg tror, at jeg ellers var smuttet et andet sted hen på det tidspunkt. <i>FREJA-bevillingsmodtager</i> Det betød, at jeg var en af de ph.d.er, der rent faktisk blev ansat. Jeg var den første postdoc på instituttet. Postdoc er forholdsvis nyt indenfor Humaniora. Så på den måde havde jeg sikret mig, og jeg var i en eksklusiv position, for den stilling var ikke blevet oprettet, hvis ikke jeg havde fået den bevilling. <i>Postdocbevillingsmodtager</i> Jeg kan huske, at der var nogle problemer, for fakultetet kunne ikke slå en ny stilling op. Så jeg ringede til tillidsrepræsentanten. Nu var jeg kommet så langt i min karriere og jeg var allerede ansat som forskningslektor på det tidspunkt. Og så sagde han: 'Der kommer faktisk et nyt initiativ, der hedder Skou-stipendier. Prøv lige at søge dem.' Og det gjorde jeg så. <i>Modtager af Skou-stipendium</i>	
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:29 Side 94	Et naturligt skridt som led i karriereudvikling Andre beretter, at en projektansøgning til det pågældende forskningsråd var et naturligt skridt ift. deres situation på ansøgningstidspunktet, og at det karrieremæssigt var det mest relevante træk at hjemhente en ekstern bevilling med de muligheder, der knytter sig hertil (bl.a. muligheden for at ansætte folk, opstarte en forskningsgruppe, påtage sig forskningslederskab, etc.). To af de interviewede fortæller: Jeg havde lige fået en fast stilling, og så havde jeg gennem fire år opbygget en forskningsgruppe. (...) Så jeg tænkte, at det var lige mig. <i>Bevillingsmodtager, virkemidlet Yngre Forskningsledere</i> Da (jeg skrev ansøgningen til Forskningsrådet, red.) var jeg ansat som lektor (...) Jeg var på vej mod at færdiggøre grundlaget for min egen disputats, og jeg stod over for et stort nordisk projekt. (...) Jeg ser opslaget og tænker wow, det kunne jeg lige bruge nu. Det ville give mig en styrke at have et forskningsprofessorat i baggrunden, og det ville give mig nogle muligheder for i højere grad at styre og lede projektet. <i>Modtager af kvindeligt forskningsrådsprofessorat</i>	Eksterne midlers betydning
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:33 Side 104	3.6 Bevillingernes betydning for karriereforløb De bevillinger, der indgår i evalueringen, har alle til hensigt at understøtte karriereforløbet for kvindelige forskere og forskere i begyndelsen af deres karriere. At dømme efter de informanter, som vi har været i kontakt med, er en gennemgående tendens, at alle er steget betydeligt i graderne i perioden efter bevillingen, hvilket også fremgår af nedenstående skema. Det kan eksemplificeres ved, at kun en af bevillingsmodtagerne var professor på ansøgningstidspunktet, hvor 6 efterfølgende er blevet det. Samtidig er 9 af de 11, der forud for bevillingen var løstansatte, efterfølgende blev fastansatte. For at sikre de individuelle bevillingsmodtagere anonymitet er den enkeltes karriereforløb dog ikke udspecificeret i skemaet:	Eksterne midlers betydning
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf -	Ud over de personlige omkostninger ved at indlade sig på en længere årrække med usikre og midlertidige ansættelsesforhold ses perioden efter afsluttet ph.d. også som en periode, hvor selve forskningen og produktionen af resultater, publikationer etc. konstant må tilsidesættes, fordi den midlertidigt ansatte forsker hele tiden tvinges til at søge nye finansieringskilder til sin løn. Modtagerne af bevillinger, der løb over tre-fem år, giver således udtryk for, at dette i sig selv har haft en stor indflydelse på både kvantiteten og kvaliteten af deres forskning. Fire af informanterne forklarer det på følgende måde: (At få sådan en bevilling, red.) giver altså meget, meget ro, og det giver også noget mere tid til at tænke, fordi man så ikke skal bruge så meget tid,	Eksterne midlers betydning Midlertidige an-

53:36 Side 106	som man gør på universitetet, på at bekymre sig om, hvor pengene skal komme fra. <i>FREJA-bevillingsmodtager</i>	sættelser
	(I forskningsverdenen, red.) er det helt store problem at få tid. Derfor er det vigtigt, vi har denne her type midler, så vi faktisk kan få skabt os noget sammenhængende tid; tid til at samle tankerne. <i>Modtager af Yngre forskningsleder-bevilling</i>	
	Det (at indhente en ekstern bevilling, red.) giver mig en enorm stor grad af frihed. Og det betyder rigtig meget for institutionerne at kunne sige, at der er forskere her, der har fået midler udefra. Og jo mere ekstern bevilling du kan hente, jo mere bliver du løftet fri af de andre forpligtelser, du har. Du får et større råderum. <i>Modtager af postdoc-stipendium</i>	
	Det er vigtigt at have nogle lidt længere forløb. Det tager jo tid at publicere gode artikler. (...) Det gør også forskningen dårligere, når man er presset med tid ift. at få tingene ud, for måske de så i virkeligheden ikke er så gode, som de kunne være. <i>Yngre forskningsleder</i>	
	Når informanterne vurderer den karrierefremmende effekt af de bevillinger, de har modtaget, er det tydeligt, at de længerevarende bevillinger er dem, der menes at have skabt rum for den bedste forskning, som informanterne har kunnet basere mange senere publiceringer på	
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:37 Side 116-119	3.10 Potentielle problemer knyttet til brugen af målrettede virkemidler Perioden, fra man er færdig med sin ph.d., og til man får en fast ansættelse, er højrisikoperioden ift. at fravælge en forskningskarriere. Stort set alle informanter berører i løbet af interviewene problematikken med mange år med usikre ansættelsesforhold og kortvarige ansættelser. Flere af informanterne tilkendegiver, at der gerne må blive gjort mere for at afkorte perioden som løstansat og lempe overgangen til de permanente positioner. En af informanterne udtaler, at de usikre ansættelsesforhold er decideret skadelige for dansk forskning, og andre anfører tilsvarende, at unge talenter falder fra og i stedet søger stillinger fx i det private. Samtidig udtrykker flere, at arbejdsvilkårene er uholdbare ift. privatlivet især fordi denne periode tit falder sammen med perioden, hvor folk gerne vil etablere sig, stifte familie og have nogenlunde trygge økonomiske vilkår. Det opleves som meget udslagsgivende at få bevillinger, der strækker sig over en længere periode, hvorved der ikke hele tiden skal fokuseres på at søge nye midler til næste års ansættelse, men kan skabes ro til den forskning og den publicering, som kan meritere og danne grundlag for næste trin på karrierestigen: Der hvor jeg synes skoen trykker allermost, det er, at der er så lang vej, fra man er færdig med sin ph.d., til man kan få en fastansættelse. Det mener jeg, er skadeligt for dansk forskning. <i>Modtager af postdoc-stipendium</i> Man skal virkelig ville det (gøre forskerkarriere, red.). Det er tyve gange nemmere at gå ud og få et job i det private. Så er du fastansat, og så skal du ikke søge penge. Min stilling er jo hele tiden uholdbar. Nu har jeg så et år og hvad så derefter? Så skal jeg søge igen. (...) Man kan sikkert gøre rigtig meget, måske introducere nogle længere stipendier. Nu kan man søge op til tre år, men længere end tre år kunne også være godt, fordi det er så usikker en levevej, man vælger. Man skal brænde for det. Og selvom man brænder for det, kan man være nødt til at gå ud af det, fordi det er for besværligt. For usikkert. Hvis man sidder hårdt i det og har købt hus, og hvad ved jeg. Der er jo mange, som ikke kan tåle lige pludselig kun at køre på en lønning. På et eller andet tidspunkt kan det godt være, at man er nødt til at vælge anderledes, selvom man ikke har lyst til det.	Overgang fra ph.d. til fastansættelse Usikre ansættelsesvilkår Midlertidige ansættelser Eksterne midlers betydning

Modtager af postdoc-stipendium

Personligt synes jeg, at det er enormt frustrerende. Nu har jeg lige fået lovning på et års ansættelse mere. Man hænger i tidsbegrænsede stillinger og ved ikke hvad der skal ske. Mange er af os giver jo op, fordi det er så meget op ad bakke hele vejen. Jeg er hvert fald ofte ved at give op. Dagligt tænker jeg på, hvad jeg ellers kan i mit liv. Selvom jeg kan det her, ved jeg ikke, om det er prisen værd. Modtager af virkemidlet Steno-stipendium til Kvinder

Jeg tror, at man skal lave bevillingerne lidt længere end de toårige bevillinger man har nu. Så folk virkelig får en chance. Jeg kan se, at de folk, der er på postdoc-niveau nu, de har problemer. Det giver frustrationer, selvom de får en toårig-treårig postdoc-stillinger. De er jo hele tiden frustrerede over, hvad de skal bagefter. Jeg tror det var godt, hvis man sagde, at de havde fem år. Det tager jo tid at publicere gode artikler. *Yngre forskningsleder*

Informanterne har forskellige holdninger til bevillinger fra de faglige forskningsråd i denne sammenhæng. Nogen foreslår, som informanten i det nederste citat ovenfor, at forskningsrådet introducerer længere bevillingsperioder for på den måde at mindske usikkerheden i ansættelsesforholdet. Andre advarer, som vedkommende der citeres her nedenfor, om, at perioden fra ph.d. til fastansættelse heller ikke må blive for lang, hvilket er en risiko, hvis yngre forskere får flere stipendier i træk:

Det, der vil ske, hvis der bliver lagt op til, at man kan søge flere af de der stipendier i træk, det er, at den der midlertidige periode, hvor man er løstansat, den bliver alt, alt for lang. Så tror jeg, at de fleste simpelthen vil fravælge forskerkarrieren. Man når altså virkelig smertegrænsen, når man er på Skou-stipendie-niveau. Hvis jeg ikke havde fået mit Skou-stipendium, så havde jeg helt sikkert fundet på noget andet, men jeg havde også allerede været omkring ti år (som løstansat, red.) i systemet på det tidspunkt. Det er mange år. *Modtager af en Skou-stipendium*

En informant fremhæver, at bevillinger dedikeret til yngre forskere risikerer at føre til en blindgyde af løsansættelser for den enkelte. (Samme problemstilling diskuteres også i den perspektiverende delundersøgelse, hvor en af ekspertinformanterne bl.a. taler om risikoen) En informant fortæller, at han efter projektperioden valgte at droppe forskerkarrieren, da han følte, at han var endt i en blindgyde: Der var ikke nogen stillinger med ordentlige betingelser. Når man ligesom har været så længe på universitetet, først ph.d. i tre år og så fik jeg så det her talentprojekt, det var to år, og på det tidspunkt var jeg så også blevet lektorkvalificeret. Da der så ikke var nogen stilling, hvad skulle jeg så? Igen søge Forskningsrådet om et år eller to år. Det synes jeg ikke var en løsning. Det bliver også i stigende grad vanskeligere, jo højere niveau man er på i det system, at søge penge til sig selv. Alle de andre lektorer, de søger jo ikke penge til sig selv; de søger penge til postdoc's og ph.d.-studerende. Og hvis man står og skal søge nogle af de samme midler i forskningsrådene som dem, så konkurrerer man jo med nogle, der HAR fået de faste stillinger, og som så søger penge til en hel masse soldater. Derfor søgte jeg ikke (da min talentprojekt-bevilling løb ud, red.), fordi jeg ikke ville søge de løse midler igen, fordi jeg kunne se, at de kolleger jeg havde, og som havde de samme kvalifikationer som mig, de søgte uden at skulle søge penge til dem selv. Jeg vurderer, at de stod stærkere, for de ville kunne få meget mere for pengene. Fordi de ikke skulle søge deres egen løn. *Talentprojekt-bevillingsmodtager*

Som det fremgår af citatet, oplever informanten at falde mellem to stole: På den ene side er der ingen stilling at søge, selvom vedkommende er blevet erklæret lektorkvalificeret. På den anden side synes informanten heller ikke, at det er en løsning at søge det relevante, faglige forskningsråd igen pga. konkurrencen med kollegaer, der ikke behøver at indregne egenfinansiering i deres ansøgninger. Han efterlyser derfor, at forskningsrådene enten etablerer et program, der følger op på fx talentpro-

jekt-programmet og/eller udbyder bevillinger, hvor værtsinstitutionerne på forhånd forpligter sig på at slå en stilling op, når bevillingen udløber. Og han er ikke alene om sin anbefaling af, at visse typer af forskningsrådsbevillinger kunne følges af sådanne forpligtelser fra værtsinstitutionens side. To andre informanter siger samstemmende: Nogle gange forpligter man - i hvert fald med Skou-stipendierne - ledelsen til også at tage stilling til, hvad der så skal ske fremover med de folk, og med de penge, som forskningsrådet nu har bevilget. Men hvis man for eksempel giver en Skou-stipendiat mulighed for at søge et Ole Rømer-stipendie eller sådan noget i den stil, så tror jeg bare, det ville blive ved. Så ville man bare blive i det samme, og så ville universiteterne bare læne sig tilbage og sige 'jamen I kan bare søge videre, og I kan bare søge videre, og så får det aldrig en ende. (...) Skou- stipendiet var rigtig godt, fordi man siger, at 'altså du har en treårs periode til at topkvalificere dig, og så kan du se, om du er virkelig god nok, for kan du få en stilling, som du i hvert fald kan søge', og der er universitetet forpligtiget til at slå en stilling op. *Modtager af Skou-stipendium*

Før eller senere så burde man måske have kvalificeret sig til en form for ansættelse, hvor man ikke konstant behøver at sørge for at få penge igen til næste år. *Tidligere ansat af Yngre Forskningsleder-bevillingsmodtager*

En anden faktor, som for nogle af forskerne ansat på midlertidige forskningsrådsbevillinger kan være medvirkende til, at de føler sig dårligere stillet efter bevillingsperioden, kan være manglende undervisningserfaring. En informant fortæller således:

Jeg tror, det er fint, forskningsrådet fordeler nogle midler som den, jeg har haft. En fare er dog, at man bliver sådan en satellit på universitetet, som ikke har noget med undervisningen at gøre. Det kunne godt være, at der skulle være lidt større koordinering på universiteterne, så der lå lidt mere undervisningsforpligtelse i det også. Efter min ph.d. har jeg været ca. fem år på universitetet, næsten uden at undervise. Det var også med til at køre mig ud af et spor, hvor jeg ikke er lige så kvalificeret som en, der har været adjunkt. *Talentprojekt-bevillingsmodtager*

Også en anden informant beskriver den manglende undervisningserfaring i postdoc-forløb som problematisk. I dette tilfælde vanskeliggøres situationen yderligere af, at vedkommende i en årrække har opholdt sig i udlandet: En af de ting, som jeg også synes har været vanskelige, er, at jeg sad i udlandet 5½ år som postdoc, hvor jeg ikke havde nogen decideret undervisningsforpligtelse. Jeg vejledte ph.d.-studerende og bachelorstuderende, men jeg havde ikke nogen decideret undervisning. (...) Det har været svært at komme tilbage til det danske system og blive lektorkvalificeret, når man ikke lige præcis har de kompetencer, som en dansk adjunkt, der har været i systemet hele tiden, har. Der synes jeg måske, der skal gøres et eller andet fx etableres nogle overgangsordninger. Man skriger jo på, at vi skal til udlandet og være

internationale, men samtidig er det meget firkantet, når man kommer hjem – så skal man helst have fulgt den danske skabelon. *Modtager af virkemidlet Steno-stipendium til Kvinder*

P53: 3.6.2 Rapport. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf -

De midlertidige bevillinger må ikke blive en sovepude for universiteterne

Som nævnt i afsnittet om potentielle problemer knyttet til brugen af særlige virkemidler påpeger en række af informanterne den faldgrube, som kan være knyttet til denne type bevillinger. I den sammenhæng fremhæves, at bevillinger af denne type risikerer at føre til en blindgyde af løsansættelser for den enkelte. Informanterne har svært ved at svare på, hvordan dette problem skulle kunne forhindres, for på den ene side er det vigtigt, at der er et udskillelsesforløb, hvor kun de bedste forskningstalenter går videre. På den anden side er det ikke fair over for de yngre forskere at have dem ansat under ringere, midlertidige ansæt-

Midlertidige bevillinger

53:42 Side 123	telsesforhold i umindelige tider. Desto flere yngre forskere, man holder liv i desto flere bliver skåret af. Så kan man så spørge, hvornår er det fornuftigt at sige, at nu går den ikke længere, nu er du nødt til at finde en anden vej. Det ved jeg ikke helt. Jeg synes måske selv, at når man når de fyrre år, så er det urimeligt at blive hængende på løse midler. Der skal helst være en fremtid, ellers så kan man lige så godt lave noget andet. (...) Der er grænser for hvor lang tid man skal holde liv i folk. På den anden side skal de også have haft mulighed for at vise, hvad de kan. <i>Tidligere ansat af FREJA-bevillingsmodtager</i> Som tidligere nævnt anbefaler nogle af informanterne, at man fra de faglige forskningsråds side overvejer at uddele nogle færre, men længere bevillinger. Andre foreslår, at man somdet tidligere har været gjort i forbindelse med nogle typer af Y-midler stiller krav til værtsinstitutionen om, at der efter endt bevilling og ved opnået lektorkvalifikation skal opslås en stilling, som bevillingsmodtageren så vil have mulighed for at ansøge.	
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:44 Side 133-135	Effekter af ansættelsen på et FREJA- eller Yngre forskningsleder-projekt Som nævnt har projektansættelsen for 1 af de 10 informanter haft en helt konkret effekt i form af, at den har fungeret som en øjenåbner for muligheden for at gøre karriere inden for forskningsverdenen. Projektansættelsen har derudover fungeret som en trædesten i karrieren for langt de fleste af informanterne: Den ansættelse, jeg fik, efter jeg sluttede, den kan man jo sige, der havde jeg jo sikkert fordel af, at jeg havde haft det job tidligere og kunne gøre det, jeg gjorde i løbet af den tid. Det var nok som en merit i udvælgelsesprocessen til den ansættelse, jeg fik bagefter. Og plus at der kendte jeg allerede folk på det universitet, som jeg begyndte at arbejde på bagefter, og som jeg havde truffet gennem (projektansættelsen det pågældende sted, red.) En vis del af meritterne samlede jeg jo sammen under den ansættelse, og en vis del havde jeg tidligere, og når man lagde dem sammen så var det tilstrækkeligt til, at jeg kunne få et andet job bagefter. <i>Ansæt af Yngre forskningsleder</i> (Det specifikke arbejde under projektbevillingen medførte, red.) at det var naturligt, at jeg fik denne funktion herinde bagefter. Så det har betydet rigtig meget." <i>Ansæt af FREJA-bevillingsmodtager</i> For mange af informanterne har der været en direkte effekt af den specifikke projektansættelse allerede i deres efterfølgende job. Fx nævnes arbejdet i forbindelse med bevillingen som noget, der har været adgangsgivende i forhold til at komme til at beskæftige sig med et særligt arbejdsmæssigt område eller et specifikt forskningsfelt. For tre af informanterne havde ansættelsen på bevillingen også en helt tydelig karrierefremmende effekt, idet deres projektansættelse decideret var årsag til, at de umiddelbart efter overgik til en fast ansættelse: Jeg havde ikke forventet, at jeg ville blive her, faktisk. Det ville ikke være normalt. I hvert fald ikke her på stedet. Det ville ikke være normalt at blive fastansat det samme sted, som man kommer hen umiddelbart efter sin ph.d. Normalt flytter man lidt mere rundt. Men jeg tror, at (pågældende forskningsinstitution, red.) havde været kede af at miste os på det tidspunkt. Det, der så skete, var, at jeg blev fastansat. <i>Ansæt af FREJA-bevillingsmodtager</i> Man kan i hvert fald sige, at det (ansættelsen på projektbevillingen, red.) har bevirket, at jeg stadigvæk sidder her. Så det har	Eksterne midlers betydning

haft en indflydelse absolut. (...) Det har været lige efter, at det her projekt løb ud, at jeg fik en fastansættelse her.(...) Det er jo det, der har startet min karriere inden for forskning, og det er det, der har sat skub i det. *Ansæt af Yngre forskningsleder*

Informanterne har alle i løbet af deres ansættelse fået publiceret en række artikler, ligesom de har knyttet kontakter til nationale og/eller internationale forskere. Det er dog ikke publiceringsgraden eller muligheden for at skabe og udbygge netværk, der i sig selv er mest i fokus. Derimod fremhæver 9 af de 10 informanter betydningen af, at der i projekterne har været en stor frihedsgrad i forhold til deres forskning. Ikke kun dem, der i praksis har været medansøgere af bevillingen, men også størsteparten af dem, der blev ansat på et predefineret projekt, har oplevet det som meget afgørende for kvaliteten af deres forskning, at der har været en stor grad af selvstændighed og forskningsfrihed forbundet med deres ansættelser. Informanterne lægger stor vægt på, at de inden for rammerne af projektet har kunne forske relativt uforstyrret. De informanter, hvis ansættelse har været af længst varighed og med den tætteste grad af tilknytning til ansættelsesstedet og bevillingsmodtageren selv, har helt klart oplevet den sammenhængende tid dedikeret til netop dette forskningsprojekt som en stor styrke både ved deres ansættelse og ved den forskning, som kom ud af projektet:

De publikationer og de kontakter, man fik dengang, det er da stadig noget af det, der tæller rigtig meget. (...) Der var mere tid til i den periode at forske end fx nu, hvor jeg har en masse undervisning også, hvor det kører sideløbende. Der var mere fokus på forskning dengang, og det var virkelig noget, der battede, kan man sige. *Ansæt af Yngre forskningsleder*

...At have fået lov til at sidde og nørde i et halvt år. Det har boostet min karriere, eller min måde at være forsker på. Når man så kommer igennem et rigtig sejt træk, så har man også lov til lidt i den anden ende, så har man også større tiltro til, at det kan jeg godt gøre igen en anden gang, trække noget igennem. *Ansæt af Yngre forskningsleder*. Det, det hele handler om i det her game, det er at få forskningstid, og det er det, vi har fået ud af det. Det er punkt ét at få noget forskningstid og punkt to at få en ramme at diskutere i, hvor man har nogle deadlines og har et sted, hvor man fremlægger, og de andre kommenterer: "Hvordan hænger det sammen med projektets samlede problemstilling, og hvilke kvaliteter har det i sig selv?" Tiden og rammen er vigtig. *Ansæt af FREJA-bevillingsmodtager*

Selvom samtlige informanter ser projektansættelsen som en positiv erfaring, der bidrager til deres meritter, er der stor forskel på, hvor stor en vægt denne specifikke ansættelse tildeles i forhold til deres efterfølgende karriere. Dels ses denne ansættelse i forhold til, hvad informanterne forestiller sig havde været alternativet, dels sættes den i forhold til, hvad informanterne ellers havde fået på deres cv før og efter den specifikke ansættelse. En informant nævner desuden, at projektlederen, der ansatte vedkommende, gennem sin ledelsesstil har været til stor inspiration for informanten i dennes senere arbejde med projektledelse:

Nu hvor jeg selv er projektleder for forskellige projekter, har jeg taget mange af de ting med, som (bevillingsmodtageren, red.) har brugt med at give frie rammer og være så motiverende, som man nu overhovedet kan i stedet for at begynde at være for kontrollerende. Det synes jeg i hvert fald, at jeg kan bruge. *Ansæt af Yngre forskningsleder*

rådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:45 Side 135-136	Det forhold, at FREJA- og Yngre forskningsleder-midlerne kom fra de faglige forskningsråd har også haft betydning for flere af dem, som bevillingsmodtagerne ansatte. Dels har midlerne i visse tilfældet muliggjort en alternativ vej ind i en forskerkarriere, dels har det at være ansat på en ekstern bevilling haft indflydelse på indstillingen til ekstern finansiering i det hele taget. At lykkes med arbejdet på et projekt finansieret af eksterne midler nævnes som noget, der er med til at give hele forskergruppen større motivation for og succes med at søge nye, eksterne bevillinger: På det tidspunkt betød det (at pengene kom fra ekstern kilde, red.), at jeg kunne få dem. Tit var det sådan at de penge, (...) som var rettet mod vores institution, de gik meget til de faste forskere. Så det med, at der er nogle helt udefrakommende penge, som ingen på forhånd har sat deres klamme hånd på, det gør, at man kan komme udefra. <i>Ansæt af FREJA-bevillingsmodtager</i> Det kan faktisk godt være, at dét, at (bevillingsmodtageren, red.) fik den bevilling dengang, gjorde, at det var nemmere at få de næste projekter; at det har været med til at få bolden til at rulle (...) Den har så medført den næste bevilling og den næste her. <i>Ansæt af Yngre forskningsleder</i> Informanterne, der blev ansat af modtagere af hhv. FREJA- eller Yngre forskningslederbevillinger, har ikke oplevet nogen forskelle i status mellem det at være blevet ansat som følge af en ekstern bevilling og øvrige ansættelsesformer.	betydning
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:46 Side 137	4. Sammenfatning og konklusioner I alt 31 forskere har deltaget i denne interviewundersøgelse. Både forskere, der har modtaget postdoc-bevillinger, andre Y-midler (bl.a. fra virkemidlet Yngre forskningsledere) og K-midler (bl.a. fra FREJA-programmet) er repræsenteret, og det samme er forskere, der har været ansat af enten en FREJA-bevillingsmodtager eller en Yngre forskningsleder-modtager. Af interviewene fremkommer flere begrundelser for, hvorfor de interviewede forskere i sin tid valgte at søge en bevilling fra et af de faglige forskningsråds særlige virkemidler. Det fremgår således, at informanterne bl.a. har været motiveret af et ønske om at sikre en fortsat ansættelse inden for forskning, mens andre har set en forskningsrådsbevilling enten som en indgangsbillet til den danske forskningsverden efter udlandsophold eller som en døråbner til udenlandske forskningsmiljøer. Fælles for flere af de interviewede er også, at ansøgningen til det pågældende, faglige forskningsråd har været et naturligt karrieremæssigt skridt på ansøgningstidspunktet og for nogle informanter direkte motiveret af et ønske om at opstarte en forskningsgruppe og påtage sig forskningslederskab.	Eksterne midlers betydning
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:47 Side 138	Alle informanter tilkendegiver, at deres karriere har fået et skub qua bevillingen. Som informanterne selv beskriver det, er den karrierefremmende effekt ift. de enkelte forskeres karriereforløb massiv. Bl.a. nævnes, at bevillingen fra et af de faglige forskningsråd sikrede/styrkede: • Fastholdelse i forskerkarriere • Tid til fordybelse/ro til forskning • Forskningsfrihed og risikovilje • Internationale netværk • Publiceringsvolumen • Ansvar og gennemslagskraft • Prestige og tillidsposter • Etablering af forskningsmiljø/-gruppe	Eksterne midlers betydning

	Når informanterne vurderer den karrierefremmende effekt af de bevillinger, de har modtaget, er det tydeligt, at de længerevarende bevillinger er dem, der menes at have skabt rum for den største kreativitet og den bedste forskning.	
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:48 Side 140-141	Mht. karrierefremmende effekter også for 2. generation, dvs. for de folk, som bevillingsmodtagerne har haft mulighed for at ansætte i tilknytning til deres projekter, er det selvsagt sværere at give et helt entydigt svar. Dels har kun interviewet ti forskere, og dels har vi ingen viden om denne gruppe fra de øvrige delundersøgelser (fx register- og surveyundersøgelserne), hvilket gør det vanskeligt at gisne om, hvordan det ville være gået denne gruppe, hvis ikke de var blevet ansat på de konkrete bevillinger. Men at dømme efter informanterne selv har ansættelserne på FREJA- og Yngre forskningsleder-bevillingerne udelukkende haft positive effekter; bl.a. kan vi se følgende tendenser: • En ansættelse på midler fra en af disse to typer bevillinger er blevet en positiv merit, som pynter på de pågældendes cv. • For flere informanter dannede deres projektansættelse en direkte overgang til en efterfølgende fastansættelse. • Projektansættelserne betød for flere af informanterne, at de fik øjnene op for, at forskning kunne være en mulig karrierevej. • Ingen af de interviewede fra 2. generation blev ansat uden først at være blevet kontaktet af bevillingsmodtageren. Netværk var således en afgørende forudsætning for, at ansættelsen overhovedet kom i stand. • Nogle af informanterne figurerer officielt som ansatte på de specifikke bevillinger, men flere var i praksis involveret i hele eller dele af ansøgningsprocessen forud for tildelingen af bevillingen. • Både publiceringer og netværk nævnes som et positivt udbytte af at have været ansat på et FREJA-projekt eller et Yngre forskningslederprojekt. Men det helt afgørende for informanterne har været det forhold, at de har haft en stor grad af forskningsfrihed og tid til at fordybe sig inden for deres specifikke felt. Tid og ansvar vurderes mao. som udslagsgivende både for egenproduktion og for projektets samlede forskningsresultater.	Eksterne midlers betydning
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:49 Side 141	Som det samlet set fremgår af rapporten indikerer interviewundersøgelsen med al tydelighed, at en bevilling fra forskningsrådet har stor betydning for modtagerne, der alle tilkendegiver, at effekten på deres karriere har været stor. Interviewene med ansatte af bevillingsmodtagerne indikerer desuden, at de givne bevillinger afstedkommer positive sideeffekter også for senere generationer af forskere på de konkrete projekter/inden for de konkrete forskningsfelter.	Eksterne midlers betydning
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:52 [Evalueringsaf 'The Innovationa..'] Side 196	Evalueringsaf 'The Innovational Research Incentives Scheme' Flagskibet i NWO's satsning i forhold til forskeres karriereveje er blevet evalueret i flere omgange. I 2003 blev der således gennemført en evaluering af processen omkring virkemidlet, mens der i 2007 blev gennemført en evaluering af resultaterne af programmet i perioden 2000 til 2006. Hovedkonklusionerne af sidstnævnte refereres kort i det følgende. Evalueringen viste overordnet, at programmet i løbet af sine seks første år opnåede en afgørende position og blev et populært 'brand' i den hollandske forskningsverden. Det konkluderes således, at programmet er blevet en positiv impuls til at forfølge en videnskabelig karriere for talentfulde forskere. Det konkluderes ligeledes, at kvindernes position i det hollandske forskningsmiljø som følge af programmet har opnået yderligere opmærksomhed. Mere specifikt fremhæves det, at programmet bidrager til at rekruttere og fastholde unge talentfulde forskere og at en bevilling giver hurtige karrierefremskridt og ofte fører til en fast stilling. En anden	Eksterne midlers betydning

	vigtig virkning, der fremhæves, er, at også forskningsinstitutionerne selv som følge af programmet sætter talentpolitikken højere på dagsordenen. I forhold til selve forskningsarbejdet konkluderes det, at programmet fører til innovativ forskning af høj kvalitet, og at bevillingsmodtagerne er mere produktive og publicerer mere i høj-prestige tidsskrifter end kontrolgruppen.	
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:53 Side 198	Evalueret af Emmy Noether programmet Et af DFG's virkemidler, det såkaldte Emmy Noether-program, blev evalueret i 2007. Emmy Noether-programmet understøtter unge forskeres forsøg på at opnå uafhængighed tidligt i deres videnskabelige karrierer. Postdocs kan således opnå en 5 års bevilling til at danne og lede deres egen forskergruppe. Målet er at fremragende unge forskere hurtigt kvalificerer sig til ledende positioner indenfor videnskaben og danner internationale netværk. Samtidig er det også et mål at trække fremragende postdocs, der arbejder i udlandet, til(bage) til Tyskland for at modvirke potentielle 'brain drain' effekter. Endeligt har programmet også som mål at øge antallet af kvinder på ledende niveauer i det tyske videnskabelige system. Ansøgere skal have mellem to og fire års postdocforskningserfaring og herunder international forskningserfaring for at komme i betragtning. Der vælges ansøgere, som både har fremragende projektforslag og kan fremvise 'track records' med væsentlige publikationer. Fra dets start i 1999 og frem til 2006 havde dette program finansieret 380 unge forskere. Programmet er dog ikke enestående i en tysk kontekst, hvor også 'Max Planck Gesellschaft', 'Volkswagen Stiftung' og 'Helmholtz Gemeinschaft' opererer med lignende finansieringsordninger. Programmet adskiller sig imidlertid fra andre lignende programmer ved at have en meget høj succesrate, hvor 52% af alle ansøgere modtager bevilling. Den høje succesrate hænger formentlig sammen med to forhold. Dels at et forholdsvist højt antal unge forskere finansieres og dels en meget præcis specificering af hvilke krav, der skal opfyldes for at komme i betragtning. Sidstnævnte vurderes at være den væsentligste årsag, således at der i praksis sker en høj grad af selvselektering blandt potentielle ansøgere. Det konkluderes i evalueringen af programmet (blandt andet på baggrund af en bibliometrisk undersøgelse af ansøgerne indenfor fysik og medicin), at det er lykkedes at udvælge velegnede meget produktive yngre kandidater og at et meget stort antal af disse er kommet videre i karriereforløbet til professorstillinger eller andre karrierepositioner, der af ansøgerne selv beskrives som tilfredsstillende. Når man sammenligner bevillingsmodtagerne med afviste ansøgere viser det sig ligeledes, at modtagerne havde lidt højere citationsrater end de afviste ved ansøgningstidspunktet.	Eksterne midlers betydning
P55: 4.31 Rapport. Alle talenter i spil, flere kvinder i forskning. Videnskabsministerens og ligestillingsministerens tænketank 2005.pdf - 55:13	Det er vigtigt, at kvinder deltager i ansøgninger om eksterne midler, fordi de succesfulde ansøgere især igennem de lidt større bevillinger opnår værdifulde ledelsesmæssige erfaringer. Erfaringer med forskningsledelse er et vigtigt skridt på vejen frem mod fastansættelse og i særlig grad i et professorat. Ansøgninger til forskningsråd og fonde mv. er nogle gange udarbejdet af de enkelte forskere selv. Der kan omvendt også være tale om større ansøgninger, hvor afdelingen, instituttet eller 208. Støt op om forskningserfaring fra udlandet Fokuser på god balance mellem undervisning, forskning og øvrige opgaver institutionen står bag en ansøgning, som er kollektivt udarbejdet af en gruppe forskere. Især i de større institutionsforankrede ansøgninger til forskningsråd og fonde bør de yngre forskere søges involveret i processen både med udarbejdelse af ansøgninger – og i de succesfulde tilfælde – også i forvaltning og administration af de bevilligede midler. Herigennem kan ledelsen være med til at opdyrke forskningstalenternes muligheder for på sigt selv som top forsker at stå i spidsen for en gruppe eller et større projekt. Det er vigtigt, at kvinderne også	Køn Forskningsledelse Ansøgninger om eksterne midler

får denne type af erfaringer.

Det er helt afgørende for at blive en kvalificeret forsker på internationalt niveau i dag i et lille land som Danmark, at man har tilegnet sig den viden, det faglige perspektiv og udsyn samt det netværk, som et ophold i udenlandske forskningsmiljøer giver. Det er derfor vigtigt at opfordre og formidle til yngre forskere, at de skal sørge for at planlægge deres forskerkarriere, så de kan få denne erfaring. I forhold til de yngre kvinder er det særligt vigtigt tidligt i deres uddannelse at fortælle, at de skal planlægge udlandsophold. At det er muligt. Det er derfor vigtigt at samle og mangfoldiggøre gode eksempler, som kan være rollemodeller for, hvordan det kan gøres. For yngre kvinder, som ønsker at kvalificere sig til en forskerkarriere, kan der være andre barrierer for et udlandsophold end for mænd, blandt andet fordi kvalificering til forskerkarriere ofte falder sammen med at være småbørnsforældre. Nogle mænd kan kombinere udlandsophold med, at ægtefællen holder orlov fra sit job. Den modsatte situation er derimod ofte sværere at realisere. Konkret kan ledelsen bakke op ved at afsætte tilstrækkelige midler i budgetterne, så "pendling" mellem den hjemlige forskningsinstitution og udlandet muliggøres. Kortvarige, koncentrerede og hyppige ophold i udlandet kombineret med perioder tilbragt hjemme kan være en attraktiv mulighed for nogle børnefamilier. Men forudsætningen for denne type fleksible udlandsophold er, at ledelsen bakker op med mulighed for fleksibel disponering af rejsekontoen.

Tabel 3.3: Antal ansøgere og bevillinger pr. virkemiddel, 2001-2008 (Grp. 1 og 2)

Virkemiddelnavn	Ansøgere (Grp 1+2)	Ansøgere der har fået bevilling (Grp1)	Ansøger- succesrate (cirka- tal)
Postdocstipendier	2.402	802	33
Talentprojekter	128	41	32
Generelle postdocstipendier	2.530	843	33
Steno-stipendier	198	80	40
Yngre forskningsledere	342	72	21
Ole Rømer-stipendier	19	5	26
Skou-stipendier	81	41	51
Indsats – yngre forskere	640	198	31
FREJA (1998-99)	315	16	5
Yngre kvindelige forskningsledere	99	6	6
Yngre kvindelige forskere (inkl. kvin- delige postdoc ¹)	132	31	23
Kvindelige forskningsrådsprofessorer	44	5	11
Indsats – kvindelige forskere	590	58	10
Alle ansøgere til KY-virkemidler	3.760	1.099	29

Kilde: Metodedelrapporten og egne beregninger. Note: Se yderlige information i metodedelrapporten, herunder tabel 2.4.

Note 1: Omfatter de stipendier, som har været øremærket til kvinder, jf. DocuLive-databasen.

3.1.1 Baggrundskarakteristika for KY-virkemiddelansøgere

KY-virkemiddelansøgere og -modtagere er belyst nærmere via talmaterialet i tabel 3.4-3.8. Tabel 3.4 viser, at indsatsen for yngre forskere i høj grad domineres af naturvidenskab, men det er en naturlig følge af, at halvdelen af programmerne inden for dette virkemiddel netop er målrettet naturvidenskaberne. Blandt postdocstipendierne er der ikke nogen væsentlig afvigelse mellem ansøgere og modtageres fagområdefordeling. Blandt indsatsen for kvindelige forskere har samfundsvidenskaberne en større andel modtagere end ansøgere, mens det modsatte i endnu højere grad er tilfældet inden for sundhedsvidenskaberne.

Tabel 3.4: Analysens KY-virkemiddelansøgere og -modtagere fordelt på virkemiddelområde og fagområde (Grp. 1 og 2 i forhold til Grp. 1), pct.

Karakteristika	KY-indsatsområde					
	Generelle postdoc-stipendier		Indsats - yngre forskere		Indsats – kvindelige forskere	
	Ansøgere	Modtagere	Ansøgere	Modtagere	Ansøgere	Modtagere
Fagområde						
Naturvidenskab	20	22	55	68	16	10
Teknisk videnskab	10	12	10	6	11	19
Sundhedsvidenskab	27	25	18	7	36	24
Jordbrugs- og Veterinærvidenskab	11	13	6	7	7	12
Samfundsvidenskab	13	13	6	6	6	14
Humaniora	19	16	6	7	23	21
I alt procent	100	100	100	100	100	100
Antal	2530	843	640	198	590	58

Kilde: Analysedatabasen.

Generelt viser tabel 3.5 en tendens til, at andelen af mænd, som modtager et af virkemidlerne, er større end andelen af mænd, som søger. Forskellen er dog ikke markant og kan hovedsageligt forklares med kønsfordelingen inden for de enkelte fagområder i kombination med de samme fagområders succesrate og andel af de samlede ansøgere og modtagere inden for virkemidlet. Eksempelvis udgør naturvidenskab over halvdelen af ansøgerne, men 2/3 af modtagerne inden for virkemidlet yngre forskere. Da andelen af mænd er klart større hos naturvidenskaberne end eksempelvis hos humanisterne, vil forskellen manifestere sig i en større samlet andel mænd blandt modtagerne end blandt ansøgerne.

En lille gruppe mænd har ligeledes søgt virkemidlet kvindelige forskere under FREJA-programmet. Ingen af disse har dog modtaget en bevilling inden for området. Det formodes, at de har søgt midler til kvindelige kolleger, ansatte, specifikke projekter, som opfylder kravene til virkemidlet, eller lignende målrettede emner.³

Tabel 3.11 viser fordelingen af ansøgernes første ansøgning over undersøgelsens tidsperiode, både modtagere og afviste. Mange har ansøgt flere gange, og dette komplicerer naturligt billedet af ansøgernes adfærd. Tabel 3.7 er derfor en indikation af, at undersøgelsens ansøgere er startet på deres forskerkarriere i løbet af hele undersøgelsesperioden.

Tabel 3.11: Ansøgningsår for analysegruppepersoner i hver gruppe

År, 1. ansøgning	KY-bevillings-modtagere Gruppe 1	Afviste KY-virkemiddel-ansøgere Gruppe 2	Andre bevillingsmodtagere Gruppe 3	Forskere, der har søgt, men ikke fået bevillinger Gruppe 4-a
1998	1	11	-	-
2001	8	6	21	20
2002	12	11	15	16
2003	14	11	15	13
2004	14	13	12	10
2005	12	9	10	10
2006	12	11	10	10
2007	13	13	8	9
2008	14	15	8	10
I alt	100	100	100	100
Antal	1099	2663	2802	2701

Kilde: Analysedatabasen. Gruppe 4b har ikke søgt forskningsrådene.

En anden dimension, som er lidt problematisk grundet ansøgernes forskellige starttidspunkter, jf. tabel 3.11, er analyser af stillingsniveau. Tabel 3.12 illustrerer ukorrigeret, at en stor del af ansøgere i undersøgelsesperioden stadig er ansat som forsker eller i forskerrelaterede stillinger (forskningsleder og andre stillinger) i 2009. Gruppe 1 og 3 har modtaget bevillinger, mens de andre grupper ikke har, dog kan gruppe 2 have modtaget andre bevillinger end KY-bevillinger. Manglende information betyder, at personerne ikke er ansat i den offentlige forskningssektor. En tese kan her være, at bevillinger og ansøgninger har været med til at fastholde gruppe 1 og 2 i danske, offentlige forskerjobs, men fravær af ansøgninger eller bevillinger har fået en større andel fra de øvrige grupper til at forlade danske, offentlige forskerjobs.

Tabel 4.2 Komparative effekter af postdocstipendier sammenlignet med afviste ansøgere til disse virkemidler, andre bevillingsmodtagere, andre ansøgere som aldrig har opnået bevilling samt andre forskere, som aldrig har søgt forskningsrådene. Samlede hovedresultater fra alle analysemodeltyper.

Komparativ effekt hos virkemiddelmodtagere i forhold til	Afviste virkemiddelansøgere	Andre bevillingsmodtagere	Andre ansøgere som aldrig har fået bevilling	Forskere som aldrig har søgt
	✓/=/—			
Jobmobilitet				
KY-modtagere har større sandsynlighed for skift til fast forskerstilling (lektor eller professorniveau)	=	=/—	=/—	=
-herunder større sandsynlighed for lektorat	=/—	=/—	=/—	=
-herunder større sandsynlighed for professorat	=	—	—	=
KY-modtagere har større sandsynlighed for at blive i den offentlige forskningssektor i DK	✓/	✓/	=	✓/
Indkomst				
KY-modtagere har større samlet lønindkomst i forskerstilling	✓	=/—	=	✓/
KY-modtagere har større samlet lønindkomst i alt	✓/	=	=	=
KY-modtagere har større stigning i samlet lønindkomst i forskerstilling	✓/	✓	✓/	=
Kønsforskelle				
Mandlige KY-modtagere klarer sig bedre end kvindelige KY-modtagere mht. stillingsmobilitet	✓	✓	✓	✓/
Mandlige KY-modtagere klarer sig bedre end kvindelige KY-modtagere på forskerløniveau i alt	✓	✓	✓	✓
Mandlige KY-modtagere klarer sig bedre end kvindelige KY-modtagere på samlet lønniveau i alt	=	✓	=	=
Mænd klarer sig generelt bedre end kvinder	✓	✓	✓	✓
Andre forskelle				
Små børn bremser karriereudviklingen	✓	=	=/—	=/—
Forskerkarriereeffekten (fastansættelse) af KY-midler er mere positiv hvis små børn	✓	✓/	=	✓/
Mange børn reducerer effekten af KY-midler	=	=	=	=
Gift (herunder gift med anden offentlig ansat forsker i 2009)	=	=	=	=

Note: Tabellen sammenfatter resultater fra flere analysemodeltyper.

Note 1: ✓: Ja, =: Nej, —: Modsat effekt.

Note 2: Gruppen af yngre, kvindelige forskere inkl. kvindelige postdocs er medtaget i analysen herover af postdocstipendiemodtagere. Udeladelse af disse grupper ændrer ikke noget væsentligt i de fundne resultater.

P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:7

Side 29

Tabel 4.3: Komparative effekter af indsatsen for yngre forskere sammenlignet med afviste ansøgere til disse virkemidler, andre bevillingsmodtagere, andre ansøgere, som aldrig har opnået bevilling, samt andre forskere, som aldrig har søgt forskningsrådene. Samlede hovedresultater fra alle analysemodeltyper.

Komparativ effekt hos virkemiddelmodtagere i forhold til	Afviste virkemiddelansøgere	Andre bevillingsmodtagere	Andre ansøgere som aldrig har fået bevilling	Forskere som aldrig har søgt
	✓/=/—			
Jobmobilitet				
KY-modtagere har større sandsynlighed for skift til fast forskerstilling (lektor eller professorniveau)	✓/—	=	✓/—	✓
-herunder større sandsynlighed for lektorat	✓	=	✓/—	✓
-herunder større sandsynlighed for professorat	=	=	=	=
KY-modtagere har større sandsynlighed for at blive i forskningssektoren i DK	✓	✓	✓/—	✓
Indkomst				
KY-modtagere har større samlet lønindkomst i forskerstilling	=	✓	✓/—	✓
KY-modtagere har større samlet lønindkomst i alt	=	=	=	=
KY-modtagere har større stigning i samlet lønindkomst i forskerstilling	=	=	=	=
Kønsforskelle				
Mandlige KY-modtagere klarer sig bedre end kvindelige KY-modtagere mht. stillingsmobilitet	✓/—	✓/—	✓/—	✓/—
Mandlige KY-modtagere klarer sig bedre end kvindelige KY-modtagere på forskerløniveau i alt	=	=	=	=
Mænd klarer sig generelt bedre end kvinder	=	✓	=	✓
Andre forskelle				
Små børn bremser karriereudviklingen	=	=	=	=
Effekten af KY-midler er mere positiv hvis små børn	=	=	=	=

Note: Tabellen sammenfatter resultater fra flere analysemodeltyper.

Note 1: ✓: Ja, =: Nej, —: Modsat effekt.

Eksterne midlers betydning

Tabel 4.4: Komparative effekter af indsatsen for kvindelige forskere i sammenlignet med afviste ansøgere til disse virkemidler, andre bevillingsmodtagere, andre ansøgere som aldrig har opnået bevilling samt andre forskere som aldrig har søgt forskningsrådene. Samlede hovedresultater fra alle analysemodeltyper.

Komparativ effekt hos virkemiddelmodtagere i forhold til	Afviste virke- mid- del- ansø- gere	Andre bevillings- modtagere	Andre ansøgere som aldrig har fået bevilling	Forskere som aldrig har søgt
	✓/=/—			
Jøbmobilitet				
KY-modtagere har større sandsynlighed for skift til fast forskerstilling (lektor eller professorniveau)	=	=/—	=	=
-herunder større sandsynlighed for lektorat	=	= ¹⁾	= ¹⁾	= ¹⁾
-herunder større sandsynlighed for professorat	= ¹⁾	= ¹⁾	= ¹⁾	= ¹⁾
KY-modtagere har større sandsynlighed for at blive i forskningssektoren i DK	=	=	✓/—	=
Indkomst				
KY-modtagere har større samlet lønindkomst i forskerstilling	=	=	=	=
KY-modtagere har større stigning i samlet lønindkomst i forskerstilling	=	=	=	=
Andre forskelle				
Små børn bremser karriereudviklingen	=	=	=	=
Effekten af KY-midler er mere positiv hvis små børn	=	=	=	=

Note: Tabellen sammenfatter resultater fra flere analysemodeltyper.

Note 1: ✓: Ja, =: Nej, —: Modsat effekt.

Note 2: ¹⁾: For få observationer til andet end et kvalificeret skøn.

P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:10

Side 31

Tabel 5.1: Komparative effekter af KY-indsatser for postdocs, yngre forskere og kvindelige forskere; opsummerende hovedresultater

Hovedeffekter: ✓/=/—	
En målrettet bevilling fra de faglige forskningsråd virker karrierefremmende for kvindelige forskere	✓/=/—
En målrettet bevilling fra de faglige forskningsråd virker karrierefremmende for forskere i begyndelsen af deres karriere	✓/=/—
Undereffekter: ✓/=/—	
Effekten af KY-midler er positiv	✓
Effekt af postdocindsatsområdet er overvejende positiv	✓
Effekt af Yngre forskere indsatsområdet er overvejende positiv	✓
Effekt af kvindelige forskere indsatsområdet er overvejende positiv	✓ ¹⁾
Søgning til KY-midler er større end søgning til andre (generelle) midler fra forskningsrådene	✓
Succesrater ved søgning til KY-midler er højere end succesrater ved de generelle midler fra forskningsrådene	—
Karrieremobilitet er bedre for modtagere af KY-midler	✓
Herunder forskeres overgang til faste stillinger	✓/=/—
Herunder kvindelige forskeres overgang til faste stillinger	✓/=/—
Herunder fastholdelse i offentlige forskerstillinger	✓/=/—
Lønniveau er højere for modtagere af KY-midler	✓/=/—
Lønudvikling er højere for modtagere af KY-midler	✓/=/—
Mænd klarer sig generelt bedre end kvinder	✓
Mandlige KY-modtagere klarer sig bedre end kvindelige KY-modtagere	✓/=/—
Små børn bremser karriereudviklingen	✓/=/—
Effekten af KY-midler er mere positiv hvis små børn	✓/=/—

Note: Tabellen sammenfatter resultater fra flere analysemodelltyper og på tværs af virkemiddelttyper.

Note: ✓: Ja, =: Nej, —: Modsat effekt.

Note 1: Analysesamplet var for fåtalligt til at der kunne findes signifikante resultater. Der kan dog ikke afvises, at der er positive effekter.

Eksterne midlers betydning

P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innova-

Faktoranalyse på AQ4, der som nævnt kun er besvaret af bevillingsmodtagere, viser, at tre faktorer særligt fremtræder som subjektivt oplevede effekter af bevillingen. Den første drejer sig om, at bevillingen under de faglige forskningsråds målrettede virkemidler har medvirket til forskningskonsolidering', dvs. at bevillingen har kvalificeret modtageren på sit forskningsområde, givet mulighed for at frembringe nye resultater eller ført til en mere attraktiv position på feltet (underspørgsmål AQ4_e, AQ4_g, AQ4_h, AQ4_i og AQ4_m). Den næste vedrører afledte 'følgeprojekter og nye samarbejder' (AQ4_a, AQ4_c og AQ4_d), og

Eksterne midlers betydning

tionsstyrelsen 2010.pdf - 53:12	endelig handler den tredje faktor om, at bevillingen har haft en positiv effekt på ansættelsesforhold, såsom advancement fra midlertidig til fast ansættelse eller forlængelse af ansættelsen på universitetet (AQ4_j, AQ4_k og AQ4_l).	
Side 60	Den kontrollerede effekt af virkemiddelkategori, sammen med alder, køn, hovedområde og ansøgningsår (hhv. 1998-2005 og 2006-2008) viser, at den målrettede bevillings effekt i form af følgeprojekter og samarbejder opleves højere blandt bevillingsmodtagere inden for virkemidlerne 'yngre forskere' og 'kvindelige forskere' end blandt postdoc bevillingsmodtagere. Samtidig oplever bevillingsmodtagere inden for de tekniske, sundhedsvidenskabelige og jordbrugs- og veterinærvidenskabelige hovedområder i væsentligt højere grad end modtagere inden for samfundsvidenskab, humaniora og naturvidenskab, at bevillingen fører til nye projekter og samarbejder. Endeligt anfører kvinder i højere grad end mænd, at bevillingen har ført til forskningskonsolidering	
P53: 3.6.2 Rapport. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:15 Side 64	Underspørgsmålene BQ3_g, BQ3_h og BQ3_i konstituerer en fælles faktor, der drejer sig om, i hvilket omfang afslaget på ansøgningen under det målrettede program har haft afgørende betydning i retning af karriereskift bort fra forskervejen eller over i anden sektor. Virkemiddelkategori medvirker til at forklare variationen i respondenternes placering på denne faktor (indekseret og nedskaleret til en 1-5 skala), under kontrol for alder, køn og fagligt hovedområde. Afviste ansøgere til særligt 'postdoc' virkemidler men også 'yngre forsker virkemidler' er mere tilbøjelige end afviste ansøgere til virkemidlet 'kvindelige forskere' til at angive, at afslaget fik dem til at kvitte forskningen eller skifte sektor. Tabel 5.13 nedenfor viser den gennemsnitlige placering på indekset over, i hvilken grad afslaget førte til karriereskift for ansøgere inden for de respektive hovedkategorier for virkemidler. I en fortolkning af resultaterne må man tage i betragtning, at en ikke uvæsentlig del af de afviste ansøgere under virkemidler for kvindelige forskere, herunder blandt andet FREJA-ansøgere og ansøgere til virkemidlet 'kvindelige forskningsrådsprofessorater', på ansøgningstidspunktet har været på et punkt i deres karriere, hvor forskningsvejen allerede var etableret og konsolideret, og hvor karriereskift således ville have større konsekvenser end for postdocansøgere i begyndelsen af deres karriere.	Eksterne midlers betydning

6. Konklusioner

Surveyundersøgelsen har undersøgt motivationen for og oplevelsen af at søge midler under de faglige forskningsråds virkemidler målrettet kvindelige forskere og forskere i begyndelsen af deres karriere samt de oplevede effekter af bevilling og afslag. Resultaterne viser samlet, at der er væsentlige forskelle mellem bevillingsmodtagere og afviste ansøgere og mellem ansøgere inden for de respektive virkemiddelkategorier. Undersøgelsens konklusioner er gengivet i nedenstående tabel 6.1.

Tabel 6.1: Konklusioner på surveyundersøgelsen

Motivation for ansøgning	Postdoc: motiveret af, at der 'ikke er andre muligheder'; Yngre og Kvindelige: motiveret af interesse og meritering
Oplevelse af ansøgningsproces	Bevillingsmodtagere har oplevet opbakning fra kolleger og ledelse samt transparens omkring virkemidlets formål og kriterier i højere grad end afviste ansøgere
Oplevet effekt af bevilling	Generelt: klart positiv subjektiv vurdering af bevillingens effekter blandt bevillingsmodtagere; Yngre og Kvindelige: Flere følgeprojekter og nye samarbejder end postdoc; Kvinder oplever i højere grad end mænd, at bevilling fører til forskningskonsolidering
Publiceringseffekt af bevilling	Reflekterer virkemidlets format. Størst publiceringseffekt for bevillingsmodtagere under 'kvindelige forskere', mindst for bevillingsmodtagere under 'Postdoc' virkemidler
Oplevet effekt af afslag	Postdoc og Yngre: større tendens til karriereskift ved afslag end hos ansøgere under virkemiddelkategorien 'kvindelige forskere'
Karriereeffekt	Postdoc: Bevillingsmodtagere fastholdes på off. forskningsinst. på kort og lang bane og fastholdes i tidsbegrænset ansættelser på kort og lang bane; Yngre og Kvindelige: Bevillingsmodtagere fastholdes i tidsbegrænset ansættelser på kort bane
Jobtilfredshed	Bevillingsmodtagere: Stor tilfredshed med selvstændighed i jobbet, lav tilfredshed med jobsikkerhed sammenlignet med afviste ansøgere. Kvinder noterer højere tilfredshed med løn og status, men mindre tilfredshed med jobsikkerhed sammenlignet med mænd
Egen forskningsproduktivitet	Bevillingsmodtagere vurderer i væsentligt højere grad end afviste ansøgere, at deres forskningsproduktivitet er højere end gennemsnittet Mænd er mere tilbøjelige end kvinder til at opfatte deres forskningsproduktivitet som høj
International mobilitet	Bevillingsmodtagere har i væsentligt højere grad end afviste ansøgere haft længerevarende arbejdsrelaterede ophold i udlandet.
Holdninger til KY-virkemidler	Generelt: klar opbakning til styrket indsats for yngre forskere, men mere spredt opbakning til styrket indsats for kvindelige forskere Kvinder ønsker i højere grad end mænd en større indsats for kvindelige forskere og for yngre forskere

Note: 'Postdoc', 'Yngre' og 'Kvindelige' refererer til virkemiddelkategoriene 'postdoc', 'yngre forskere' og 'kvindelige forskere'.

Stilling forud for bevillingen 1998 for FREJA-bevillinger, 2001-2008 for øvrige bevillingstyper	Bevillingstype	Stilling på interviewtidspunktet Oktober-November 2009
5 var lige færdige med deres Ph.d. 3 var i postdoc-stillinger 2 var forskningsadjunkter 1 var forskningslektor 5 var lektorer 1 var seniorforsker 1 var forskningsleder 1 var afdelingslæge 1 var professor 1 afdelingsleder for en forskningsafdeling i industrien	5 postdocs 1 talentprojekt 1 Postdoc til kvinder 5 FREJA-bevillinger* 1 kvindeligt Steno-stipendium 1 kvindeligt forskningsråds-professorat 5 Yngre Forskningsledere 1 Skou-stipendie 1 Steno-stipendie	2 postdocs* 4 lektorer 2 seniorforsker 1 forskningsleder 6 professorer 1 professor mso 2 afd.ledere i anden forskningsinstitution 1 afdelingsleder i industrien 1 selvstændig erhvervsdrivende 1 offentligt ansat uden for forskning
Før lektor kvalifikation: 10 På lektorniveau: 9 Afdelingslæge: 1 På professorniveau: 1		Før lektor kvalifikation: 2 På lektorniveau: 9 På professorniveau: 7 Uden for forskning: 3
		I alt 21 bevillingsmodtagere

* Det forhold, at 2 af informanterne stadig er i gang med en postdoc skal ses i lyset af, at undersøgelsen også omfatter postdoc-bevillinger, der endnu ikke er udløbet.

Fastholdelse

En række af informanterne mener som tidligere omtalt, at bevillingerne på daværende tidspunkt var deres eneste måde at kunne fortsætte arbejdet med forskning på. Flere siger således direkte, at den specifikke bevilling, de modtog, var afgørende for, at de valgte at gøre forskning til deres karrierevej. Af de 21 informanter i undersøgelsen, der har modtaget enten K-midler eller Y-midler, står blot tre helt uden for forskningsverdenen i dag (jf. også informantbeskrivelsen tidligere). Dog har de alle stadig en eller anden relation til forskningsmiljøet også i deres nuværende arbejdsfunktion.

Rekrutteringsgrundlagets betydning for karriereudvikling (3e)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:1 Side 3	Hele vejen op ad den videnskabelige karrierestige sker der et betydeligt tab af kvindelige forskertalenter. På trods af at flere kvinder end mænd i dag opnår en kandidatgrad på universitetet, er kun hver fjerde lektor en kvinde, og kun 12 pct. af alle danske professorer er kvinder. Dette er ikke blot alarmerende i en dansk sammenhæng. Også i international sammenhæng er andelen af kvindelige lektorer og professorer bemærkelsesværdig lav.	Køn
P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:3 Side 5	Endvidere bekræfter det forhold, at kvinder på alle områder er bedre repræsenteret i forskningen generelt end i de faste stillinger, at der ikke kan konstateres en generel mangel på interesse for forskning blandt kvinderne. I forlængelse heraf viser opgørelser over ansættelsesmønstrene til de ordinære videnskabelige stillinger, at når kvinder søger de videnskabelige stillinger, bliver de i mindst lige så høj grad som mænd vurderet kvalificerede til stillingerne.	Køn Fastansættelse
P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:4 Side 5	I perioden 1995-2006 ses det, at i alt 69 pct. af kvinderne mod 67 pct. af mændene blev vurderet kvalificerede til en forskerstilling, de havde søgt. Samtidig er kvindernes succesrate for at opnå stillingerne mindst lige så god som for deres mandlige medansøgere. Jf. tabel 2.	Køn
P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk	Dertil kommer, at mange flere kvinder end mænd takker nej til et bud om en plads på ledende og besluttende poster. Dette forhold gør sig f.eks. gældende i Det Strategiske Forskningsråds programkomiteer.	Køn

Side 6

P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:11	. viser en nyere undersøgelse fra den svejtsiske National Science Foundation noget overraskende, at kvinder uden børn generelt ikke klarer sig bedre i den akademiske verden end kvinder, der har børn. Barsel og børnepasning er altså ikke en fyldestgørende forklaring i sig selv. Ligeledes er der ikke belæg for meget håndfast at konkludere, at de kvindelige forskere i ringere grad er repræsenteret, der hvor forskningsmidlerne findes.	Køn
		Børn

Side 9

P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:13	De største andele af midlerne går til VIP'er inden for sundhedsvidenskab samt jordbrugs- og veterinærvidenskab, dvs. de fagområder, hvor man også kan konstatere den største procentvise repræsentation af kvinder. Jf. figur 2.	Køn
--	--	------------

Side 10

P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:14	Det forhold at fastansættelse er noget, man i den grad skal kæmpe for og gøre sig fortjent til, er en del af det udskillelsesforløb, som skal sikre, at kun de bedste opnår en forskningskarriere. Men den individualiserede arbejdskultur, og herunder den eventuelle usikkerhed i ansættelsen, som man skal leve med, kan være en medvirkende årsag til tabet af kvindelige forskertalenter. Det er en åbenlys udfordring i forhold til mange kvinders ønske om fritid og familieliv.	Køn
		Familieliv

Side 10

P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:15	En anden forklaring kan være, at kvinder i højere grad end mænd fravælger forskerkarrieren, fordi den ofte er karakteriseret ved et mandsdomineret, socialt isoleret og udtalt konkurrencepræget arbejdsmiljø, der generelt ikke appellerer til kvinder.	Køn
--	--	------------

reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:15		Arbejdsmiljø
Side 10		
P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:16	Kvinder er generelt mere tilbageholdende med at søge forskerstillinger og forskningsmidler end mænd. Dette kan skyldes, at kvinder i højere grad end mænd har brug for en direkte opfordring og støtte fra en lektor eller en professor, før de søger. En anden årsag kan være, at de rekrutteringsstillinger, der udgør fødegrundlaget for at søge egentlige forskerstillinger og midler, ikke i tilstrækkeligt omfang tilfalder kvinderne.	Køn
Side 11		
P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:17	Det er samtidig karakteristisk, at færre kvinder kommer under vingerne af prominente forskere inden for deres fag. I modsætning til de mandlige forskere mangler kvinderne mentorer eller vejledere altså mere erfarne og dygtige forskere, der kan introducere forskertalenterne til internationale netværk, inddragelse ved publicering af videnskabelige artikler, hjælp til forskningsansøgninger m.v.	Køn
Side 11		
P37: 4.15 Rapport. Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud. Dansk Center for Forskningsanalyse 2004.pdf - 37:7	Konkurrence fra hele verden I en række tilfælde er den tidligere adjunkt blevet 'slået' i forbindelse med lektoransættelsen af en udenlandsk konkurrent med klart bedre kvalifikationer. En del peger på at de i et treårigt forløb ikke kan konkurrere med personer, der har haft et forløb på 5-6 år efter ph.d.-graden, andre peger på at det almindelige adjunktsforløbs fokusering på undervisning i realiteten har begrænset deres forskningspublicering, og da undervisningskompetence i realiteten ikke vægtes højt i bedømmelsen bliver det vanskeligt at konkurrere på lige fod med personer fra udlandet.	Konkurrence fra udlandet Overgang fra adjunkt til lektor
Side 11		
P37: 4.15 Rapport. Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud. Dansk Center for Forskningsanalyse 2004.pdf - 37:10	Som man kan se af tabel 6.1 er der generelt flere mandlige adjunkter end kvindelige. Derudover ser vi en mere international tendens blandt mændene, hvor kun 71% af de ansatte adjunkter er danske statsborgere, hvorimod den tilsvarende procentdel for kvinderne er oppe på 77%.	Køn Konkurrence fra

Side 16		udlandet
P37: 4.15 Rapport. Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud. Dansk Center for Forskningsanalyse 2004.pdf - 37:12	Det faktum, at kvinderne oftere optræder inden for de fagområder med højest overgangsfrekvens til lektorater (se afsnit 4), kunne forklare den ligelige overgangsfrekvens fra adjunkt- til lektorniveauet, og således dække over en generel kønsforskel inden for faggrupperne. Som det ses af tabel 6.5 var det tilfældet inden for humaniora, hvor relativt langt flere mænd end kvinder bliver lektorer, for naturvidenskab og samfundsvidenskab er kønsforskellen ikke helt så stor, og som det ses, er der relativt flere kvinder, der bliver lektorer indenfor samfundsvidenskab	Overgang fra adjunkt til lektor
Side 18		
P38: 4.16 Rapport. Kvinder i forskning – med hovedvægt på karriereveje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2008.pdf - 38:1	Danmark har med sine 12 procent den laveste andel af kvindelige professorer i Norden. I Sverige og Norge er andelen 17 og i Finland 24v. I 2004 var det Europæiske gennemsnitstal på 15,3 procent. Ud over at Finland trækker gennemsnittet op, så er der høje kvindeandele i Portugal, Spanien og en række af de nye EU-lande. Helt tilsvarende ligger Danmark lavt på lektorniveauet. I 2004 var det europæiske gennemsnit 32,2 procent kvinder blandt lektorerne, hvor det danske tal var 24,4vi. Det kan således konkluderes, at andelen af kvinder blandt professorer og lektorer i Danmark er lavere end det europæiske niveau.	Køn
Side 3		
P38: 4.16 Rapport. Kvinder i forskning – med hovedvægt på karriereveje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2008.pdf - 38:2	Som det ses nedenfor, er andelen af kvinder indenfor de enkelte fagområder forskellig. Der er relativt færrest kvinder inden for teknisk videnskab og naturvidenskab og relativt flest inden for jordbrugs- & veterinær videnskab og sundhedsvidenskab. For alle fag gælder det, at andelen af kvinder blandt professorerne er mindre en blandt lektorerne og at andelen af kvinder blandt lektorerne er mindre end blandt adjunkterne.	Køn
Side 4		
P38: 4.16 Rapport. Kvinder i forskning – med hovedvægt på karriereveje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2008.pdf - 38:3	Tidligere mente man at grunden til, at der er så få kvindelige lektorer og professorer i Danmark, er, at der ikke er så mange kvinder på det underliggende niveau, dvs. at relativt få kvindelige adjunkter medførte at der var relativt få kvindelige ansøgere til lektorater, og at relativt få kvinder på lektorniveauet medførte få kvindelige ansøgere til professorater. Tallene viser, at det er forkert. For der er faktisk er mange kvalificerede kvinder på de underliggende niveauer i Danmark, og sådan har det været i mange år. Når man ser på udviklingen i kvinde-procenterne for lektorerne over en årrække, så følger de ikke udviklingen i kvinde-procenterne for adjunkterne.	Køn og rekrutteringsgrundlag
Side 4		

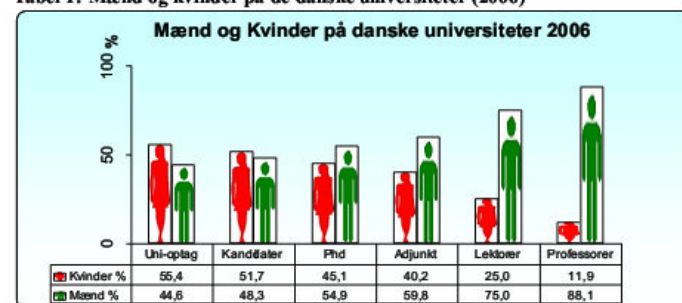
P45: 4.25 Rapport. Last Man Standing, Rapport fra projektet "Køn i forskning" på Aarhus Universitet. Lützen Management 2005.pdf - 45:1 Side 3	Baggrunden for undersøgelsen. Undersøgelsen Køn i forskning på Aarhus Universitet giver en dybdegående og bred blotlægning af forhindringer, løsninger og muligheder. Derfor består undersøgelsen både af en kvalitativ og kvantitativ dimension. Det primære fokusområde i undersøgelsen har været de kvindelige ph.d.-studerende og de omstændigheder, som indvirker på kvindernes karriereveje på universitetet. Undersøgelsen tager afsæt i artiklerne fra bogen "Akademisk tilblivelse - akademia og dens kønnede befolkning" redigeret af Lis Højgaard og Dorte Marie Søndergaard.. I disse artikler introduceres begrebet den lækkende rørledning som en beskrivelse af, at kvinderne falder fra op igennem det traditionelle karrieresystem fra kandidat til ph.d., fra ph.d. til post.doc., fra post.doc. til adjunktur, fra adjunktur til lektorat med den konsekvens, at der er meget få kvindelige ansøgere til professorstillinger i Danmark. Inge Henningsen, statistiker på Københavns Universitet har i samme bog skrevet en artikel som beskriver at kvindeandelen blandt VIP-personalet i Danmark ikke er øget væsentligt i de sidste 30 år, og Bertel Ståhle skriver i analysen "En forskerstab i forandring - Forskningspersonale og forskerrekkruttering på danske universiteter 2001-2003", at der til halvdel af stillingerne til adjunkt, lektor- og professorstillinger kun er en kvalificeret ansøger.	Køn og rekrutteringsgrundlag
P58: 4.36 Statusnotat. Forskningskapacitet udbud efterspørgsel efter forskeruddannede. Videnskabsministeriet 2009.pdf - 58:2 Side 6-7	Der er udarbejdet en prognose for, hvor mange nyuddannede ph.d.ere universiteterne har behov for at ansætte. Beregningen tager udgangspunkt i dels hvordan universiteternes ansættelser historisk har fordelt sig på professor, lektor og adjunktniveau, samt en prognose for hvor mange uddannelsesVIP og forskningsVIP universiteterne har behov for at have ansat for at løfte deres uddannelses- og forskningsforpligtigelser. I beregningsgrundlaget er antaget, at midlerne til forskning fra globaliseringspuljen fordeles 50/50 mellem basis og konkurrenceudsatte midler og at niveauet for midler til forskning holdes konstant efter 2012. Alle konkurrencemidler går ikke til universiteterne, således modtager universiteterne ikke alle de midler, der er afsat til strategisk forskning og innovation, internationale forskningsaktiviteter mv. På denne baggrund antages i analysen, at 70 procent af konkurrencemidlerne vil tilgå universiteterne, og dermed være med til at skabe et behov for ansatte forskere på universiteterne. Fordelingen mellem basis og konkurrence har derfor i det primære betydning for profilen for det forventede antal stillinger på adjunktniveau i årene 2010 til 2013, mens antallet af forventede stillinger på adjunktniveau ikke ændres meget i ligevægtssituationen i 2014, se analysens bilag for nærmere beskrivelse af beregningsmetodikken. Antallet af nyuddannede ph.d.ere til rådighed for jobs i den private sektor/udlandet er beregnet som forskellen på antal nyuddannede ph.d.ere og det antal ansættelser, som universiteterne forventes at have behov for på adjunktniveau. Dette antal inkluderer det antal ph.d.ere, der skal ansættes på sygehusene. Analysen opererer altså med den forudsætning, at universiteterne er i stand til at ansætte det antal adjunkter, der er behov for ud fra de nyuddannede ph.d.ere. Det betyder, at såfremt universiteterne ansætter fra udlandet på adjunktniveau, er der flere ph.d.ere, der kan få jobs i den private sektor/udlandet modsat gælder selvfølgelig hvis universiteterne ændrer rekrutteringsprofil, så væksten i antal stillinger i højere grad end historisk antaget kommer til at ligge på adjunktniveau.	Rekruttering
P59: 4.38 Rapport. Collaborative doctoral education. European University Association 2009.pdf - 59:6	Contributing to sustainable funding for research and research infrastructure: this category of benefits included: i) acquiring and updating equipment, research facilities, infrastructure ii) recruiting doctoral candidates, post-docs and researchers in general	

1. Statistik: kvinder i den danske forskningsverden

Kønsfordelingen blandt universitetsstuderende og forskere

Flere kvinder end mænd opnår i dag en universitetsuddannelse. På trods af dette er kun hver fjerde lektor en kvinde, og kun 12 pct. af landets professorer er kvinder. Jf. tabel 1. Disse tal afspejler det forhold, at der hele vejen op ad den videnskabelige karrierestige sker et betydeligt tab af kvinder til fordel for mænd.

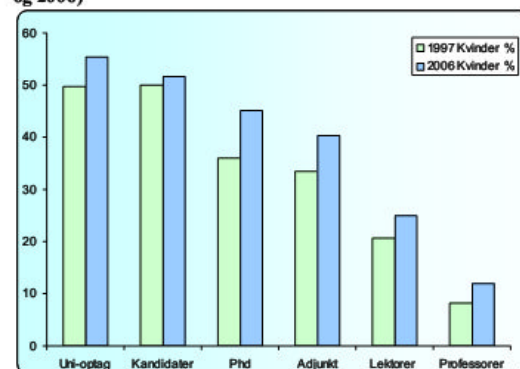
Tabel 1: Mænd og kvinder på de danske universiteter (2006)



Kilde: Forsknings- og udviklingsarbejde i den offentlige sektor. Forskningsstatistik 2006

I perioden 1997 til 2006 er der sket en vis stigning i antallet af kvinder på alle niveauer. Jf. figur 1 (nedenfor). Den største udvikling er sket i de ikke-faste forskerstillinger. Andelen af de kvindelige ph.d.-studerende steg således fra omkring 36 pct. i 1997 til ca. 45 pct. i 2006. Også blandt lektorer og professorer er andelen af kvinder steget.

Figur 1: Procentvis andel af kvindelige forskere i dansk forskning fordelt på stillingskategori (1997 og 2006)



Kilde: Forsknings- og udviklingsarbejde i den offentlige sektor. Forskningsstatistik 2006

P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:5

Side 5

Tabel 2: Vurdering af ansøgninger til forskningsstillinger fordelt på køn

	Andel af ansøgninger hvor ansøger er kvalificeret til stilling		Andel af ansøgninger hvor kvalificeret ansøger fik stillingen	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Adjunkt stillinger	71pet.	72pet.	26pet.	28pet.
Lektor stillinger	68pet.	67pet.	31pet.	39pet.
Professor stillinger	59pet.	62pet.	41pet.	44pet.
I alt	67pet.	69pet.	31pet.	34pet.

Kilde: Bertel Ståhle: Forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter – opgørelser fra 1995 – 2006, UNL.C.

Køn og rekrutteringsgrundlag

P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:10

Side 7

Tabel 3: Ansøgningers succesrater, betinget af køn og bevillingsgiver

Område	Antal ansøgninger	Kvindeandel blandt ansøgere	Succesrate		Gnsnt. bevilling, kr.		
			Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Mænd/Kvinder
DFF	17.370	28%	33%	36%	703.281	910.866	1.30
DSF	935	24%	19%	29%	4.400.492	3.982.714	0.91
KUF, andet	797	10%	44%	37%	1.598.556	2.207.894	1.38
I alt	19.102	27%	33%	36%	814.704	1.105.770	1.36

Kilde: Heine Andersen og Inge Henningsen (2008)

Hvorvidt dette skyldes, at kvinderne ikke har kompetencer og forskningsfaglig tyngde til at hjemtage midler i fri konkurrence eller andre forhold som f.eks. bevillingsstrukturerne eller det mulige forhold, at der inden for de fagområder, hvor kvinderne søger, reelt er tale om hårdere konkurrence pr. afsat krone, er uklart. Det er under alle omstændigheder et faktum, at succesraten er lavere for kvinder end for mænd.

Køn og rekrutteringsgrundlag

P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf -

Pas på flaskehalsproblemer

En enkelt informant påpeger, at problemstillingen omkring fastholdelse af yngre forskere er mere aktuel end nogensinde, da der i øjeblikket uddannes flere og flere ph.d.-ere. Det giver et øget pres på de midlertidige stillinger efter erhvervet ph.d.-grad:

Det vi er i færd med i Danmark lige nu - nemlig at rekruttere så mange ph.d.-studerende, som vi aldrig nogensinde har gjort før - det kommer til at skabe et voldsomt problem om 2-3 år. Den rate gør, at vi om en 2-3 år kommer til at stå med en hel masse

Rekrutteringsgrundlag

Overgang fra ph.d.

53:41	ph.d.-kandidater, som man skal finde muligheder for. I det omfang, at resten af institutionen er god til at tiltrække ekstra midler, så bliver der jo nogle postdoc-stillinger, men ellers kan man sige, at det er et fuldstændigt frit vakuum. Derfor er Det Frie Forskningsråds væsentligste rolle at sørge for, at der er muligheder for postdoc-bevillinger, sådan at de ph.d.-studerende får mulighederne og motivationen for at fortsætte og få yderligere en 2-3 års erfaring. (...) Jeg mener, at postdoc-bevillingerne er det vigtigste. Den pulje synes jeg ikke er stor nok i dag. Jeg synes faktisk, at Det Frie Forskningsråds væsentligste opgave er at sikre det segment.	til post.doc.
Side 123	Bevillingsmodtager, virkemidlet Yngre Forskningsleder	

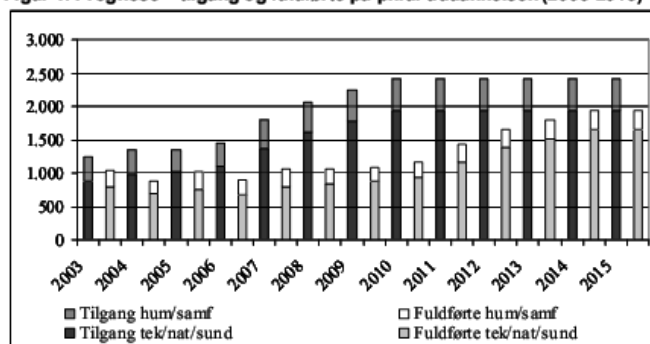
Spørgsmål 1:

Uddannes der nok ph.d'ere til at imødekomme den forventede efterspørgsel på universiteterne og i den private sektor?

Med globaliseringsaftalen fra 2006 er afsat betydelige midler til et øget optag, og det er i den forbindelse aftalt med universiteterne, at ph.d.-optaget i 2010 skal være på 2.400. Det svarer i runde tal til en fordobling af 2003-optaget på 1.244.

I figur 4 nedenfor vises den udvikling i optaget frem mod 2010, der er aftalt med universiteterne i udviklingskontrakterne. Aftalerne med universiteterne fastlægger endvidere, at væksten i ph.d.-stillinger særligt skal ske inden for tek/nat/sund. Medtaget i figur 4, er også det antal fuldførte ph.d.ere, der kan forventes, når der i prognosen tages udgangspunkt i den nuværende fuldførelsestid og fuldførelsesprocent.

Figur 4: Prognose – tilgang og fuldførte på ph.d.-uddannelsen (2003-2015)

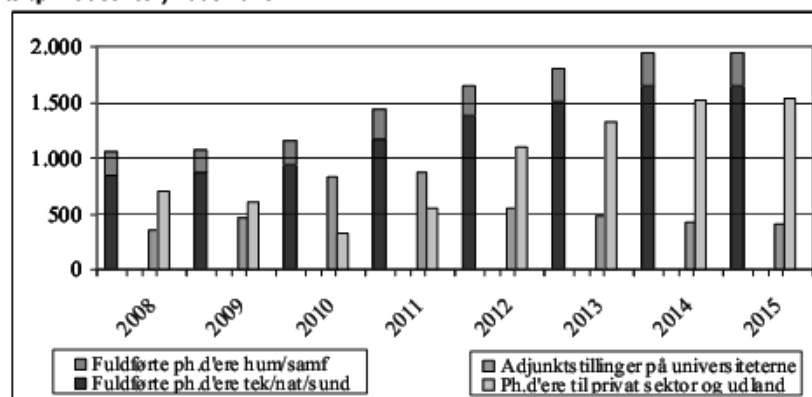


Kilde: Ph.d.-prognose (Yderligere beskrivelse af beregningsforudsætninger fremgår af analysen bilag).

Det fremgår endvidere af figur 4, at antal nyuddannede ph.d.ere forventes at vokse betydeligt frem mod et ligevægtsniveau på cirka 1.950 i 2014 og frem. De 1.950 kan opdeles på 1.650 inden for tek/nat/sund og 300 inden for hum/samf.

Som anført er det en del af aftalerne med universiteterne, at stigningen i optaget særligt skulle placeres inden for tek/nat/sund. For disse hovedområder under ét kan der i 2007 konstateres et meroptag i forhold til 2006 på 270 ph.d.-studerende. Denne stigning svarer til 79 procent af det samlede meroptag i 2007 på 341. Det er vedrørende ph.d.-optaget endvidere aftalt, at optaget på ErhvervsPhD skal følge den generelle fordobling, således at der i 2010 igangsættes 150 nye ErhvervsPhD-projekter. I 2006 blev der godkendt 85 ErhvervsPhD-projekter, i 2007 var tallet 109 og i 2008 var det 119 projekter. Der er således samlet siden 2006 sket en stigning på 40 procent i antallet af igangsatte ErhvervsPhD-projekter.

Figur 5: Nyuddannende ph.d.ere fordelt på forventet fremtidig sektor (universiteter/privat sektor) 2008-2015



Kilde: Ph.d.-prognose samt yderligere beregninger (Yderligere beskrivelse af beregningsforudsætninger fremgår af analysen bilag).

Det fremgår af figur 5, at der i alle år er tilstrækkeligt nyuddannende ph.d.ere til, at universiteterne kan få besat det forventede antal adjunktstillinger, og den private sek-

Tabel 1.11: Universiteternes VIP-behov, antal nyuddannede ph.d.ere og forventet antal adjunkt-niveaustillinger.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Samlet VIP behov (excl. ph.d.)	9.027	9.168	9.739	10.337	10.517	10.612	10.626	10.626
Forventede ligevægts adjunktstillinger	350	350	355	378	401	401	408	412
Forventede vækst-adjunktstillinger	0	117	474	497	149	79	11	0
Forventet antal adjunktstillinger	350	467	829	875	550	480	419	412
Kommuleret forventede adjunktstillinger	350	817	1.647	2.521	3.071	3.551	3.970	4.382
Forventet antal nyuddannede ph.d.ere	1.060	1.075	1.156	1.430	1.653	1.799	1.945	1.945
Kommuleret forventede antal nyuddannede ph.d.ere	1.060	2.135	3.290	4.720	6.373	8.172	10.117	12.062
Forventet ph.d.ere til privat sektor og udland forudsat fuld uni-rekruttering	710	607	326	555	1.103	1.319	1.526	1.533
kommuleret forventet ph.d.ere til den private sektor	710	1.317	1.644	2.199	3.302	4.620	6.146	7.679

Ad 2: Prognose for erstatningsbehov som følge af pensionering

Med udgangspunkt i den senest kendte aldersfordeling for forskerstaben på universiteterne er erstatningsbehov som følge af pensionering beregnet. Beregningsforudsætningerne har været, at det konstaterede forhold i 2006 mellem antal ansatte i gruppen 60-64 år og i gruppen 65-70 år vil være det samme fremover til og med 2015. Dette forhold kendes for de enkelte hovedområder og er gengivet i tabel 2.1. Beregningerne er konkret foretaget således, at de angivne 5-års-aldergrupper er fordelt ligeligt enkeltårgange. Dette kan bedst illustreres ved, at de 60-64-årige er fordelt ligeligt på enkeltårgangene 60-årige, 61-årige, 62-årige, 63-årige og 64-årige pr 31. december 2006. Erstatningsbehovet i 2007 gøres beregningsteknisk herefter op som den andel af de 64-årige, der ikke forbliver i arbejdsstyrken som 65-årige. Denne andel er en residual til den viste andel i tabellen herunder. I runde tal svarer det til, at ca. 30 procent af de 64-årige pr. 31. december 2006 fortsætter som ansatte i 2007, medens ca. 70 procent lader sig pensionere. Denne metode er anvendt på hvert af hovedområderne, idet der er nogen forskel mellem de enkelte hovedområder mht. til arbejdsstyrkens alderssammensætning.

Tabel 2.1: Forholdet mellem 60-64-årige og 65-70-årige VIP'ere ansat på universiteterne pr. 31.12.2006 fordelt på hovedområder

	Hum	Sam	Nat	Jord	Sund	Tek	I alt
Forholdet: ansatte 60-64 år/ ansatte 65-70 år	0,25	0,27	0,40	0,32	0,34	0,29	0,31

Kilde: Bertel Ståhle: Fornyelse i forskerstaben – forskerpersonale og forskerrekkruttering på danske universiteter 2004-2006. UNI-C 2007.

Endvidere er der fremskrevet ud fra, at alle pensioneres ved 70-års-alderen.

Dermed kan erstatningsbehovet som følge af pensionering opgøres i tabellen herunder. Dette gøres fordelt på hovedområder som et samlet tal for hele perioden 2008 til 2015 og relateres til arbejdsstyrken i 2006.

Rekruttering af forskere til universiteterne

Ansættelsesrammernes betydning for rekruttering (4a)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P40: 4.18 Rapport. Ph.d.-uddannedes karrierevalg og –veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007.pdf - 40:1 Side 9	Den samlede undersøgelse viser, at • de to primære grunde til at vælge en forskerkarriere er arbejdets kreative og innovative sider og den store grad af uafhængighed i jobbet	Arbejdsforhold
P40: 4.18 Rapport. Ph.d.-uddannedes karrierevalg og –veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007.pdf - 40:4 Side 14	Den vigtigste faktor for at vælge en forskerkarriere er arbejdets kreative og innovative sider, mens den vigtigste årsag til ikke at arbejde som forsker er begrænsede jobmuligheder og jobusikkerhed.	Ansættelsesvilkår
P54: 4.10 Bilag til rapport. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.pdf - 54:18 Side 36-37	4.5. Forskeres og institutioners forslag til initiativer, der kan forbedre vilkårene for rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere. Samtlige undersøgelsens deltagere har haft lejlighed til at anføre forslag til initiativer, der kan forbedre vilkårene for rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere. 96 ud af de 193 adspurgte forskere har benyttet sig af muligheden for at nævne et eller flere forhold som de mente kunne gøre det mere attraktivt for udlændinge at søge danske forskerstillinger. Forslagene vedrører overordnet følgende: • 37 nævner: Forhold vedrørende højere løn og/eller lavere skat • 16 nævner: Udarbejdelse af skriftligt materiale (en "velkomstpakke") på engelsk, som giver informationer om generelle dan-	Vilkår for udenlandske forskere

ske samfundsforhold og det danske forskningsmiljø samt institutionen, tilrettelæggelse af fag,

finansieringen af forskningen, eksamen mv. Materialet bør være tilgængelig på Internet

- 12 nævner: Lettere adgang til forskningsmidler, idet forskerne angiver, at en stor del af deres tid i dag anvendes til at søge disse. Der ønskes et mere gennemskueligt tilskudssystem i forbindelse med forskningsfinansiering
- 10 nævner: Etablering af gæsteboliger, hvor udenlandske forskere kan tilbydes bolig i perioder af varierende længde generel hjælp til at finde bolig, eventuelt etablere bytteboliger for forskere
- 8 nævner: Tilbud om danskundervisning, f.eks. ved at undervisningsbyrden kunne reduceres i starten af ansættelsen og konverteres til obligatorisk danskursus
- 8 nævner: Mulighed for at institutionerne kan yde bidrag til flytteomkostninger
- 6 nævner: Etablering af støtteforanstaltninger vedrørende beskæftigelse til Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning 33 ægtefæller. F.eks. at oprette fælles stillinger og deltidsstillinger for forskerægtepar
- 4 nævner: At stimulere institutionernes internationale relationer og forskningsnetværk, idet dette kan "gøde jorden" og øger institutionens internationale profil og attraktivitet
- 3 nævner: Hurtigere sagsbehandlingstid i det offentlige, herunder særskilt behandling af udenlandske forskere i Udlændingestyrelsen

Fra såvel forskerens side som fra repræsentanterne på institutionerne er der fremkommet forskellige forslag til konkrete initiativer, der vil kunne imødekomme nogle af de ønsker og behov som fremsættes:

- Udarbejdelse af en checkliste/manual, der kan hjælpe institutionerne til at yde mere systematisk hjælp og vejledning i forbindelse med ansøgningsfasen
- Etablere en mentorordning, hvor institutionerne udpeger koordinatore som, kan støtte og vejlede de udenlandske forskere i den første tid
- Etablering af en central instans, hvor ekspertise vedrørende relevante forhold for udenlandske forskere kunne være samlet, evt. med repræsentanter på de enkelte forskningsinstitutioner og universiteter til udelukkende at varetage praktiske forhold vedrørende udenlandske forskeres etablering i Danmark.

Økonomiske og organisatoriske rammers betydning for rekruttering (4b)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:8 Side 6	Kønsfordelingen i fordelingen af konkurrenceudsatte midler Det er veldokumenteret, at kvinder generelt er mere tilbageholdende end mænd med at søge såvel stillinger som bevillinger end mænd. Dette konkluderes senest i en helt ny analyse af forskningsrådenes bevillingspraksis i perioden 2001-2006. Denne selvseleksion burde føre til, at kvindelige ansøgere alt andet lige er mere kvalificerede end mænd, når de ansøger, og man skulle derfor forvente højere succesrater for kvinder end for mænd. Ser man på succesraterne i fordelingen af konkurrenceudsatte midler, dvs. midler uddelt via forskningsrådssystemet, er billedet imidlertid det stik modsatte. I såvel Det Frie Forskningsråd som Det Strategiske Forskningsråd er succesraten lavere for kvinder end for mænd, både hvad angår antallet af bevillinger og bevillingsstørrelse.	Køn
P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:9 Side 6	Opgjort på antal bevillinger har kvinder en succesrate på 33 pct. mod mændene, som har en succesrate på 36 pct. Opgjort på bevillingsstørrelse får mænd i gennemsnit 36 pct. større bevillinger end kvinder. Jf. tabel 3.	Køn
P 7: 4.14 Rapport. Gender and Differences in Career Paths and Wages among University Researchers in Denmark. Dansk Center for Forskningsanalyse 2008.pdf - 7:7 Side 9	A significant share of younger researchers reported in a survey from 2005, that they fear international competition when they applies for associate professorships, i.e. tries to be promoted from assistant to associate professor, and that the openness of the Danish university system causes major problems for researchers educated in Denmark (Langberg et al 2005). Hence, there seems to be a lack of certain specific (internationalisation) competences resulting in lower success rates in promotion among the Danish educated applicants.	Konkurrence fra udenlandske forskere
P54: 4.10 Bilag til rapport. Rekruttering af	2.1. Er rammerne og rutinerne for rekruttering af videnskabelige medarbejdere ved universiteter og sektorforskningsinstitutioner i Danmark tilstrækkeligt gode? PLS RAMBØLL Management vurderer, at undersøgelsen viser, at danske universiteter og	Udenlandske fors-

udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.pdf - 54:1 Side 7	sektorforskningsinstitutioner på ledelsesniveau betragter rekruttering af udenlandske forskere som en strategisk målsætning. Institutionerne vurderer det som vigtigt at have international synlighed og netværk. Rekruttering af udenlandske forskere betragtes derfor af institutionerne som et mål og samtidig også som et middel til at fremme institutionens internationale netværk. Institutionernes internationaliseringsstrategi omfatter typisk en bred vifte af indsatsområder, herunder udveksling af studerende, invitation af forskere, som gæsteundervisere, deltagelse i internationale programmer m.v., og rekrutteringen af udenlandske forskere indgår således typisk blot som ét af flere elementer i internationaliseringen. Institutionerne har gennemgående ens principper for, hvorvidt man opslår forskerstillinger internationalt. Som hovedregel foretager institutionerne internationalt opslag af stillingerne på professorniveau. Selvom institutionerne på centralt niveau har formuleret strategiske mål og hensigts-erklæringer om rekruttering af udenlandske forskere, vurderer PLS RAMBØLL Management, at der mellem institutionerne er forskel på, hvorledes institutionerne udmønter disse mål og strategier i konkrete initiativer. Dels er der forskel på, hvor konkrete principper og målsætninger for rekrutteringen af udenlandske forskere man på centralt niveau formulerer og melder ud til det decentrale niveau dvs. institutter/afdelinger. Dels er der forskel på, i hvilken grad man fra centralt niveau på institutionen iværksætter tværgående initiativer, administrative procedurer og støtteforanstaltninger, som skal fremme rekrutteringen og fastholdelsen af udenlandske forskere. Undersøgelsen viser, at der mellem institutionerne er forskelle på, hvor stor en andel af forskerne, der er tilfredse med institutionernes støtteforanstaltninger. PLS RAMBØLL Management kan dog ikke fastslå, at der er en entydig sammenhæng mellem institutionens omfang af støtteforanstaltninger på centralt niveau og andelen af tilfredse forskere.	kere
P54: 4.10 Bilag til rapport. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.pdf - 54:18 Side 36-37	4.5. Forskeres og institutioners forslag til initiativer, der kan forbedre vilkårene for rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere Samtlige undersøgelsens deltagere har haft lejlighed til at anføre forslag til initiativer, der kan forbedre vilkårene for rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere. 96 ud af de 193 adspurgte forskere har benyttet sig af muligheden for at nævne et eller flere forhold som de mente kunne gøre det mere attraktivt for udlændinge at søge danske forskerstillinger. Forslagene vedrører overordnet følgende: • 37 nævner: Forhold vedrørende højere løn og/eller lavere skat • 16 nævner: Udarbejdelse af skriftligt materiale (en "velkomstpakke") på engelsk, som giver informationer om generelle danske samfundsforhold og det danske forskningsmiljø samt institutionen, tilrettelæggelse af fag, finansieringen af forskningen, eksamen mv. Materialet bør være tilgængelig på Internet • 12 nævner: Lettere adgang til forskningsmidler, idet forskerne angiver, at en stor del af deres tid i dag anvendes til at søge disse. Der ønskes et mere gennemskueligt tilskudssystem i forbindelse med forskningsfinansiering • 10 nævner: Etablering af gæsteboliger, hvor udenlandske forskere kan tilbydes bolig i perioder af varierende længde generel hjælp til at finde bolig, eventuelt etablere bytteboliger for forskere • 8 nævner: Tilbud om danskundervisning, f.eks. ved at undervisningsbyrden kunne reduceres i starten af ansættelsen og konverteres til obligatorisk danskursus	Vilkår for udenlandske forskere

- 8 nævner: Mulighed for at institutionerne kan yde bidrag til flytteomkostninger

- 6 nævner: Etablering af støtteforanstaltninger vedrørende beskæftigelse til Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning 33 ægtefæller. F.eks. at oprette fælles stillinger og deltidsstillinger for

forskerægtepar

- 4 nævner: At stimulere institutionernes internationale relationer og forskningsnetværk, idet dette kan "gøde jorden" og øger institutionens internationale profil og attraktivitet

- 3 nævner: Hurtigere sagsbehandlingstid i det offentlige, herunder særskilt behandling af udenlandske forskere i Udlændingestyrelsen

Fra såvel forskerens side som fra repræsentanterne på institutionerne er der

fremkommet forskellige forslag til konkrete initiativer, der vil kunne imødekomme

nogle af de ønsker og behov som fremsættes:

- Udarbejdelse af en checkliste/manual, der kan hjælpe institutionerne til at yde mere systematisk hjælp og vejledning i forbindelse med ansøgningsfasen

- Etablere en mentorordning, hvor institutionerne udpeger koordinatore som, kan støtte og vejlede de udenlandske forskere i den første tid

- Etablering af en central instans, hvor ekspertise vedrørende relevante forhold for udenlandske forskere kunne være samlet, evt. med repræsentanter på de enkelte forskningsinstitutioner og universiteter til udelukkende at varetage praktiske forhold vedrørende udenlandske forskeres etablering i Danmark.

P54: 4.10 Bilag til rapport. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.pdf - 54:20

Rekruttering af udenlandske forskere

Stillingsopslag

4.1. Institutionernes stillingsopslag

Interviewene blandt universiteternes og sektorforskningsinstitutionernes ledelsesniveau viser overordnet, at rekruttering af udenlandske forskere betragtes som en målsætning, dvs. noget man bevidst søger at fremme. Det anføres typisk, at forskningen, og det marked, der er for rekruttering af medarbejdere til forskningen, grundlæggende er internationalt. Institutionerne vurderer det som vigtigt at have international synlighed og netværk. Rekruttering af udenlandske forskere betragtes af institutionerne derfor som et mål og samtidig også et middel til fremme institutionens internationale netværk. Det fremhæves dog

Udenlandske forskere

samtidig generelt af institutionernes ledelser, at ansættelse af udenlandske sker under det princip, at man, når man rekrutterer forskere, tilstræber at ansætte de fagligt bedst kvalificerede ansøgere. En del af institutionerne udtrykker i den sammenhæng at have det princip, at udenlandske forskere vælges i de tilfælde, hvor der er tale om fagligt ligeværdige ansøgere. Institutionerne har typisk i forbindelse med formuleringen af en internationaliseringsstrategi nedfældet målsætninger vedrørende ansættelse af udenlandske forskere. Institutionernes internationaliseringsstrategi omfatter typisk en bred vifte af indsatsområder, herunder udveksling af studerende, invitation af forskere som gæsteundervisere, deltagelse i internationale programmer m.v. Rekrutteringen af udenlandske forskere indgår således blot som et af flere elementer i internationaliseringen. Selvom institutionerne på centralt niveau har formuleret strategiske mål og hensigtserklæringer om rekruttering af udenlandske forskere, vurderer PLS RAMBØLL Management, at der mellem institutionerne er stor forskel på, hvorledes institutionerne udmønter disse mål og strategier i konkrete initiativer. For det første er der forskel på, hvor konkrete principper og målsætninger for rekrutteringen af udenlandske forskere man formulerer på centralt niveau og melder ud til det decentrale niveau dvs. institutter/afdelinger. På nogle institutioner har man fra centralt hold udmeldt ret konkrete krav og udviklingsmål for institutionens sammensætning af forskere og institutionens internationalisering i øvrigt. På andre institutioner overlader man det i højere grad til instituttet/afdelingen at fastlægge sin rekrutteringspolicy af udenlandske forskere og øvrige aktiviteter i relation hertil. For det andet er der forskel på, i hvilken grad man fra centralt niveau på institutionen iværksætter tværgående . Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning initiativer, administrative procedurer og støtteforanstaltninger, som skal fremme rekrutteringen og fastholdelsen af udenlandske forskere. På baggrund af undersøgelsen vurderer PLS RAMBØLL Management, at det i overvejende grad er på decentralt niveau dvs. fakultets-, institut- eller afdelingsniveau, at man varetager de fleste konkrete forhold vedrørende rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere herunder afklaring af spørgsmål om skat, løn m.v. samt faglig og social integration efter ansættelsen. Afhængig af instituttets/afdelingens størrelse kan der være store forskelle på, hvilke ressourcer, det være sig med hensyn til personale, rutine og erfaring, der er til stede hos denne til opgaverne i forbindelse med rekrutteringen af udenlandske forskere. Dette betyder, at der mellem de enkelte institutter/afdelinger er forskelle på omfanget af støtteforanstaltninger samt de afsatte administrative ressourcer, sekretariatsbistand og systematiserede procedurer vedrørende social og faglig integration af udenlandske forskere.

I det følgende nævnes nogle eksempler på, hvor forskelligt institutioner organiserer arbejdet med rekruttering af udenlandske forskere herunder fordelingen af initiativet mellem det centrale og decentrale niveau.

På RUC har man organiseret sig således, at man fra centralt hold udmelder en ønsket samlet sammensætning af forskere med hensyn til adjunkt, lektor og professorniveauet, mens det overlades til det decentrale niveau at afgøre sammensætningen af danske og udenlandske forskere på det enkelte institut. Dette begrundes med, at der eksisterer så store forskelle internt mellem institutionens fakulteter, at man ikke fra centralt hold ønsker at udstikke retningslinjer omkring rekrutteringsstrategier vedrørende udenlandske forskere. Fra centralt niveau er der iværksat initiativer, der skal understøtte rekrutteringen af udenlandske forskere. Der er udarbejdet en velkomstpjece til udlændinge, ligesom institutionens internationale kontor tilbyder sprogkurser og er behjælpelig med at finde bolig.

KVL er et eksempel på en institution, som på centralt niveau har opstillet mere konkrete udviklingsmål for internationaliseringen og meldt dem ud til det decentrale niveau. Institutionens internationaliseringsstrategi fremhæver, at man ønsker at fremme udvekslingen af danske og udenlandske undervisere. Det er i forbindelse med udviklingsmålene formuleret, at 2-3 af overbygningssuddannelserne i fremtiden skal udbydes på engelsk og samtidig betragtes det som en fordel for internationaliseringen, at

en del af underviserne har fået deres uddannelse i udlandet. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning.

I forbindelse med en opprioritering af internationaliseringen har man valgt fremover i højere grad at støtte opgaverne vedrørende disse støtteforanstaltninger fra centralt

hold, hvor opgaverne hidtil i vid udstrækning er blevet varetaget decentral på institutionens institutter. Der er etableret et internationalt sekretariat under den centrale administration, der kan varetage de praktiske støtteforanstaltninger i forbindelse med ansættelsen af udlændinge f.eks. spørgsmål i forbindelse med cpr-nummer, skatteforhold og bolig mv. Konkret arbejder KVL endvidere med det mål at etablere 50 boliger for udlændinge der er i den forbindelse taget kontakt til Frederiksberg Kommune.

På Århus Universitet er der fra centralt hold iværksat initiativer, der skal støtte rekrutteringen af udenlandske forskere. Blandt andet råder de enkelte fakulteter fra januar 2001 over hver 6 lejligheder, som kan udlejes til udlændinge i en periode fra en måned til et år. Ligeledes har der gennem en årrække eksisteret en klub for udlændinges ægtefæller, dette initiativ er blevet fulgt op, således at der er etableret en ny klub, der har til hensigt at skabe øgede relationer mellem de danske og de udenlandske forskere på universitetet. Endelig er der på central hold intentioner om at alt materiale f.eks. studieplaner, Ph.d programmer og lignende skal udarbejdes på engelsk, dette er dog en proces der vil fortsætte over en årrække. Til forskel fra Århus Universitet har man på Københavns Universitet ikke i samme grad fra centralt niveau iværksat fælles støtteforanstaltninger såsom boligtilbud eller initiativer som skal sikre den sociale integration af udenlandske forskere. Fra centralt niveau har man taget initiativ til at oversætte relevante blanketter, mens der ikke er udarbejdet fælles informationsmateriale rettet mod de udenlandske forskere. Ved Københavns Universitet har man på det centrale personalekontor samlet en del af de administrative opgaver i forbindelse med ansættelse af udenlandske forskere. Her varetages opgaver vedrørende spørgsmål om f.eks. skat, arbejds- og opholdstilladelse samt vejledning af ansøgeren vedrørende diverse praktiske forhold om boligsøgning.

Ligeledes er der eksempler på, at institutionerne indgår i formaliserede samarbejder med eksterne partnere i forbindelse med etablering af støtteforanstaltninger. Således har man på Handelshøjskolen i København indgået i et samarbejde med et revisionsfirma om, at de udenlandske medarbejdere på institutionen kan få vejledning i forbindelse med skatteforhold.

Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning

Institutionerne har gennemgående ens principper for, hvorvidt man opslår forskerstillinger internationalt. Som hovedregel foretager institutionerne internationalt opslag af stillinger på professorniveau. Et stort antal af institutionerne lægger endvidere engelske udgaver af deres stillingsannoncer ud på deres hjemmesider. Inden for visse emneområder opslås stillingerne dog ikke i udlandet. Det er typisk, når der er tale om fagområder, hvor der fordres et særligt indgående kendskab til danske forhold eller til det danske sprog. De interviewede institutioner anfører generelt, at man typisk også opslår stillinger internationalt i tilfælde, hvor den nationale rekrutteringsbase indenfor et givet fagområde er for begrænset. Institutionerne anfører, at de har blandede erfaringer i forbindelse med responsen på deres internationale opslag. Institutionerne oplever ofte, at et internationalt opslag resulterer i et stort antal ukvalificerede ansøgere, hvilket kan betyde, at ansættelsesudvalgene overbebyrdes med irrelevante ansøgere.

De udenlandske forskere har fået kendskab til stillingerne i Danmark fra forskellig side. 31% af de udenlandske forskere fik kendskab til deres nuværende stilling via en personlig henvendelse. Af de, der fik en personlig henvendelse, kom halvdelen fra

en stilling i udlandet, den anden halvdel kom fra en stilling i Danmark. En anden stor gruppe (29%) fik kendskab til stillingen via deres kolleger. Kun 16% fik kendskab til stillingen via en annonce i et udenlandsk tidsskrift. Dette mønster gælder uanset om forskeren kommer fra et EU land, USA/Canada eller fra øvrige lande.

Blandt institutionernes ledelser fremhæves vigtigheden af internationale netværk i forbindelse med rekrutteringen af udenlandske forskere. Det fremhæves, at der er tale om en selvforstærkende proces, hvor det danske forskningsmiljø i kraft af internationale netværk får større international synlighed og dermed nemmere ved at tiltrække udenlandske forskere, hvilket igen styrker institutionens internationale profil.

Størstedelen (58%) af de udenlandske forskere havde ikke været i Danmark i faglig sammenhæng, da de søgte deres stilling i Danmark. 13% angiver, at de havde familiemæssige relationer i Danmark, da de søgte stillingen. En del institutioner anvender tidsbegrænsede ansættelser som en rekrutteringsvej.

Således kan en periode som gæsteforsker fungere som overgang til en fast ansættelse. Blandt institutionerne anføres det, at tidsbegrænsede stillinger anvendes som en rekrutteringsvej, specielt i forbindelse med ansættelser på lavere niveauer.

P55: 4.31 Rapport. Alle talenter i spil, flere kvinder i forskning. Viden-skabsministerens og ligestillingsministerens tænketank 2005.pdf - 55:5

Side 13-14

Flere kvinder i forskerstillinger er et ledelsesansvar. Derfor skal opgaven helt grundlæggende adresseres af den øverste ledelse. Det er ledelsens opgave at opstille målsætninger om flere kvinder i forskerstillinger. Ledelsen skal udpege målsætninger, som er synlige og forankrede i de generelle mål for institutionen, og de skal aktivt søge dem omsat til virkelighed i det daglige virke. Konkret er ledelsens opgave at vælge initiativer og redskaber, der fremmer målene. Målopfyldelsen skal indgå i de opsamlinger og evalueringer, der med jævne mellemrum gør status. Ledelsesopgaven er strategisk, fordi den skal sikre, at der tages langsigtet vare på både kvinder og mænd med et forskerpotentiale, samt at alle ressourcer bruges og udvikles. Ledelsesopgaven er ikke forskellig fra andre centrale ledelsesopgaver, som kræver, at der opstilles og aftales mål, som udmønter sig i forpligtende aftaler mellem de forskellige ledelsesniveauer i institutionerne og organisationerne. På universitetsområdet er der med den nye universitetslov indført ansat ledelse til at iværksætte tiltag til at løse opgaven. Modsat den tidligere lovgivning, hvorunder universiteterne havde en ledelse, der overvejende var valgt blandt medarbejdere og studerende. Universiteterne er således centrale aktører i forskning og uddannelse og for det nationale forskersamfund på universiteterne såvel som uden for i sektorforskningen, på hospitalerne og i de private virksomheder. En ansat ledelse løser ikke i sig selv problemet. Målsætningen om flere kvinder i forskerstillinger skal formuleres, prioriteres og være en aktiv del af den daglige personaleledelse på institutionen eller i virksomheden. Ledelsens initiativer og prioriteringer skal være synlige for ansatte og omverdenen. Hermed bliver institutionsforankringen bedre og effekten større. Udmøntningen består i at virkeliggøre målsætningerne i mere konkrete og detaljerede mål og planer i samarbejde med ledelsen i de enkelte enheder og på forskellige niveauer i organisationen. Her til kommer den løbende opfølgning af målene.

Universiteterne er forskellige i organisation og størrelse. Der er både mindre universiteter og store fakulteter. Nogle universiteter har desuden omfattende samarbejde med eksempelvis industri, hospitaler og sektorforskningsinstitutter og delte ansættelser af en række forskere. Der kan derfor vanskeligt opstilles én samlet standardskabelon for de konkrete opgaver som rektor, dekaner og institutledere m.fl. hver især skal varetage. Det er heller ikke nødvendigvis de samme initiativer og redskaber, der

Ledelse

Køn

skal anvendes inden for de forskellige fagområder.

På sektorforskningsinstitutioner og museer og arkiver er det direktørens opgave at udmønte målsætningen i resultatkontrakten mellem ressortministeren og bestyrelsen og sikre opfølgning af målene. Resultatkontrakterne indgås mellem sektorforskningsinstituttets bestyrelse og det ministerium, som instituttet hører under. Sektorforskningsinstitutionerne er som universiteterne meget forskellige, hvad størrelse, fagområde og opgaver angår. De private forskningstunge virksomheder indgår ikke på samme vis som de offentlige forskningsinstitutioner aftaler med politikerne om konkrete mål. Bestyrelserne for de forskende virksomheder har imidlertid andre grunde til aktivt også at satse på kvindelige forskere. Virksomhedernes motivationsfaktor er bl.a. ønsket om ikke systematisk at miste en stor del af de talenter, der skal bringe virksomheden fremad. Ønsket om at afspejle det omgivende samfund, særlige prioriteter og interesser hos ledelse og ejerkreds kan også være afgørende. Endelig og ikke mindst peger undersøgelser på, at virksomheder med både kvinder og mænd i ledelsen klarer sig godt i forhold til virksomheder, hvor der kun er mænd i ledelsen.

Ekstern forskningsfinansierings betydning for rekruttering (4c)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:28 Side 94	En hjælp ved hjemvending fra udlandsophold To af de interviewede (begge modtagere af et Steno-stipendium) forklarer, at de på ansøgningstidspunktet sad i udlandet og betragtede en bevilling fra forskningsrådet som en oplagt - måske endda den eneste - måde at få foden indenfor i det danske forskningsmiljø igen. Begge formidler en opfattelse af, at bevillingen fra forskningsrådet netop var det, der muliggjorde, at de kunne vende hjem og fortsætte deres forskerkarriere i Danmark: Jeg var i den situation, at jeg sad i udlandet og havde siddet der i knap fem år. Jeg kunne godt være blevet i udlandet nogle år mere, da jeg havde midler, men jeg var begyndt at få hjemve, og hvis jeg skulle tilbage til den danske forskningsverden, så skulle det til at være, for jeg havde totalt mistet kontakten. Så jeg sad i en situation, hvor jeg allerede følte, at jeg havde været for længe væk, og jeg fandt det enormt vanskeligt at komme hjem til Danmark igen. Det var min primære årsag til at søge Forskningsrådet. Modtager af Steno-stipendium til kvinder Jeg havde færdiggjort min ph.d. og var taget til udlandet. Efter to år valgte jeg at tage hjem. Jeg havde hørt om de her stipendiat og så det som en mulighed for at komme tilbage til Danmark. Jeg opfattede det egentligt som noget, der var sat op for at få forskere tilbage til landet; for at få dem sluset ind i forskningssystemet igen eller lægge den første sten på vejen mod at få en fast stilling og en fod indenfor. Modtager af Steno-stipendium	Hjemvending fra udlandsophold

P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:54	3.1.3. Storbritannien Indsatsen for forskere i begyndelsen af deres karriereforløb og kvindelige forskere er i Storbritannien forankret hos 'Research Councils UK' (RCUK), der er de syv engelske forskningsråds hovedorganisation. Blandt 'RCUK's hovedaktiviteter er spørgsmålet om rekruttering og fastholdelse af forskere og denne aktivitet omfatter ifølge rådet selv finansiering af ca. 15.500 ph.d.-studerende, 10.000 forskningsansatte på universiteterne, 4.000 forskningsansatte på ikke-universitære forskningsinstitutioner og 2.000 forskningsstipendiater. 'RCUK's formulerede indsats rettet mod kvinder og yngre forskere bygger på 'The UK's Science and Innovation Investment Framework' fra 2004, der blandt førte til oprettelsen af en særlig enhed med ansvar for disse områder: 'The RCUK Research Careers and Diversity Unit'. Enhedens opgave er i dag at følge op på RCUK's seneste 'Research Careers and Diversity Strategy', der blev formuleret i 2007. Strategien har fem hovedmålsætninger:	Eksterne midlers betydning
Side 199-200	# At sørge for at de mest kreative hjerner rekrutteres til forskningen # At understøtte forskeruddannelsen og jobmulighederne for forskere tidligt i deres karriereforløb # At hjælpe forskningsinstitutioner med at skabe karrieremuligheder # At promovere diversitet inden for alle områder og niveauer i forskningsverdenen herunder også kønsdiversitet # Og endelig at promovere Storbritannien som en attraktiv forskningsdestination for udenlandske forskere Strategien bygger på en række forudgående rapporter og analyser, herunder 'The Roberts Report, SET for Success (2002)', 'The Research Careers Initiative' (2002), 'The Greenfield Report, SET Fair', der specifikt adresserede kvindespørgsmålet (2002) og 'Career management for postdoctoral researchers' (1996). Udover at lægge fundamentet for den nuværende strategi var disse rapporter også medvirkende til oprettelsen af 'The UK Resource Centre for Women in SET' samt en omfattende finansiering til implementeringen af anbefalingerne fra den såkaldte Roberts Report. De engelske forskningsråd har med dette udgangspunkt gennemført en lang række tiltag på forskellige niveauer inden for forskningssystemet. For en uddybende beskrivelse af disse initiativer henvises der til RCUK's hjemmeside: www.rcuk.ac.uk Evaluering af løntilskudsordning Blandt initiativerne iværksat på baggrund af Roberts rapporten var et program, der sigtede mod at fremme rekrutteringen og fastholdelsen af ph.d.- og postdocforskere inden for nøgleområder med rekrutteringsvanskeligheder ved at tilbyde forhøjede løn- og stipendiemidler. Dette virkemiddel blev evalueret i 2006. Mere specifikt tilvejebragte virkemidlet ekstra midler, der tillod forskningsrådene at udbyde stipendier og lønninger over minimumssatsen i relation til forskningsrådsbevillinger indenfor områder med særlige rekrutteringsvanskeligheder. Virkemidlet var som nævnt særligt rettet mod ph.d.- og postdocniveauerne, men der blev ikke implementeret fælles retningslinjer for de enkelte forskningsråd. Der viste sig således at være store forskelle i praksis i forhold til hvordan virkemidlet blev administreret på forskellige områder.	
	Evalueringen af virkemidlet var blandt andet med dette udgangspunkt ikke ubetinget positiv. Det blev fremhævet, at på visse	

rådsområder kunne lønnskuddene appliceres på helt op til 50 % af alle stillinger, og at virkemidlets målrettethed dermed kunne problematiseres. Baggrunden for at målrette og legitimere denne form for ressourcemålretning med en vis grad af præcision blev således vurderet som mangelfuld. Det blev blandt andet på denne baggrund ligeledes fremhævet at mere generelle forøgelse af postdoc-lønbevillinger kunne overvejes som alternativ til forsøget på at identificere særligt trængende områder. Det blev ligeledes fremhævet i evalueringen, at forskningsrådene burde overveje en mere koordineret tilgang til virkemidlet for at øge opmærksomheden omkring mulighederne og for at undgå uproduktive sammenligninger af forskellige råds forskellige praksisser. Endelig blev det konkluderet, at forskningsrådene i tillæg til uddelingen af deres bevillinger også i højere grad burde følge op på resultaterne gennem effektiv evaluering og monitorering af bevillingsmodtagernes efterfølgende udvikling. For yderligere oplysninger om evalueringen henvises til evalueringsrapporten, der kan findes på web-adressen:

<http://www.rcuk.ac.uk/cmsweb/downloads/rcuk/researchcareers/salariesstipends.pdf>

P54: 4.10 Bilag til rapport. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.pdf - 54:18

Side 36-37

4.5. Forskeres og institutioners forslag til initiativer, der kan forbedre vilkårene for rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere Samtlige undersøgelsens deltagere har haft lejlighed til at anføre forslag til initiativer, der kan forbedre vilkårene for rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere. 96 ud af de 193 adspurgte forskere har benyttet sig af muligheden for at nævne et eller flere forhold som de mente kunne gøre det mere attraktivt for udlændinge at søge danske forskerstilling. Forslagene vedrører overordnet følgende:

- 37 nævner: Forhold vedrørende højere løn og/eller lavere skat
- 16 nævner: Udarbejdelse af skriftligt materiale (en "velkomstpakke") på engelsk, som giver informationer om generelle danske samfundsforhold og det danske forskningsmiljø samt institutionen, tilrettelæggelse af fag, finansieringen af forskningen, eksamen mv. Materialet bør være tilgængelig på Internet
- 12 nævner: Lettere adgang til forskningsmidler, idet forskerne angiver, at en stor del af deres tid i dag anvendes til at søge disse. Der ønskes et mere gennemskueligt tilskudssystem i forbindelse med forskningsfinansiering
- 10 nævner: Etablering af gæsteboliger, hvor udenlandske forskere kan tilbydes bolig i perioder af varierende længde generel hjælp til at finde bolig, eventuelt etablere bytteboliger for forskere
- 8 nævner: Tilbud om danskundervisning, f.eks. ved at undervisningsbyrden kunne reduceres i starten af ansættelsen og konverteres til obligatorisk dansk kursus
- 8 nævner: Mulighed for at institutionerne kan yde bidrag til flytteomkostninger
- 6 nævner: Etablering af støtteforanstaltninger vedrørende beskæftigelse til Rekruttering af udenlandske forskere til dansk

Udenlandske forskere

forskning 33 ægtefæller. F.eks. at oprette fælles stillinger og deltidsstillinger for forskerægtepar

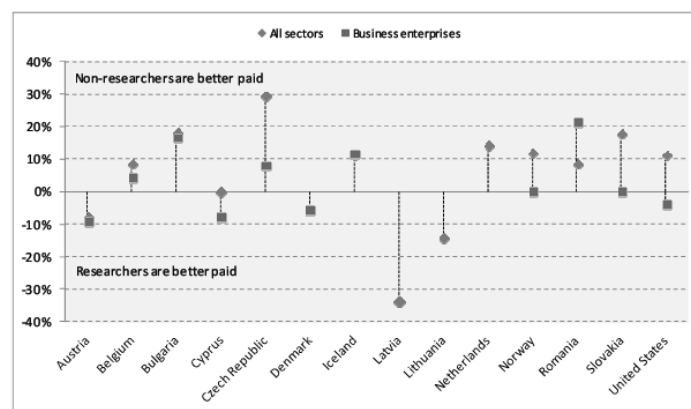
- 4 nævner: At stimulere institutionernes internationale relationer og forskningsnetværk, idet dette kan "gøde jorden" og øger institutionens internationale profil og attraktivitet
- 3 nævner: Hurtigere sagsbehandlingstid i det offentlige, herunder særsilt behandling af udenlandske forskere i Udlændingestyrelsen

Fra såvel forskerens side som fra repræsentanterne på institutionerne er der fremkommet forskellige forslag til konkrete initiativer, der vil kunne imødekomme

nogle af de ønsker og behov som fremsættes:

- Udarbejdelse af en checkliste/manual, der kan hjælpe institutionerne til at yde mere systematisk hjælp og vejledning i forbindelse med ansøgningsfasen
 - Etablere en mentorordning, hvor institutionerne udpeger koordinatore som, kan støtte og vejlede de udenlandske forskere i den første tid
 - Etablering af en central instans, hvor ekspertise vedrørende relevante forhold for udenlandske forskere kunne være samlet, evt. med repræsentanter på de enkelte forskningsinstitutioner og universiteter til udelukkende at varetage praktiske forhold vedrørende udenlandske forskeres etablering i Danmark.
-

Figure 16. Percentage difference in median gross annual earnings between doctorate holders working as researchers vs. those not working as researchers (2006)

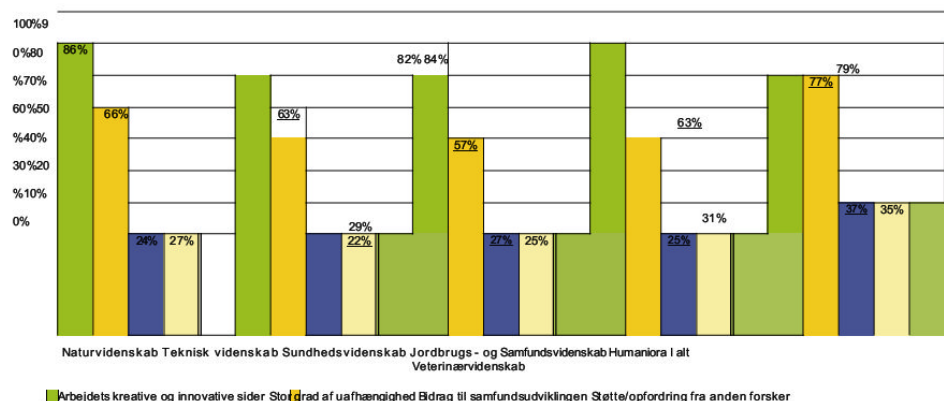


Note: 2005 for Belgium, Netherlands and Norway. See also Footnote 2.

Source: OECD, 2007 OECD/UNESCO Institute for Statistics/Eurostat data collection on careers of doctorate holders.

This could put at risk the attractiveness of research careers. With this in mind, policy makers have launched a number of actions to improve work conditions and attractiveness of research careers, such as increasing the number and amount of doctoral and post-doctoral fellowships, the salaries of young researchers, promoting access of young graduates to academic employment and improving the quality of infrastructures and the image of researchers among young people (OECD, 2006 and 2008b). In a context of increased international mobility, these measures are considered essential to maintain the supply of quality researchers and attract the best talents to the R&D labs.

Figur 17: De fire vigtigste årsager til at arbejde som forsker fordelt på hovedområde. Procent af ph.d.er uddannet i perioden 1996-2005



Kilde: Tabel 17.

Rekruttering og ansættelse(4d)

Kilde:

Udtræk:

Nøgleord

P 6: 4. 29 Rapport. Fornyelse i forskerstaben. Forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2004-2006. UniC & Bertel Ståhle 2007.pdf - 6:1

Stillingsbesættelser i 2004-2006

Omfang og type af rekruttering og stillingskategorier

Forskerrekrutteringens omfang

I treårsperioden 2004-2006 blev der på universiteterne i Danmark gennemført i alt 1 800 professor-, lektor og adjunktansættelser. I gennemsnit blev der årligt ansat cirka 125 professorer, cirka 260 lektorer og cirka 220 adjunkter. Tallene inkluderer både varige og tidsbegrænsede ansættelser, både internt og eksternt finansierede stillinger samt stillingsbesættelser såvel med som uden opslag.

Side 10-17

Antallet af professoransættelser var størst inden for samfundsvidenskab og sundhedsvidenskab, hvor der i treårsperioden blev ansat hhv. 94 og 117 professorer.

Inden for naturvidenskab var antallet af professoransættelser 60, inden for teknik 47 og inden for humaniora 32. Fire ud af ti

professoransættelser og to ud af ti lektoransættelser var tidsbegrænsede. To tredjedele af de tidsbegrænsede professorater var professor mso-stillinger, mens en tredjedel var ordinære eller kliniske professorater. f de nyansatte professorer blev 10 % finansierede med eksterne midler. Blandt lektorerne var andelen af eksternt finansierede 12 % og blandt adjunkterne 19 %. Én ud af ti forskerstillinger besat uden opslag

Af de 1800 forskerstillinger, der blev besat i 2004-2006, blev 11 % besat uden opslag, for eksempel som følge af, at en forsker blev kaldet til en professorstilling eller at en bevillingsgiver stillede midler til rådighed for ansættelse af en person, som bevillingsgiveren havde udpeget. Stillingsbesættelse uden opslag gjaldt for 11 % af professoransættelserne, 8 % af lektoransættelserne og 15 % af adjunktansættelserne. Flertallet af ansættelserne uden opslag var tidsbegrænsede. Dog blev 22 faste professoransættelser og syv faste lektoransættelser gennemført uden opslag. Inden for naturvidenskab blev 43 % og inden for teknik 11 % af professoransættelserne gennemført uden opslag. Inden for øvrige hovedområder varierede andelen fra nul til seks procent. Andelen af stillingsbesættelser uden opslag var et par procentpoint højere blandt mso-stillingerne end blandt øvrige professorater. I lektorkategorien var andelen af ansættelser uden opslag 17 % inden for både sundhedsvidenskab og teknik og 7 % inden for naturvidenskab. I adjunktkategorien blev næsten hver tredje stilling inden for naturvidenskab og hver fjerde inden for teknik besat uden opslag. Kønsfordelingen i forskerrekruiteringen i treårsperioden 2004-2006 blev der besat 1 602 professor-, lektor- og adjunktstillinger efter opslag. Andelen af kvinder blandt de nyansatte var 30 %. Det er halvdet procentpoint mere end i treårsperioden 2001-2003. Opgjort på stillingskategorier var kvindeandelen i den seneste treårsperiode 18 % blandt professorene, 31 % blandt lektorerne og 36 % blandt adjunkterne.

Kvindeandelen blandt de nyansatte var i alle tre stillingskategorier højere i 2004-2006 end i 2001-2003. Kvindeandelen i rekrutteringen i 2004-2006 var også højere end i bestanden. Det betyder, at kvindeandelen i det videnskabelige personale på universiteterne er stigende. Forskellen mellem kvindeandelen blandt de nyansatte og kvindeandelen i bestanden er imidlertid lille og stigningstakten i andelen af kvinder i det videnskabelige personale er derfor langsom.

Fire ud af ti forskerstillinger uden kvindelige ansøgere

Den vigtigste statistiske forklaring til kønsfordelingen i forskerrekruiteringen er, at mere end to femtedele (43 %) af alle professor-, lektor- og adjunktansættelser, der blev foretaget i 2004-2006, blev gennemført uden kvindelige ansøgere og godt en tiendedel (11 %) uden mandlige ansøgere. Det betyder, at mere end fem ud af ti stillinger (54 %) blev fordelt mellem kønnene alene som følge af ansøgningsmønsteret og uden mulighed for hverken bedømmelsesudvalg eller ansættende organer at påvirke fordelingen mellem kønnene.

Syv ud af ti stillinger har kun kvalificerede ansøgere af det ene køn

Af de 1 600 forskerstillinger, der blev besat efter opslag, havde 52 % ingen kvalificerede kvindelige ansøgere, mens 17 % manglede kvalificerede mandlige ansøgere. Det betyder, at mere end to tredjedele (69 %) af de stillinger, der blev besat i 2004-2006, blev fordelt mellem kønnene som følge af, at der til stillingerne kun var kvalificerede ansøgere af det ene køn. Syv ud af ti professorstillinger, godt fem ud af ti lektorstillinger og mere end fire ud af ti adjunktstilling gik direkte til mandlige ansøgere, fordi der ikke var nogen kvalificeret kvindelig ansøger til stillingerne. Tilsvarende gik én ud af ti professorater og to ud af ti lektorater og adjunkture direkte til kvindelige ansøgere, fordi der ikke var nogen kvalificeret mandlig ansøger. Det betyder, at syv ud af ti forskerstillinger, der blev besat i 2004-2006, blev fordelt mellem kønnene som resultat af, at der til stillingerne kun

var kvalificerede ansøgere af det ene køn. Konkurrencen mellem kvalificerede kvinder og mænd

Knap en tredjedel (31 %) af de stillinger, der blev besat i 2004-2006, havde kvalificerede ansøgere af begge køn. Kun ved disse stillingsbesættelser var der ved beslutningen om ansættelse mulighed for at vælge mellem en kvindelig og en mandlig ansøger. I de 500 professor-, lektor- og adjunktansættelser, hvor der var konkurrence mellem kvalificerede ansøgere af begge køn, fik kvinderne 43 % af stillingerne. Af professoraterne fik kvinderne 39 %, af lektoraterne 42 % og af adjunkturerne 46 %.

Når kønsfordelingen i de ansættelser i 2004-2006, hvor der var kvalificerede ansøgere af begge køn, sammenlignes med tilsvarende ansættelser i 2001-2003, Sammenfatning fremgår det, at der samlet set er sket et fald på næsten to procentpoint i kvindeandelen blandt de nyansatte. Opdelt på stillingskategorier er billedet mere varieret. I professoransættelserne, hvor der mellem kønnene var en reel konkurrence om stillingerne, er der sket en stigning i kvindeandelen fra 31 % i 2001-2003 til 39 % i 2004-2006, mens der i lektoransættelserne er sket et fald fra 45 % til 42 % og i adjunktansættelserne fra 51 % til 46 %.

Sammenfattende viser statistikken om professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2004-2006, at kvinderne udgjorde 28 % både af ansøgerne og af de ansøgere, der blev fundet kvalificerede. Også inden for de enkelte stillingskategorier var kvindeandelen stort set den samme blandt de ansøgere, der blev fundet kvalificerede, som blandt samtlige ansøgere. I alle tre stillingskategorier var kvindeandelen højere blandt dem, der fik stillingerne, end blandt de kvalificerede ansøgere. Mens kvinderne udgjorde 28 % af de kvalificerede ansøgere, var kvindeandelen 30 % blandt dem, der fik stillingerne. I lektorkategorien var kvindeandelen blandt de ansatte næsten fem procentpoint højere, i adjunktkategorien to procentpoint højere og i professorkategorien ét procentpoint højere end blandt de kvalificerede ansøgere.

Konkurrencen om stillingerne

Ansøgere og kvalificerede

Der var i alt omkring 7 400 ansøgere (egl. ansøgninger) til de cirka 1 600 professor-, lektor- og adjunktstillinger, der i 2004-2006 blev besat efter opslag. Af ansøgerne var 72 % mænd og 28 % kvinder. Cirka 67 % af ansøgerne blev fundet kvalificerede. Kønsfordelingen blandt de kvalificerede var den samme som blandt ansøgerne.

Til professorstillingerne blev en klart større andel af de kvindelige (62 %) end af de mandlige (55 %) ansøgere bedømt kvalificerede. Til lektor- og adjunktstillingerne blev stort set samme andel af de kvindelige som af de mandlige ansøgere fundet kvalificerede. Andelen af ansøgere, der blev fundet kvalificeret, var samlet lidt større i 2004-2006 end i 2001-2003. Kvindeandelen af både ansøgerne og de kvalificerede var i alle tre stillingskategorier 2-3 procentpoint højere i 2004-2006 end i 2001-2003. Kvinderne tegnede sig i 2004-2006 for én ud af seks af de kvalificerede ansøgere til professorstillingerne, én ud af fire til lektorstillingerne og én ud af tre til adjunktstillingerne. Der er over tid sket en klar forøgelse i andelen af kvalificerede kvindelige ansøgere til både professorater og lektorater. I 1998-2000 tegnede kvinderne sig kun for én ud af ti af de kvalificerede ansøgere til professorstillingerne og én ud af fem til lektorstillingerne, mens tallet vedrørende adjunktstillingerne var det samme i begge perioder.

Fire ud af ti forskerstillinger besat uden konkurrence

I godt en fjerdedel (27 %) af professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2004-2006 var der kun én ansøger per stilling. I professorkategorien havde 29 % af stillingerne kun én ansøger. I lektorkategorien var andelen 25 % og i adjunktkategorien 28 %.

Fire ud af ti professor-, lektor- og adjunktansættelser i 2004-2006 blev gennemført med kun én kvalificeret ansøger per stilling. Inden for teknik tiltrak over halvdelen (57 %) af alle stillinger kun én kvalificeret ansøger. Inden for naturvidenskab var andelen 29 %. I professorkategorien havde 48 % af stillingsbesættelserne kun én kvalificeret ansøger. I lektorkategorien var andelen 42 % og i adjunktkategorien 39 %. Konkurrencen om både lektor- og adjunktstillingerne er vokset, idet andelen af stillinger, der i 2004-2006 blev besat uden konkurrence, var ti procentpoint mindre i lektorkategorien og 13 procentpoint mindre i adjunktkategorien end i 2001-2003. Andelen af professorater, som blev besat uden konkurrence, var derimod tre procentpoint højere i 2004-2006 end i 2001-2003.

Udenlandske ansøgere

Lidt over halvdelen (52 %) af de professor-, lektor- og adjunktstillinger, der blev besat i 2004-2006, havde mindst én udenlandsk ansøger, og lidt over 40 % havde mindst én kvalificeret udenlandsk ansøger. (Med udenlandske ansøgere menes ansøgere med ikke-dansk statsborgerskab, uanset om ansøgerne er bosiddende i Danmark eller ej.) Der var udenlandske ansøgere til lidt over halvdelen (51 %) af professorstillingerne, 56 % af lektorstillingerne og 49 % af adjunktstillingerne. Kvalificerede udenlandske ansøgere var der til 37 % af professoraterne, 46 % af lektoraterne og 42 % af adjunkturene. Inden for jordbrugs- og veterinærvidenskab havde syv ud af ti professorater udenlandske ansøgere og næsten fem ud af ti kvalificerede udenlandske ansøgere. Andelen af professorater med kvalificerede udenlandske ansøgere var mindst inden for samfundsvidenskab, hvor tre ud af ti stillinger havde kvalificerede udenlandske ansøgere.

Lidt mere end en tiendedel (12 %) af professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2004-2006 blev gennemført uden kvalificerede danske ansøgere. Inden for teknik havde hver femte stilling ingen kvalificeret dansk ansøger. Stillingerne blev besat takket være, at der var kvalificerede udenlandske ansøgere.

Internationalt stillingsopslag

Ved næsten halvdelen (48 %) af professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2004-2006 blev stillingsopslagene offentliggjort internationalt. Internationalt opslag blev brugt ved næsten tre fjerdedele (73 %) af professoransættelserne, næsten halvdelen (47 %) af lektoransættelserne og en tredjedel af adjunktansættelserne. Andelen af stillinger med internationalt opslag var størst inden for teknik, hvor fire ud af fem stillinger (78 %) blev slået op internationalt, og mindst inden for humaniora, hvor kun én ud af fem (22 %) blev slået op internationalt. På institutionsniveau blev internationalt opslag brugt hyppigst på Ålborg Universitet, Danmarks Tekniske Universitet og Københavns Universitet, hvor henholdsvis 75 %, 63 % og 62 % af stillingerne blev slået op internationalt. Ved halvdelen af institutionerne blev internationalt stillingsopslag brugt ved højst 30 % af ansættelserne.

Andelen af professorater med internationalt opslag er vokset markant fra 2001-2003 til 2004-2006. Andelen er steget inden for alle videnskabelige hovedområder, med undtagelse af humaniora, hvor andelen var stort set den samme i begge perioder.

Nyansattes alder og baggrund

Alder ved ansættelsen

Den gennemsnitlige alder for forskere, der blev ansat i 2004-2006, var 48 år for professorer, 40 år for lektorer og 35 år for adjunkter. Fire ud af ti professorer (43 %) var ved ansættelsen 50 år eller ældre, mens mindre end to ud af ti (15 %) var yngre end 40. Af lektorerne var næsten fem ud af ti (46 %) ved ansættelsen 40 år eller ældre, mens to ud af ti (19 %) var yngre end 35. Af adjunkterne var 45 % ved ansættelsen 30-34 år, mens 15 % var 40 år eller ældre og 11 % yngre end 30. I alle tre stillingskategorier varierer den gennemsnitlige rekrutteringsalder mellem de videnskabelige hovedområder. Mens gennemsnitsalderen for de nyansatte inden for humaniora var 52 år for professorer, 43 år for lektorer og 38 år for adjunkter, var den inden for teknik 43 år for professorerne, 40 for lektorerne og 33 for adjunkterne. I 2004-2006 var den gennemsnitlige rekrutteringsalder samlet set marginalt højere end i 2001-2003. Inden for nogle af de videnskabelige hovedområder har forandringerne imidlertid været betydelige. I professorkategorien er den gennemsnitlige rekrutteringsalder steget med to år eller mere inden for humaniora og jordbrugs- og veterinærvidenskab, mens den er faldet med næsten fire år inden for teknik. I lektorkategorien er den gennemsnitlige rekrutteringsalder steget med 1-2 år inden for humaniora og jordbrugs- og veterinærvidenskab, mens andelen er faldet noget inden for naturvidenskab og sundhedsvidenskab. Intern og ekstern rekruttering Næsten tre fjerdedele (72 %) af de professorer, lektorer og adjunkter, der blev ansat i 2004-2006, blev internt rekrutteret, dvs. de nyansatte var i forvejen ansat ved den samme institution. Blandt professorerne var andelen 71 %, blandt lektorerne 75 % og blandt adjunkterne 69 %. Omfanget af internrekrutteringen var generelt det samme som i 2001-2003. Over tid har der dog været en stigende trend i andelen af internt rekrutterede og i professorkategorien var andelen i 2004-2006 syv procentpoint højere end i slutningen af 90'erne.

Andelen af internt rekrutterede varierer mellem de videnskabelige hovedområder. Mens mere end otte ud af ti nyansatte professorer inden for humaniora og teknik blev internt rekrutterede, gjaldt det samme kun for mellem fem og seks ud af ti inden for sundhedsvidenskab. Internrekrutteringen var i 2004-2006 mindst på Danmarks Farmaceutiske Universitet, Syddansk Universitet og Danmarks Tekniske Universitet, hvor omkring seks ud af ti nyansatte kom fra institutionens egne led. Størst var internrekrutteringen på Ålborg Universitet og Copenhagen Business School, hvor mere end otte ud af ti forskere blev internt rekrutteret. Otte procent af de forskere, der i 2004-2006 blev ansat på universiteterne i Danmark, kom fra et andet dansk universitet, mens 12 % (213) kom fra universiteter og forskningsinstitutter mm. i udlandet. De nyansatte lektorer kom dobbelt så ofte fra en stilling i udlandet som fra et andet dansk universitet. Udenlandske forskere fra stillinger i Danmark

Der blev i 2004-2006 på de danske universiteter ansat 426 forskere med udenlandsk statsborgerskab. Det er knap en fjerdedel (24 %) af de nyansatte forskere. Seks ud af ti (60 %) af de nyansatte forskere med udenlandsk statsborgerskab kom fra stillinger i Danmark.

Internationaliseringen

Forskermobiliteten fra udlandet til Danmark omfatter både danske forskere og forskere med udenlandsk statsborgerskab. Af de 213 forskere, der i 2004-2006 blev rekrutteret til de danske universiteter fra stillinger i udlandet, havde otte ud af ti (79 %) udenlandsk statsborgerskab og to ud af ti (21 %) dansk. De 213 forskere fra udlandet udgjorde 12 % af de nyansatte forskere på universiteterne. Det betyder at hver ottende forskeransættelse på de danske universiteter involverede international mobili-

tet.

Næsten 60 % af de forskere, der kom fra ansættelser i udlandet, kom fra stillinger i et andet EU-land. 23 % kom fra USA og 18 % fra øvrige lande. Af forskerne, der kom fra stillinger i EU-landene, kom 28 % fra Sverige, 27 % fra Tyskland, 12 % fra Storbritannien og 6 % fra Frankrig. Blandt samtlige nyansatte forskere på de danske universiteter i 2004-2006 udgjorde forskere med udenlandsk statsborgerskab, der kom fra stillinger i udlandet, godt 9 %. Blandt professorerne var andelen 8 %, blandt lektorerne 9 % og blandt adjunkterne 11 %. Internationaliseringen af forskerstaben var størst inden for naturvidenskab og teknik, hvor 14-15 % af de nyansatte forskere var udenlandske statsborgere, der kom fra stillinger i udlandet. Inden for humaniora, samfundsvidenskab og jordbrugs- og veterinærvidenskab udgjorde udenlandske forskere fra udlandet kun 5-6 % af de nyansatte. Inden for naturvidenskab havde næsten hver fjerde nyansat adjunkt (23 %) udenlandsk statsborgerskab og den seneste ansættelse i udlandet.

Bedømmelsesudvalgene og tidsforbruget i ansættelserne

Bedømmelsesudvalgene

Ved professor-, lektor- og adjunktansættelserne på universiteterne i 2004-2006 blev der nedsat næsten 1 650 bedømmelsesudvalg med i alt godt 5 100 medlemmer. Af medlemmerne var 81 % mænd og 19 % kvinder. Andelen af kvindelige udvalgsmedlemmer var godt et par procentpoint højere i 2004-2006 end i 2001-2003. Ved professoransættelserne var der godt 1 200 medlemmer i bedømmelsesudvalgene. Af disse var 14 % kvinder. Ved lektoransættelserne var der cirka 2 200 bedømmelsesudvalgsmedlemmer og ved adjunktansættelserne cirka 1 700. I begge tilfælde var otte ud af ti udvalgsmedlemmer mænd. Af bedømmelsesudvalgene med tre medlemmer havde 68 % mindst to medlemmer, som ikke var ansat ved den ansættende institution. Af udvalgene med fem medlemmer havde otte ud af ti mindst tre udefrakommende medlemmer. Af professoransættelsernes bedømmelsesudvalg med tre medlemmer havde 89 % mindst to udefrakommende medlemmer. Der var medlemmer med udenlandsk statsborgerskab i 46 % af alle bedømmelsesudvalg. Ved professoransættelserne var andelen 77 %, ved lektoransættelserne 42 % og ved adjunktansættelserne 30 %.

Fem ud af ti bedømmelsesudvalg med kun mandlige medlemmer

Næsten fem ud af ti bedømmelsesudvalg (47 %) havde både mandlige og kvindelige medlemmer, mens godt fem ud af ti (52 %) alene havde mandlige. Godt én procent af bedømmelsesudvalgene havde kun kvindelige medlemmer. Andelen af udvalg med både mandlige og kvindelige medlemmer er i 2004-2006 steget mærkbart i alle tre stillingskategorier. Ved stillingsbesættelser, hvor der i 2004-2006 var kvindelige ansøgere, havde 61 % af bedømmelsesudvalgene kvindelige medlemmer. Det er en stigning på knap tre procentpoint i forhold til 2001-2003. Ved stillingsbesættelser, hvor der udelukkende var kvindelige ansøgere, havde 37 % af bedømmelsesudvalgene alene mandlige medlemmer. Andelen er siden 2001-2003 faldet markant i professor- og adjunktkategorien, men steget i lektor-kategorien.

Tidsforbruget i ansættelsesprocessen

Den gennemsnitlige tid fra ansøgningsfristens udløb til den endelige beslutning om ansættelse var i 2004-2006 lidt over otte måneder for professorer, godt fire måneder for lektorer og godt tre og en halv måned for adjunkter. Det er i professorkategori-

en et fald med 0,3 måneder og i lektor- og adjunktkategorien en stigning med 0,1 måneder i forhold til det gennemsnitlige tidsforbrug i 2001-2003.

Næsten fire ud af ti professoransættelser blev gennemført inden for højst seks måneder. Den mest tidskrævende fjerdedel af professoransættelserne strakte sig over mindst 11 måneder. Otte ud af ti lektoransættelser (81 %) og næsten ni ud af ti adjunktansættelser 87 %) blev gennemført inden for et halvt år regnet fra ansøgningsfristens udløb. Af lektorerne blev over halvdelen (56 %) og af adjunkterne 61 % ansat inden for fire måneder efter ansøgningsfristens udløb. Samlet blev halvdelen (50 %) af alle stillingsbesættelser i 2004-2006 gennemført inden for højst fire måneder fra ansøgningsfristens udløb. Næsten tre fjerdedele (74 %) af stillingerne blev besat inden for højst seks måneder. Variationerne i tidsforbruget i ansættelserne er betydelige mellem de videnskabelige hovedområder. Tidsforbruget i professoransættelserne var i 2004-2006 klart større inden for sundhedsvidenskab end inden for øvrige hovedområder. Også mellem institutionerne var der stor spredning i tidsforbruget. Ved institutionen med de længste ansættelsesprocesser krævede ansættelserne i alle tre stillingskategorier i gennemsnit stort set dobbelt så lang tid som ved institutionerne med de hurtigst gennemførte ansættelser.

**P 6: 4. 29 Rapport. For-
nyelse i forskerstaben.
Forskerpersonale og
forskerrekruttering på
danske universiteter
2004-2006. UniC & Bertel
Ståhle 2007.pdf - 6:2**

Side 87-89

2.6 Sammenlægning om kønsfordelingen i forskerrekrutteringen

I 2003-2006 blev der besat 1 602 professor-, lektor- og adjunktstillinger efter opslag. Andelen af kvinder blandt de nyansatte var 30 %. Opgjort på stillingskategorier var kvindeandelen 18 % blandt professorerne, 31 % blandt lektorerne og 36 % blandt adjunkterne. Kvindeandelen blandt de nyansatte har i alle tre stillingskategorier været højere i 2004-2006 end i 2001-2003. Kvindeandelen i rekrutteringen i 2004-2006 har også inden for de fleste hovedområder været højere end i bestanden. Det betyder, at kvindeandelen i det videnskabelige personale på universiteterne er stigende. Forskellen mellem kvindeandelen blandt de nyansatte og kvindeandelen i bestanden er imidlertid begrænset og stigningstakten i andelen af kvinder i det videnskabelige personale er derfor langsom. Den vigtigste statistiske forklaring til kønsfordelingen i rekrutteringen er, at næsten halvdelen 43 % af alle professor-, lektor- og adjunktansættelser, der blev foretaget i 2004-2006, blev gennemført uden kvindelige ansøgere og godt en tiende-del (11 %) uden mandlige ansøgere. Det betyder, at mere end fem ud af ti stillinger (54 %) blev fordelt mellem kønnene alene som følge af ansøgningsmønstret og uden mulighed for hverken bedømmelsesudvalg eller ansættende organer at påvirke fordelingen mellem kønnene.

Når der kun tages i betragtning ansøgere, der blev fundet kvalificerede, viser det sig, at 52 % af stillingerne ikke havde kvalificerede kvindelige ansøgere, mens 17 % manglede kvalificerede mandlige ansøgere. Det betyder, at mere end to tredjedele af de stillinger, der blev besat i 2004-2006, blev fordelt mellem kønnene som følge af, at der til stillingerne kun var kvalificerede ansøgere af det ene køn. Syv ud af ti professorstillinger, godt fem ud af ti lektorstillinger og mere end fire ud af ti adjunktstillinger gik direkte til mandlige ansøgere, fordi der ikke var nogen kvalificeret kvindelig ansøger til stillingerne. Tilsvarende gik nær ved én ud af ti professorater og to ud af ti lektorater og adjunkturer direkte til kvindelige ansøgere, fordi der ikke var nogen kvalificeret mandlig ansøger. Mindre end en tredjedel (31 %) af de stillinger, der blev besat i 2004-2006, havde kvalificerede ansøgere af begge køn. Kun ved disse stillingsbesættelser var det ved beslutningen om ansættelse mulighed for at vælge mellem en kvindelig og en mandlig ansøger. I disse 500 professor-, lektor- og adjunktansættelser, hvor der var konkurrence mellem kvalificerede ansøgere af begge køn, fik kvinderne 43 % af stillingerne.

Af professoraterne fik kvinderne 39 %, af lektoraterne 42 % og af adjunkturerne 46 %. Når kønsfordelingen i de ansættelser i 2004-2006, hvor der var kvalificerede ansøgere af begge køn, sammenlignes med tilsvarende ansættelser i 2001-2003, frem-

**Omfang og type af
rekruttering og
stillingskategorier**

Køn

går det, at der samlet set er sket et fald på næsten to procentpoint i kvindeandelen blandt de nyansatte. Opdelt på stillingskategorier er billedet mere varieret. I professorkategorien er der sket en stigning i kvindeandelen fra 31 % i 2001-2003 til 39 % i 2004-2006, mens der i lektorkategorien er sket et fald fra 45 % til 42 % og i adjunktkategorien fra 51 % til 46. Sammenfattende vises i tabel 2.26 antallet af ansøgere, kvalificerede ansøgere og ansatte samt kønsfordelingen blandt disse ved samtlige professor-, lektor- og adjunktansættelser, der blev gennemført i 2004-2006 efter opslag. Tabellen viser, at kvinderne udgjorde 28 % både af ansøgerne og af de ansøgere, der blev fundet kvalificerede. Også inden for de enkelte stillingskategorier var kvindeandelen 2. Ansættelser i universiteternes videnskabelige stillinger stort set den samme blandt de ansøgere, der blev fundet kvalificerede, som blandt samtlige ansøgere.

Tabel 2.26 Ansøgere, kvalificerede ansøgere og ansatte ved professor-, lektor- og adjunktansættelser i 2004-2006. Opgjort efter stillingskategori og køn. (Appointment of professors, associate professors and assistant professors in 2004-2006. Number of applicants, qualified applicants and appointees by gender and job category.) Endelig var kvindeandelen i alle tre stillingskategorier højere blandt dem, der fik stillingerne, end blandt de kvalificerede ansøgere. Mens kvinderne udgjorde 28 % af de kvalificerede ansøgere, var kvindeandelen 30 % blandt dem, der fik stillingerne. I lektorkategorien var kvindeandelen blandt de ansatte næsten fem procentpoint højere, i adjunktkategorien to procentpoint højere og i professorkategorien ét procentpoint højere end blandt de kvalificerede ansøgere.

**P 6: 4. 29 Rapport. For-
nyelse i forskerstaben.
Forskerpersonale og
forskerrekruttering på
danske universiteter
2004-2006. UniC & Bertel
Ståhle 2007.pdf - 6:3**

Side 105-107

3.5 Sammendrag om konkurrencen om stillingerne

Ansøgere og kvalificerede

Der var i alt cirka 7 400 ansøgere (egl. ansøgninger) til de 1 600 professor-, lektor- og adjunktstillinger, der i 2004-2006 blev besat efter opslag. Af ansøgerne var 72 % mænd og 28 % kvinder. Cirka 67 % af ansøgerne blev fundet kvalificerede. Kønsfordelingen blandt de kvalificerede var den samme som blandt ansøgerne. Til professorstillingerne blev en klart større andel af de kvindelige (62 %) end af de mandlige (55 %) ansøgere bedømt kvalificerede. Til lektor- og adjunktstillingerne blev stort set samme andel af de kvindelige som af de mandlige ansøgere fundet kvalificerede. Andelen af ansøgere, der blev fundet kvalificeret, var samlet lidt større i 2004-2006 end i 2001-2003. I lektorkategorien steg andelen af kvalificerede ansøgere fra 63 % til 67 % og i adjunktkategorien fra 69 % til 71 %, mens andelen i professorkategorien faldt fra 64 % til 59 %. Kvindeandelen af både ansøgerne og de kvalificerede var i alle tre stillingskategorier 2-3 procentpoint højere i 2004-2006 end i 2001-2003.

Kvinderne tegnede sig i 2004-2006 for én ud af seks kvalificerede ansøgere til professorstillingerne, én ud af fire til lektorstillingerne og én ud af tre til adjunktstillingerne. Der er over tid sket en klar vækst i andelen af kvinder blandt de kvalificerede ansøgere til både professorater og lektorater. I 1998-2000 tegnede kvinderne sig kun for én ud af ti kvalificerede ansøgere til professorstillingerne og én ud af fem til lektorstillingerne. Når det gælder ansøgerne til adjunktstillingerne var tallet det samme i begge perioder.

Fire ud af ti forskerstillinger besat uden konkurrence

I godt en fjerdedel (27 %) af professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2004-2006 var der kun én ansøger per stilling. I professorkategorien havde 29 % af stillingerne kun én ansøger. I lektorkategorien var andelen 25 % og i adjunktkategorien 28 %. Fire ud af ti (42 %) professor-, lektor- og adjunktansættelser i 2004-2006 blev gennemført med kun én kvalificeret ansøger per

**Konkurrence om
stillinger**

Rekruttering

Stillingsopslag

stilling. Inden for teknik tiltrak over halvdelen (57 %) af alle stillinger kun én kvalificeret ansøger. Inden for naturvidenskab var andelen 29 %. I professorkategorien havde 48 % af stillingsbesættelserne kun én kvalificeret ansøger. I lektorkategorien var andelen 42 % og i adjunktkategorien 39 %. Konkurrencen om både lektor- og adjunktstillingerne er vokset, idet andelen af stillinger, der i den seneste treårsperiode blev besat uden konkurrence, er ti procentpoint lavere i lektorkategorien og 13 procentpoint lavere i adjunktkategorien end i 2001-2003. Andelen af professorater, som blev besat uden konkurrence, var derimod tre procentpoint højere i 2004-2006 end i 2001-2003. Udenlandske ansøgere betydning

Lidt over halvdelen (52 %) af de professor-, lektor- og adjunktstillinger, der blev besat i 2004-2006, havde mindst én udenlandsk ansøger, og lidt over 40 % havde mindst én kvalificeret udenlandsk ansøger. Der var udenlandske ansøgere til lidt over halvdelen (51 %) af professorstillingerne, 56 % af lektorstillingerne og 49 % af adjunktstillingerne. Kvalificerede udenlandske ansøgere var der til 37 % af professoraterne, 46 % af lektorstillingerne og 42 % af adjunktstillingerne. Inden for jordbrugs- og veterinærvidenskab havde syv ud af ti professorater udenlandske ansøgere og næsten fem ud af ti kvalificerede udenlandske ansøgere. Andelen af professorater med kvalificerede udenlandske ansøgere var mindst inden for samfundsvidenskab, hvor tre ud af ti stillinger havde kvalificerede udenlandske ansøgere.

Lidt mere end en tiendedel (12 %) af professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2004-2006 blev gennemført uden kvalificerede danske ansøgere. Inden for teknik havde hver femte stilling ingen kvalificeret dansk ansøger. Stillingerne blev besat takket være, at der var kvalificerede udenlandske ansøgere. Internationalt stillingsopslag Ved næsten halvdelen (48 %) af professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2004-2006 blev stillingsopslagene offentliggjort internationalt. Internationalt opslag blev brugt ved næsten tre fjerdedele (73 %) af professoransættelserne, næsten halvdelen (47 %) af lektoransættelserne og en tredjedel af adjunktansættelserne. Med udenlandske ansøgere menes her ansøgninger fra ikke-danske statsborgere, uanset om ansøgerne er bosiddende i Danmark eller ej. Når det gælder spørgsmålet om forskernes mobilitet fra udlandet i forbindelse med ansættelserne henvises til afsnit 4.2. 3

Andelen af stillinger med internationalt opslag var størst inden for teknik, hvor fire ud af fem stillinger (78 %) blev slået op internationalt, og mindst inden for humaniora, hvor kun én ud af fem (22 %) blev slået op internationalt. På institutionsniveau blev internationalt opslag brugt hyppigst på Ålborg Universitet, Danmarks Tekniske Universitet og Københavns Universitet, hvor henholdsvis 75 %, 63 % og 62 % af stillingerne blev slået op internationalt. Ved halvdelen af institutionerne blev internationalt stillingsopslag brugt ved højst 30 % af ansættelserne. Andelen af professorater med internationalt opslag er vokset markant fra 2001-2003 til 2004-2006. Andelen er steget inden for alle videnskabelige hovedområder, med undtagelse af humaniora, hvor andelen var stort set den samme i begge perioder

P 6: 4. 29 Rapport. For- nyelse i forskerstaben. Forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2004-2006. UniC & Bertel Ståhle 2007.pdf - 6:4	4.3 Sammendrag om de nyansattes alder og baggrund	Alder
	Alder ved ansættelsen	
	Den gennemsnitlige alder for forskere, der blev ansat i 2004-2006, var 48 år for professorer, 40 år for lektorer og 35 år for adjunkter. To ud af fem professorer var ved ansættelsen 50 år eller ældre, mens mindre end én ud af fem var yngre end 40. Af lektorerne var næsten fem ud af ti ved ansættelsen 40 år eller ældre, mens to ud af ti var yngre end 35. Af adjunkterne var 45 % ved ansættelsen 30-34 år, mens 15 % var 40 år eller ældre og 11 % yngre end 30. I alle tre stillingskategorier varierer den gennemsnitlige rekrutteringsalder mellem de videnskabelige hovedområder. Mens gennemsnitsalderen for de nyansatte inden	Rekruttering
		Udenlandske fors-

Efter at den gennemsnitlige rekrutteringsalder for universitetsforskerne var steget successivt gennem 80'erne og 90'erne, vendte trenden efter årtusindeskiftet med et lille fald i treårsperioden 2001-2003. I 2004-2006 har der igen været en lille stigning i den gennemsnitlige rekrutteringsalder. Samlet set er stigningen marginal, men inden for nogle af hovedområderne har forandringerne været mærkbare. I professorkategorien er den gennemsnitlige rekrutteringsalder steget med to år eller mere inden for humaniora og jordbrugs- og veterinærvidenskab, mens den er faldet med næsten fire år inden for teknik. I lektorkategorien er den gennemsnitlige rekrutteringsalder steget med 1-2 år inden for humaniora og jordbrugs- og veterinærvidenskab, mens andelen er faldet noget inden for naturvidenskab og sundhedsvidenskab.

Intern og ekstern rekruttering

Næsten tre fjerdedele (72 %) af de professorer, lektorer og adjunkter, der blev ansat i 2004-2006, blev rekrutterede internt, dvs. de nyansatte var i forvejen ansat ved den samme institution. Blandt professorerne var andelen 71 %, blandt lektorerne 75 % og blandt adjunkterne 69 %. Omfanget af internrekrutteringen var generelt det samme som i 2001-2003. Over tid har der dog været en stigende tendens i andelen af internt rekrutterede og i professorkategorien var andelen i 2004-2006 syv procentpoint højere end i slutningen af 90'erne. Andelen af internt rekrutterede varierer mellem de videnskabelige hovedområder. Mens mere end otte ud af ti nyansatte professorer inden for humaniora og teknik blev internt rekrutterede, gjaldt det samme kun for mellem fem og seks ud af ti inden for sundhedsvidenskab. Internrekrutteringen var i 2004-2006 mindst på Danmarks Farmaceutiske Universitet, Syddansk Universitet og Danmarks Tekniske Universitet, hvor omkring seks ud af ti nyansatte kom fra institutionens egne led. Størst var internrekrutteringen på Ålborg Universitet og Copenhagen Business School, hvor mere end otte ud af ti forskere blev intern rekrutteret. Otte procent af de forskere, der i 2004-2006 blev ansat på universiteterne i Danmark, kom fra et andet dansk universitet, mens 12 % (213) kom fra universiteter og forskningsinstitutter mm. i udlandet. De nyansatte lektorer kom dobbelt så ofte fra en stilling i udlandet som fra et andet dansk universitet. Udenlandske forskere fra stillinger i Danmark Der blev i 2004-2006 på de danske universiteter ansat 426 forskere med udenlandsk statsborgerskab. Det er knap en fjerdedel (24 %) af de nyansatte forskere. Seks ud af ti (60 %) af de nyansatte forskere med udenlandsk statsborgerskab kom fra stillinger i Danmark, mens fire ud af ti (40 %) kom fra stillinger i udlandet. Danske og udenlandske forskere fra udlandet Af de 213 forskere, der i 2004-2006 blev rekrutteret fra stillinger i udlandet, havde otte ud af ti (79 %) udenlandsk statsborgerskab, mens to ud af ti (21 %) havde dansk. De 213 forskere fra udlandet udgjorde 12 % af de nyansatte forskere på universiteterne. Det betyder at hver ottende forskeransættelse på de danske universiteter involverede international mobilitet.

Udenlandske forskere fra udlandet

Blandt samtlige nyansatte forskere på de danske universiteter i 2004-2006 udgjorde de udenlandske forskere, der blev rekrutteret fra stillinger i udlandet, godt 9 %. Blandt professorerne var andelen 8 %, blandt lektorerne 9 % og blandt adjunkterne 11 %. Internationaliseringen af forskerstaben var størst inden for naturvidenskab og teknik, hvor 14-15 % af de nyansatte forskere var udenlandske statsborgere, der kom fra stillinger i udlandet. Inden for humaniora, samfundsvidenskab og jordbrugs- og veterinærvidenskab udgjorde de udenlandske forskere, der kom fra ansættelser i udlandet, kun 5-6 % af de nyansatte. Inden for naturvidenskab havde næsten hver fjerde nyansat adjunkt (23 %) udenlandsk statsborgerskab og den seneste ansættelse i

	udlandet.	
P 7: 4.14 Rapport. Gender and Differences in Career Paths and Wages among University Researchers in Denmark. Dansk Center for Forskningsanalyse 2008.pdf - 7:1 Side 4	One result of the empirical analysis in the present paper is, that the expected direct career path or pipeline from assistant professor to associate professor, i.e., a closed tenure track system does not exist in Denmark. A large number of researchers enter the Danish university sector at associate or full professor level without former employment in the Government research sector (in the previous 6 years), i.e. come from research institutions in other countries, R&D departments in the private sector or from non-research jobs. This indicates a relative high interaction with other (research) environments.	Tenure track Overgang fra adjunkt til lektor
P 7: 4.14 Rapport. Gender and Differences in Career Paths and Wages among University Researchers in Denmark. Dansk Center for Forskningsanalyse 2008.pdf - 7:2 Side 4	A second result, partly supporting the findings of gender related barriers by Cohen (1993) and in Denmark by Verner (2007), is that gender or family obligations has some impact on the inflow to the research sector, i.e., creating gender specific career paths when sectors outside the universities are taken into account.	Køn
P 7: 4.14 Rapport. Gender and Differences in Career Paths and Wages among University Researchers in Denmark. Dansk Center for Forskningsanalyse 2008.pdf - 7:6 Side 16	Further, the analyses did not support the findings of gender related barriers (discrimination) within the Danish university system. Evidence of persistent gender skewness among the researchers was found due to a major inflow of male researchers at the associate professor level. Further, an age effect was found showing that younger associate professors have a larger probability for promotion than older.	Køn Alder
P 9: 4.26 Rapport. Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uundnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling	Ofte slås forskerstillinger meget snævert op, og ofte slås de kun op internt. Om dette skyldes, at mange forskerstillinger reelt er tildelt navngivne kandidater, inden de slås op, er en overvejelse værd. Det forhold, at der til omkring halvdelen af de videnskabelige stillinger kun er én kvalificeret ansøger, kan under alle omstændigheder være en medvirkende årsag til tab af talent. På Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) gør man en aktiv indsats for at sikre øget konkurrence om faste stillinger gennem stor bredde i stillingsopslagene. Samtidig opslås alle stillinger eksternt. Formålet er at sikre så mange fagligt	Stillingsopslag

2009.pdf - 9:20	kvalificerede ansøgere af begge køn som muligt.	
Side 15	På Aalborg Universitet (AAU) har dekanerne sammen med Akademisk Råd ansvaret for, at generelle vurderingskriterier og procedurer ved besættelse af VIPstillinger er åbne og transparente, samt at bedømmelsesudvalgene forholder sig eksplicit til disse kriterier. På AAU er ph.d.stipendier en væsentlig kilde til rekruttering. Mange stipendier opslås på baggrund af fuld eller samfinansiering fra eksterne bidragsydere. Derfor kan det være vanskeligt at anvende brede stillings-opslag. Men dekanerne er ansvarlige for, at ph.d.-stillinger opslås så bredt som muligt.	
P 9: 4.26 Rapport. Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 9:21	Et mangfoldigt arbejds- og forskningsmiljø er positivt for de faglige resultater. Det har Rådet for Teknologi og Innovation (RTI) bl.a. påvist. Ud fra denne betragtning kan det være relevant at finde modeller, som fokuserer på balancen mellem bl.a. mænd og kvinder på en måde, som er forenelig med de grundlæggende principper om kvalitet m.v. Det nationale forskningscenter for Velfærd (SFI)'s stillingsopslag er brede – som oftest dækkende hele SFI's forsknings område, og ved nedsættelsen af bedømmelsesudvalg tages der hensyn til en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder. I rekrutteringsøjemed har man fokus på balancen mellem mænd og kvinder, og det er legalt at tage hensyn til balancen i kønsfordelingen, hvis de faglige og personlige kvalifikationer i øvrigt er ligeværdige.	Køn Forsknings- og arbejdsmiljø
Side 16	På Aarhus Universitet (AU) tilstræbes det også, at konkurrencen om faste stillinger gøres mere fair. Bl.a. gennem krav om, at der skal være kvinder i bedømmelsesudvalgene og krav om, at der skal lægges vægt på produktivitet frem for samlet produktion, når CV'er vurderes. Dvs., at der skal tages hensyn til den tid, der reelt har været til rådighed til forskning. På Aalborg Universitet (AAU) opfordres ansøgere til at synliggøre orlovperioder, og den videnskabelige produktion vurderes relativt til aktive forskningsår. Dekanerne er ansvarlige for at orientere bedømmelsesudvalgene herom. Desuden gælder det også på AAU, at bedømmelsesudvalg for videnskabelige stillinger så vidt muligt skal have medlemmer af begge køn. Dette gælder ubetinget, når der er ansøgere af begge køn.	
P11: 4.30 Rapport. En forskerstab i forandring. Forskerspersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2001-2003. UniC & Bertel Ståhle 2005.pdf - 11:7 Side 63	Sammendrag om kønsfordelingen i forskerrekrutteringen I 2001-2003 blev der besat 1 589 professor-, lektor- og adjunktstillinger efter opslag. Andelen af kvinder blandt de nyansatte var 29 %. Opgjort på stillingskategorier var kvindeandelen 15 % blandt professorerne, 29 % blandt lektorerne og 36 % blandt adjunkterne. Kvindeandelen blandt de nyansatte har i alle tre stillingskategorier været højere i 2001-2003 end i 1998-2000. Kvindeandelen i rekrutteringen i 2001-2003 har også inden for de fleste hovedområder været højere end i bestanden. Det betyder, at kvindeandelen i det videnskabelige personale på universiteterne er stigende. Forskellen mellem kvindeandelen blandt de nyansatte og kvindeandelen i bestanden er imidlertid begrænset og stigningstakten i andelen af kvinder i det videnskabelige personale er	Køn Rekruttering

derfor langsom.

Den vigtigste statistiske forklaring til kønsfordelingen i rekrutteringen er, at næsten halvdelen (47 %) af alle professor-, lektor- og adjunktansættelser, der blev foretaget i 2001-2003, blev gennemført uden kvindelige ansøgere og godt en tiendedel (11 %) uden mandlige ansøgere. Det betyder, at tre ud af fem stillinger (59 %) blev fordelt mellem kønnene alene som følge af ansøgningsmønstret og uden mulighed for hverken bedømmelsesudvalg eller ansættende organer at påvirke fordelingen mellem kønnene.

Når der kun tages i betragtning ansøgere, der blev fundet kvalificerede, viser det sig, at 57 % af stillingerne ikke havde kvalificerede kvindelige ansøgere, mens 16 % manglede kvalificerede mandlige ansøgere. Det betyder, at næsten tre fjerdedele af de stillinger, der blev besat i 2001-2003, blev fordelt mellem kønnene som følge af, at der til stillingerne kun var kvalificerede ansøgere af det ene køn. Syv ud af ti professorstillinger, næsten seks ud af ti lektorstillinger og hver anden adjunktstilling gik direkte til mandlige ansøgere, fordi der ikke var nogen kvalificeret kvindelig ansøger til stillingerne. Tilsvarende gik nær ved én ud af ti professorater og to ud af ti lektorater og adjunkturer direkte til kvindelige ansøgere, fordi der ikke var nogen kvalificeret mandlig ansøger.

P11: 4.30 Rapport. En forskerstab i forandring. Forskerspersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2001-2003. UniC & Bertel Ståhle 2005.pdf - 11:8

Side 77-70

Sammendrag om konkurrencen om stillingerne

Ansøgere og kvalificerede

Der var i alt cirka 6 300 ansøgere til de cirka 1 600 professor-, lektor- og adjunktstillinger, der blev besat på de danske universiteter i 2001-2003. Af ansøgerne var 75 % mænd og 25 % kvinder. Cirka 66 % af ansøgerne blev fundet kvalificerede. Kønsfordelingen blandt de kvalificerede var den samme som blandt ansøgerne. Til professorstillingerne blev en lidt større andel af de mandlige end af de kvindelige ansøgere bedømt kvalificerede. Til lektor- og adjunktstillingerne blev omvendt en lidt større andel af de kvindelige end af de mandlige ansøgere fundet kvalificerede. Ansøgningsmønstret og konkurrencen om stillingerne. Andelen af ansøgere, der blev fundet kvalificeret, var klart større i 2001-2003 end i 1998-2000. Stigningen gælder i alle tre stillingskategorier og for både kvinder og mænd. I professorkategorien er andelen af kvalificerede ansøgere vokset fra 59 % til 64 %, i lektorkategorien fra 61 % til 63 % og i adjunktkategorien fra 61 % til 69 %.

Faldende konkurrence om stillingerne

I godt en tredjedel (34 %) af professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2001-2003 var der kun én ansøger per stilling. I professorkategorien havde 22 % af stillingerne kun én ansøger. I lektorkategorien var andelen 37 % og i adjunktkategorien 38 %. Lidt over halvdelen (51 %) af alle professor-, lektor- og adjunktansættelser i 2001-2003 blev gennemført med kun én kvalificeret ansøger per stilling. Inden for jord-brugs- og veterinærvidenskab samt teknik tiltrak omkring 60 % af alle stillinger kun én kvalificeret ansøger. Inden for samfundsvidenskab, naturvidenskab og sundhedsvidenskab var andelen omkring 50 % og inden for humaniora godt 40 %. I professorkategorien havde 45 % af stillingsbesættelserne kun én kvalificeret ansøger. I lektorkategorien var andelen 52 % og i adjunktkategorien 54 %. Andelen af professorater, som blev besat uden konkurrence, var fem procentpoint højere i 2001-2003 end i 1998-2000. Andelen af adjunkturer, der blev besat uden konkurrence, var to procentpoint højere, mens andelen af lektorater besat uden konkurrence var stort set den samme i de to perioder.

Rekruttering og konkurrence

Køn

Udenlandske forskere

Stillingsopslag

Udenlandske ansøgere betydning

Næsten halvdelen af de professor-, lektor- og adjunktstillinger, der blev besat i 2001-2003, havde mindst én udenlandsk ansøger, og en tredjedel havde mindst én kvalificeret udenlandsk ansøger. Der var udenlandske ansøgere til lidt over halvdelen af professorstillingerne og til over 40 % af både lektor- og adjunktstillingerne. Kvalificerede udenlandske ansøgere var der til 30 % af professoraterne og til omkring 35 % af lektor- og adjunktstillingerne. Inden for humaniora havde syv ud af ti professorater udenlandske ansøgere og næsten fem ud af ti kvalificerede udenlandske ansøgere. Andelen af professorater med kvalificerede udenlandske ansøgere var mindst inden for samfundsvidenskab, hvor knap to ud af ti stillinger havde kvalificerede udenlandske ansøgere. Mere end en tiendedel af professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2001-2003 blev gennemført uden kvalificerede danske ansøgere. Inden for naturvidenskab og teknik havde hver femte stilling ingen kvalificeret dansk ansøger. Stillingerne blev besat takket være, at der var kvalificerede udenlandske ansøgere. 4 Ansøgningsmønsteret og konkurrencen om stillingerne

Internationalt stillingsopslag

Ved lidt over en fjerdedel af professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2001-2003 blev stillingsopslagene offentliggjort internationalt. Internationalt opslag blev brugt ved næsten 60 % af professoransættelserne, cirka 20 % af lektoransættelserne og 16 % af adjunktansættelserne. Andelen af stillinger med internationalt opslag var størst inden for jordbrugs- og veterinærvidenskab, hvor nær ved halvdelen af stillingerne blev slået op internationalt, og mindst inden for humaniora og naturvidenskab, hvor kun lidt over en femtedel blev slået op internationalt. På institutionsniveau blev internationalt opslag brugt hyppigst på Københavns Universitet, hvor godt halvdelen af stillingerne blev slået op internationalt. Ved majoriteten af institutionerne blev internationalt stillingsopslag brugt ved højst en femtedel af ansættelserne. Andelen af professorater med internationalt opslag er vokset markant fra 1998-2000 til 2001-2003. Andelen er steget inden for alle videnskabelige hovedområder, med undtagelse af det naturvidenskabelige, hvor andelen er faldet mærkbart.

P11: 4.30 Rapport. En forskerstab i forandring. Forskerspersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2001-2003. UniC & Bertel Ståhle 2005.pdf - 11:9

Side 87-88

5.3 Sammendrag om de nyansattes alder og baggrund

Alder ved ansættelsen

Den gennemsnitlige alder for forskere, der blev ansat i 2001-2003, var 48 år for professorer, 40 år for lektorer og 35 år for adjunkter. Fire ud af ti professorer var ved ansættelsen 50 år eller ældre, mens to ud af ti var yngre end 40. Af lektorerne var fire ud af ti ved ansættelsen 40 år eller ældre, mens to ud af ti var yngre end 35. Af adjunkterne var godt halvdelen ved ansættelsen 30-34 år, mens knap to ud af ti var 40 år eller ældre og en ud af ti yngre end 30. I alle tre stillingskategorier varierer den gennemsnitlige rekrutteringsalder mellem de videnskabelige hovedområder. Mens gennemsnitsalderen for de nyansatte inden for humaniora var 50 år for professorer, 42 år for lektorer og 39 år for adjunkter, var den inden for naturvidenskab henholdsvis 46, 38 og 32 år. Den gennemsnitlige rekrutteringsalder for universitetsforskere er steget successivt gennem de seneste to decennier, men i treårsperioden 2001-2003 ser udviklingen ud til at være vendt. Gennemsnitsalderen ved ansættelsen var i alle tre stillingskategorier lidt lavere i 2001-2003 end i 1998-2000. I professorkategorien var de nyansatte i gennemsnit 0,7 år yngre, i lektorkategorien 0,4 år yngre og i adjunktkategorien 0,2 år yngre end i 1998-2000.

Alder

Intern og ekstern rekruttering		
Næsten tre fjerdedele af de professorer, lektorer og adjunkter, der blev ansat i 2001-2003, blev rekrutterede internt, dvs. de var i forvejen ansat ved den samme institution. Blandt professorerne og adjunkterne var andelen 72 % og blandt lektorerne 74 %. Omfanget af internrekrutteringen er steget mærkbart fra 1998-2000 til 2001-2003. Størst har stigningen været i professorkategorien, hvor internrekrutteringsandelen i den seneste treårsperiode var ni procentpoint højere end i 1998-2000. Andelen af internt rekrutterede varierer betydeligt mellem de videnskabelige hovedområder. Mens omkring otte ud af ti nyansatte professorer inden for samfundsvidenskab, naturvidenskab og teknik blev internt rekrutterede, gjaldt det samme kun for fem ud af ti inden for jordbrugs- og veterinærvidenskab samt for seks ud af ti inden for humaniora og sundhedsvidenskab. Knap én ud af ti professorer, lektorer og adjunkter, der blev ansat på universiteterne i 2001-2003, kom fra et andet dansk universitet. Ligeså kom én ud af ti fra en ansættelse ved et universitet eller forskningsinstitut i udlandet.		
P11: 4.30 Rapport. En forskerstab i forandring. Forskerspersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2001-2003. UniC & Bertel Ståhle 2005.pdf - 11:11 Side 12-17	1.2 Stillingsbesættelser i 2001-2003	Rekruttering
	Forskerrekrutteringens omfang	Køn
	I treårsperioden 2001-2003 blev der på universiteterne i Danmark gennemført næsten 1 800 professor-, lektor og adjunktansættelser. I gennemsnit blev der årligt ansat 115 professorer, cirka 240 lektorer og 240 adjunkter. Det er i professor- og adjunktkategorien klart flere end i de nærmest forudgående år, mens gennemsnittet af nyansatte lektorer per år er ungefær det samme som i sidste halvdel af 1990'erne. Omkring 40 % af professoransættelserne og 17 % af lektoransættelserne i 2001-2003 var tidsbegrænsede. Andelen af tidsbegrænsede ansættelser er over tid vokset successivt i professorkategorien, men forblevet stort set uforandret i lektorkategorien.	Konkurrence om stillinger
	Hver tiende stilling besat uden opslag	Bedømmelsesudvalg
	Godt hver tiende stilling, der blev besat i 2001-2003, blev besat uden opslag. Blandt professoransættelserne var andelen 10 %, blandt lektoransættelserne 5 % og blandt adjunktansættelserne 16 %. I professorkategorien blev en fjerdedel af alle ansættelser inden for naturvidenskab gennemført uden opslag. Inden for sundhedsvidenskab, teknik og humaniora var andelen omkring en tiendedel. I lektorkategorien blev godt en tiendedel af stillingerne inden for teknik, 8 % af stillingerne inden for sundhedsvidenskab og 7 % af stillingerne inden for naturvidenskab besat uden opslag. I adjunktkategorien blev hver tredje stilling inden for både naturvidenskab og teknik besat uden opslag. Inden for øvrige hovedområder var adjunktansættelser uden opslag sjældne.	Alder
	Kønsfordelingen i forskerrekrutteringen	Stillingsopslag
	Af de næsten 1 600 professor-, lektor- og adjunktstillinger der i 2001-2003 blev besat efter opslag tilfaldt 29 % kvinder. Blandt de nyansatte professorer var kvindeandelen 15 %, blandt de nyansatte lektorer 29 % og blandt de nyansatte adjunkter 36 %. Kvindeandelen blandt de nyansatte i 2001-2003 var i alle tre stillingskategorier højere end i den nærmest forudgående periode. Kvindeandelen var også højere end i bestanden ved udgangen af 2003, hvilket betyder, at kvindeandelen i det videnskabelige personale på universiteterne er stigende. Forskellen mellem kvindeandelen blandt de nyansatte og kvindeandelen i	

bestanden er imidlertid begrænset og stigningstakten i andelen af kvinder i det videnskabelige personale er derfor beskedent.

Hver anden stilling uden kvindelige ansøgere

Næsten halvdelen af alle professor-, lektor- og adjunktansættelser i 2001-2003 blev gennemført uden kvindelige ansøgere og godt en tiendedel uden mandlige. Det betyder, at tre ud af fem stillinger (59 %) blev fordelt mellem kønnene alene som følge af ansøgningsmønsteret og uden mulighed for hverken bedømmelsesudvalg eller ansættende organer at påvirke fordelingen mellem kønnene.

Tre ud af fire stillinger har kun kvalificerede ansøgere af det ene køn

Når der kun tages i betragtning ansøgere, der blev fundet kvalificerede, viser det sig, at 57 % af stillingerne ikke havde kvalificerede kvindelige ansøgere, mens 16 % manglede kvalificerede mandlige ansøgere. Syv ud af ti professorstillinger, næsten seks ud af ti lektorstillinger og hver anden adjunktstilling gik direkte til mandlige ansøgere, fordi der ikke var nogen kvalificeret kvindelig ansøger til stillingerne. Tilsvarende gik nær ved én ud af ti professorater og to ud af ti lektorater og adjunkturer direkte til kvindelige ansøgere, fordi der ikke var nogen kvalificeret mandlig ansøger. Det betyder, at næsten tre fjerdedele af de stillinger, der blev besat i 2001-2003, blev fordelt mellem kønnene som følge af, at der til stillingerne kun var kvalificerede ansøgere af det ene køn.

Konkurrencen mellem kvalificerede kvinder og mænd

Lidt over en fjerdedel (27 %) af de stillinger, der blev besat i 2001-2003, havde kvalificerede ansøgere af begge køn. Kun ved disse stillingsbesættelser var det ved beslutningen om ansættelse mulighed for at vælge mellem mindst en kvindelig og mindst en mandlig ansøger. I de 430 professor-, lektor- og adjunktansættelser, hvor der i 2001-2003 var konkurrence mellem kvalificerede ansøgere af begge køn, fik kvinderne 45 % af stillingerne. Af professoraterne fik kvinderne 31 %, af lektoraterne 45 % og af adjunkturerne 51 %.

Sammenfattende viser undersøgelsens data om professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2001-2003, at kvinderne udgjorde en fjerdedel både af ansøgerne og af de ansøgere, der blev fundet kvalificerede. I alle tre stillingskategorier var kvindeandelen højere blandt dem, der fik stillingerne, end blandt de kvalificerede ansøgere. Mens kvinderne udgjorde 25 % af de kvalificerede ansøgere, var kvindeandelen 29 % blandt dem, der fik stillingerne. I adjunkt- og lektorkategorien var kvindeandelen blandt de ansatte 4-5 procentpoint højere og i professorkategorien ét procentpoint højere end blandt de kvalificerede ansøgere. 1 Sammenfatning og udvalgte iagttagelser.

1.3 Konkurrencen om stillingerne

Ansøgere og kvalificerede

Der var i alt omkring 6 300 ansøgere til de cirka 1 600 professor-, lektor- og adjunktstillinger, der blev besat i 2001-2003. To tredjedele af ansøgerne blev fundet kvalificerede. Andelen var klart større end i den forudgående treårsperiode. Stigningen

gælder i alle tre stillingskategorier og for både kvindelige og mandlige ansøgere. I professorkategorien steg andelen af kvalificerede ansøgere fra 59 % til 64 %, i lektorkategorien fra 61 % til 63 % og i adjunktkategorien fra 61 % til 69 %.

Faldende konkurrence om stillingerne

I godt en tredjedel (34 %) af professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2001-2003 var der kun én ansøger per stilling. I professorkategorien havde 22 % af stillingerne kun én ansøger. I lektorkategorien var andelen 37 % og i adjunktkategorien 38 %.

Lidt over halvdelen (51 %) af alle professor-, lektor- og adjunktansættelser i 2001-2003 blev gennemført med kun én kvalificeret ansøger per stilling. Inden for jordbrugs- og veterinærvidenskab samt teknik tiltrak omkring 60 % af alle stillinger kun én kvalificeret ansøger. Inden for samfundsvidenskab, naturvidenskab og sundhedsvidenskab var andelen omkring 50 % og inden for humaniora godt 40 %. I professorkategorien havde 45 % af stillingerne kun én kvalificeret ansøger. I lektorkategorien var andelen 52 % og i adjunktkategorien 54 %. Andelen af professorater, som blev besat uden konkurrence, var fem procentpoint højere i 2001-2003 end i 1998-2000. Andelen af adjunkture, der blev besat uden konkurrence, var to procentpoint højere, mens andelen af lektorater besat uden konkurrence var stort set den samme i de to perioder.

Udenlandske ansøgers betydning

Næsten halvdelen af de professor-, lektor- og adjunktstillinger, der blev besat i 2001-2003, havde mindst én udenlandsk ansøger, og en tredjedel havde mindst én kvalificeret udenlandsk ansøger. Der var udenlandske ansøgere til lidt over halvdelen af professorstillingerne og til over 40 % af både lektor- og adjunktstillingerne. Kvalificerede udenlandske ansøgere var der til 30 % af professoraterne og til omkring 35 % af lektor- og adjunktstillingerne. Inden for humaniora havde syv ud af ti professorater udenlandske ansøgere og næsten fem ud af ti kvalificerede udenlandske ansøgere. Andelen af professorater med kvalificerede udenlandske ansøgere var mindst inden for samfundsvidenskab, hvor knap to ud af ti stillinger havde kvalificerede udenlandske ansøgere. Mere end en tiendedel af professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2001-2003 blev gennemført uden kvalificerede danske ansøgere. Inden for naturvidenskab og teknik havde hver femte stilling ingen kvalificeret dansk ansøger. Stillingerne blev besat takket være, at der var kvalificerede udenlandske ansøgere.

Internationalt stillingsopslag

Ved lidt over en fjerdedel af professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2001-2003 blev stillingsopslagene offentliggjort internationalt. Internationalt opslag blev brugt ved næsten 60 % af professoransættelserne, cirka 20 % af lektoransættelserne og 16 % af adjunktansættelserne. Andelen af stillinger med internationalt opslag var størst inden for jordbrugs- og veterinærvidenskab, hvor nær ved halvdelen af stillingerne blev slået op internationalt, og mindst inden for humaniora og naturvidenskab, hvor kun lidt over en femtedel blev slået op internationalt. På institutionsniveau blev internationalt opslag brugt hyppigst på Københavns Universitet, hvor godt halvdelen af stillingerne blev slået op internationalt. Ved majoriteten af institutionerne blev internationalt stillingsopslag brugt ved højst en femtedel af ansættelserne.

Andelen af professorater med internationalt opslag er vokset markant fra 1998-2000 til 2001-2003. Andelen er steget inden for alle videnskabelige hovedområder, med undtagelse af det naturvidenskabelige, hvor andelen er faldet mærkbart.

1.4 Nyansattes alder og baggrund

Alder ved ansættelsen

Den gennemsnitlige alder for forskere, der blev ansat i 2001-2003, var 48 år for professorer, 40 år for lektorer og 35 år for adjunkter. Fire ud af ti professorer var ved ansættelsen 50 år eller ældre, mens to ud af ti var yngre end 40. Af lektorerne var fire ud af ti ved ansættelsen 40 år eller ældre, mens to ud af ti var yngre end 35. Af adjunkterne var godt halvdelen ved ansættelsen 30-34 år, mens knap to ud af ti var 40 år eller ældre og en ud af ti yngre end 30. I alle tre stillingskategorier varierer den gennemsnitlige rekrutteringsalder mellem de videnskabelige hovedområder. Mens gennemsnitsalderen for de nyansatte inden for humaniora var 50 år for professorer, 42 år for lektorer og 39 år for adjunkter, var den inden for naturvidenskab henholdsvis 46, 38 og 32 år. Den gennemsnitlige rekrutteringsalder for universitetsforskere er steget successivt gennem de seneste to decennier, men i treårsperioden 2001-2003 var gennemsnitsalderen ved ansættelsen i alle tre stillingskategorier lidt lavere end i 1998-2000. I professorkategorien var de nyansatte i gennemsnit 0,7 år yngre, i lektorkategorien 0,4 år yngre og i adjunkt-kategorien 0,2 år yngre end i 1998-2000.

Intern og ekstern rekruttering Næsten tre fjerdedele af de professorer, lektorer og adjunkter, der blev ansat i 2001-2003, blev rekrutterede internt, dvs. de var i forvejen ansat ved den samme institution. Blandt professorerne og adjunkterne var andelen 72 % og blandt lektorerne 74 %. Omfanget af internrekrutteringen er steget mærkbart fra 1998-2000 til 2001-2003. Størst har stigningen været i professorkategorien, hvor internrekrutteringsandelen i den seneste treårsperiode var ni procentpoint højere end i 1998-2000.

Andelen af internt rekrutterede varierer betydeligt mellem de videnskabelige hovedområder. Mens omkring otte ud af ti nyansatte professorer inden for samfundsvidenskab, naturvidenskab og teknik blev internt rekrutterede, gjaldt det

samme kun for fem ud af ti inden for jordbrugs- og veterinærvidenskab samt for seks ud af ti inden for humaniora og sundhedsvidenskab. Knap én ud af ti professorer, lektorer og adjunkter, der blev ansat på universiteterne i 2001-2003, kom fra et andet dansk universitet. Ligeså kom én ud af ti fra en ansættelse ved et universitet eller forskningsinstitut i udlandet.

1.5 Bedømmelsesudvalgene og tidsforbruget i ansættelserne

Bedømmelsesudvalgene

Ved professor-, lektor- og adjunktansættelserne i 2001-2003 blev der nedsat 1 640 bedømmelsesudvalg med i alt godt 5 000 medlemmer. Af medlemmerne var 83 % mænd og 17 % kvinder. Cirka 18 % af medlemmerne var udlændinge. Andelen af kvindelige udvalgsmedlemmer var et par procentpoint højere i 2001-2003 end i 1998-2000. Af bedømmelsesudvalgene med tre medlemmer havde 56 % mindst to medlemmer, som ikke var ansat ved den pågældende institution, og af udvalgene med fem medlemmer havde ni ud af ti mindst tre institutionseksterne medlemmer. I lidt mere end tre procent af alle bedømmelsesudvalg i 2001-2003 var der kun institutionsinterne medlemmer. Der var udenlandske medlemmer i 40 % af alle bedømmelsesudvalg. Ved professoransættelserne var andelen 82 %, ved lektoransættelserne 33 % og ved adjunktansættelserne 24 %.

	Seks ud af ti bedømmelsesudvalg har kun mandlige medlemmer Fire ud af ti bedømmelsesudvalg havde både mandlige og kvindelige medlemmer, næsten seks ud af ti havde kun mandlige og en knap procent kun kvindelige. Fordelingen var stort set den samme i 2001-2003 som i 1998-2000. Ved stillingsbesættelser, hvor der i 2001-2003 var kvindelige ansøgere, havde 58 % af bedømmelsesudvalgene kvindelige medlemmer. Det er et fald på fem procentpoint i forhold til 1998-2000. Ved stillingsbesættelser, hvor der udelukkende var kvindelige ansøgere, havde 42 % af bedømmelsesudvalgene kun mandlige medlemmer. Andelen er siden 1998-2000 steget markant i professor- og adjunktkategorien, men faldet i lektor-kategorien. Tidsforbruget i ansættelsesprocessen Den gennemsnitlige tid fra ansøgningsfristens udløb til den endelige beslutning om ansættelse var i 2001-2003 knap ni måneder for professorer, godt fire måneder for lektorer og cirka tre og en halv måned for adjunkter. Det er i alle tre stillingskategorier et fald i forhold til det gennemsnitlige tidsforbrug i 1998-2000. En tredjedel af professoransættelserne blev gennemført inden for højst seks måneder, mens den mest tidskrævende femtedel strakte sig over mindst tolv måneder. Af lektorerne blev over halvdelen og af adjunkterne to tredjedele ansat inden for fire måneder efter ansøgningsfristens udløb. Kun to ud af ti lektoransættelser og én ud af ti adjunktansættelser krævede mere end et halvt år. Variationerne i tidsforbruget i ansættelserne er betydelige mellem de videnskabelige hovedområder. Tidsforbruget i ansættelserne var i 2001-2003 i både professor- og lektoransættelserne klart større inden for sundhedsvidenskab end inden for øvrige hovedområder. Også mellem institutionerne var der store forskelle i tidsforbruget. Og ved institutionen med de længste ansættelsesprocesser krævede ansættelserne i alle tre stillingskategorier i gennemsnit mindst dobbelt så lang tid som ved institutionerne med de hurtigst gennemførte ansættelser.	
P12: 4.33 Rapport. Forskning uden barrierer, Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Videnskabsministeriet 2006.pdf - 12:4 Side 7	Langvarige ansættelsesprocedurer ved ansættelse af forskere Barriere: Ansættelsesprocedurerne i forbindelse med en række stillingsbesættelser er unødigt langvarige og kan derved medføre enten 'huller' i ansættelsesforløbene, eller at kvalificerede ansøgere finder alternative ansættelser. Forslag: Arbejdsgruppen foreslår, at der fastsættes en central norm for, hvor lang sagsbehandlingstiden må være i forbindelse med besættelse af forskerstillinger til og med lektorniveau. Arbejdsgruppen foreslår en norm på 2 måneder ved besættelse af adjunkt- og post.doc.-stillinger og 3 måneder ved besættelse af lektorstillinger.	Ansættelsespro- ces
P12: 4.33 Rapport. Forskning uden barrierer, Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Videnskabsmi-	Langvarige ansættelsesprocedurer ved ansættelse af forskere Det tager ofte mange måneder at besætte adjunkt- og lektorstillinger. De lange sagsbehandlingstider kan medføre, at forskere, som er ansat i tidsbegrænsede stillinger, i kortere eller længere tid kommer til at stå uden ansættelse eller at kvalificerede ansøgere finder alternative ansættelser. De ofte lange sagsbehandlingstider skyldes blandt andet de tunge administrative procedurer, og at universiteterne af faglige hensyn ønsker, at bedømmelsesudvalgene skal sammensættes af særligt kvalificerede forskere, der ofte er meget optagede. Det er dog arbejdsgruppens vurdering, at sagsbehandlingstiderne kan nedbringes	Ansættelsespro- ces

nisteriet 2006.pdf - 12:10	uden at slække på kvaliteten af bedømmelserne.	
Side 11		
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:7	En bredt sammensat forskerstab er et berigelse for den enkelte forsknings-institution og gør forskningsmiljøet mere attraktivt for de bedste forskere. Det bør undersøges, om vilkårene for at kunne opnå dansk statsborgerskab er hensigtsmæssige mht. rekruttering og fastholdelse af forskere fra udlandet	Forskningsmiljø Statsborgerskab
Side 2		
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:12	Universiteterne og sektorforskningsinstitutionerne bør i deres kontrakter med de respektive ministerier indgå aftale om at øge andelen af kvinder i forskning, navnlig inden for de områder, hvor andelen af kvinder er lav. jf. rapporten "Alle talenter i spil flere kvinder i forskning" fra videnskabsministerens og ligestillingsministerens tænketank om flere kvinder i forskning.	Køn
Side 3		
P27: 3.6.15 Rapport. Research Careers in Europe Landscape and Horizons. European Science Foundation 2009.pdf - 27:5 Side 14	(b) Towards a new scientific quality approach Conclusions Inherent or hidden biases in the peer review system potentially create obstacles to the career advancement of researchers who have left the (European) academic research system, e.g. for family reasons, to work in industry or to go abroad, and to researchers with especially risk-taking and innovative approaches¹⁵. It is of course not our intention to question or replace scientific quality as the prevalent selection criterion in peer review or recruitment. We propose a couple of additional features which might help to assure more openness and flexibility: • In reviewing scientific achievements these should be normalised to the actual research experience which an applicant has gained. This would allow taking into account individual circumstances such as career breaks, e.g. due to family reasons or intersectoral mobility. • Researchers working in industry often do not have the right to publish their results to the same extent as researchers in public research institutions. Adequate criteria to assess their achievements still need to be developed. In this respect it might help to focus on a researcher's project proposal rather than to concentrate on his or her past scientific performance. • In general, quantitative aspects should count less when it comes to analysing a researcher's publication or track record. It should rather be left to the researcher's discretion to list a very limited number of relevant publications or grants.	Bias i peer review

	• In dealing with proposals from 'first applicants' or with high-risk projects it might be pertinent to attach more importance to the qualified ex-post evaluation of the results rather than to the detailed a priori assessment of the initial proposal. • Especially in programmes aiming at researchers' career development further information (e.g. on an applicant's potential) might be gained through interviews in addition to written peer review procedures. • Recruitment and hiring procedures in universities and research institutions need to be transparent and made public. As a principle, positions should be announced through open calls. Sometimes targeted hiring might be equally appropriate or even more feasible. In this case quality standards should be assured, e.g. through external review statements as has been suggested by the European Charter for Researchers • We invite the ESF and its Member Organisations to revisit their review practices for the purpose of realising a new 'scientific quality' approach. • We recommend highlighting existing good practice in the support of researchers who would like to re-enter an R&D profession after a career break. The integration of Human Resources specialists, especially from the private sector, will be essential at this point. Recommended action: We propose the formation of a working group by the Research Careers Forum in cooperation with the ESF Member Organisation Fora on Peer Review and Evaluation of Funding Schemes and Research Programmes with the aim of preparing a new scientific quality approach (integrating a gender equality strategy) to be built on firm scientific quality standards. Notably, it should create transparency, e.g. on the share and success rates of women in research funding. European added value: • Benchmarking for ESF and its Member Organisations. • Enhancing the quality of European research by feeding into the strategies of ESF Member Organisations.	
P37: 4.15 Rapport. Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud. Dansk Center for Forskningsanalyse 2004.pdf - 37:9 Side 15	En del af de danskere, der havde fået job i udlandet efter adjunktansættelsen, ønskede at vende tilbage, men flere gav udtryk for, at de ikke regnede med, at det var muligt. De havde således haft et ønske om at fortsætte en universitetskarriere i Danmark.	Hjemvending til Danmark
P43: 4.23 Rapport. Barrierer for tiltrækning af udenlandske forskere. KU-DTU-RegionH-samarbejdet 2009.pdf - 43:4 Side 1	3.1.2 Jobbørs/jobdatabase En måde at præcisere og synliggøre job- og karrieremuligheder for udenlandske forskere og deres ægtefælle i regionen vil være at etablere jobbørs/jobdatabase relateret til uddannelsesinstitutioner og hospitalers forskningsmiljøer samt til forsknings- tunge erhvervsklynger.	Jobdatabase

P54: 4.10 Bilag til rapport. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.pdf - 54:2	PLS RAMBØLL Management vurderer på baggrund af undersøgelsens resultater, at institutionerne på ledelsesniveau har strategiske målsætninger for rekruttering af udenlandske forskere, men at der er forbedringsmuligheder med hensyn til at kvalificere og effektivisere institutionernes administrative vilkår for gennemførelsen af ansøgnings- og ansættelsesfasen, samt den information og service institutionerne yder til forskerne i denne fase. Blandt institutionerne udtrykkes det generelt, at ansættelsen af en udenlandsk forsker ofte kan være forbundet med en vanskelig og tidskrævende afklaring af diverse forhold vedrørende skat, pension, lønforhold, opholdstilladelse m.v. Specielt på mindre institutioner, der sjældnere rekrutterer udenlandske forskere, kan det repræsentere en vanskelig opgave at vejlede udenlandske forskere gennem ansøgnings- og ansættelsesfasen på et ajourført informationsgrundlag. Undersøgelsen viser, at en del af de udenlandske forskere har oplevet afklaring af de nævnte forhold, som en barriere i forbindelse med ansøgnings- og ansættelsesfasen, og efterspørger bedre information og service med hensyn til at blive guidet gennem de relevante danske myndigheder. Undersøgelsen viser bl.a., at ca. 22% af de udenlandske forskere oplevede, at der var forhold i forbindelse med deres ansættelsesfase, der gjorde, at de seriøst overvejede at sige nej tak til jobbet. En ikke uvæsentlig del af de udenlandske forskere oplevede, at afklaring af skatteforhold (24%), pensionsforhold (18%), behandling af opholds- og arbejdstilladelse (17%), var forhold, der besværliggjorde ansættelsesfasen i forbindelse med den første ansættelse. 31% af de forskere, for hvem den nuværende stilling er deres første, mener ikke, at institutionen ydede god service og hjælp med at guide forskeren gennem de danske myndigheder. 27% finder, at institutionen ikke ydede tilstrækkelig information om relevante forhold i forbindelse med deres første ansættelse. Andelen er særlig høj (35%) blandt forskere fra USA/Canada. Forskerne ønsker især mere specifik information om selve ansættelsesforholdet, herunder lønforhold, fagforeningsforhold, ferieforhold, pensionsforhold samt information om det faglige miljø på institutionen.	Ansættelsespro- ces
Side 8-9	PLS RAMBØLL Management vurderer, at der er forbedringsmuligheder med hensyn til, hvilke støtteforanstaltninger institutionerne kan tilbyde for at gøre det nemmere for udenlandske forskere at flytte og bosætte sig i Danmark. Forskernes tilfredshed med institutionens støtteforanstaltninger er moderat, idet 49% angiver, at de har været tilfredse, mens de resterende svarer både/og (16%) eller nej (24%). PLS RAMBØLL Management vurderer dog samtidig, at en effektivisering af ansættelsesfasen i et vist omfang beror på administrative forhold/myndigheder, der ligger uden for institutionernes indflydelse. Eksempelvis Udlændingestyrelsens sagsbehandling nævnes typisk af både institutioner og forskere som en barriere i forbindelse med ansættelsesfasen. Dels opfattes sagsbehandlingstiden som langsommelig, dels anføres det, at udenlandske forskeres sagsbehandling sammenblandes med den generelle udlændingepolitik og de restriktive sagsbehandlingsprocedurer, denne omfatter. Ligeledes nævner en del institutionsledelser, at der er problemer vedrørende overførelse af anciennitet i forbindelse med optjent pension, og at dette i flere tilfælde har været konkret årsag til, at ansættelser ikke har fundet sted. Der efterspørger tiltag fra centralt politisk/administrativt niveau i retning af harmonisering af regler på dette område. PLS RAMBØLL Management vurderer sammenfattende, at der er forbedringsmuligheder med hensyn til at kvalificere og effektivisere ansættelsesprocessen i forbindelse med rekruttering af udenlandske forskere. Det skal dog fremhæves, at en forbedring af disse administrative elementer samt forbedrede støtteforanstaltninger givetvis kun har sekundær betydning i relation til at tiltrække og fastholde dygtige udenlandske forskere. Undersøgelsen peger nemlig samtidig på, at det, som har afgørende betydning for, at en udenlandsk forsker søger en forskerstilling i Danmark, er stillingens faglige indhold og udviklingsmuligheder samt kvaliteten af institutionens forskningsmiljø og faglige omdømme internationalt.	Hjælp til uden- landske forskere

at have det princip, at udenlandske forskere vælges i de tilfælde, hvor der er tale om fagligt ligeværdige ansøgere.

Institutionerne har typisk i forbindelse med formuleringen af en internationaliseringsstrategi nedfældet målsætninger vedrørende ansættelse af udenlandske forskere. Institutionernes internationaliseringsstrategi omfatter typisk en bred vifte af indsatsområder, herunder udveksling af studerende, invitation af forskere som gæsteundervisere, deltagelse i internationale programmer m.v. Rekrutteringen af udenlandske forskere indgår således blot som et af flere elementer i internationaliseringen. Selvom institutionerne på centralt niveau har formuleret strategiske mål og hensigtserklæringer om rekruttering af udenlandske forskere, vurderer PLS RAMBØLL Management, at der mellem institutionerne er stor forskel på, hvorledes institutionerne udmønter disse mål og strategier i konkrete initiativer. For det første er der forskel på, hvor konkrete principper og målsætninger for rekrutteringen af udenlandske forskere man formulerer på centralt niveau og melder ud til det decentrale niveau dvs. institutter/afdelinger. På nogle institutioner har man fra centralt hold udmeldt ret konkrete krav og udviklingsmål for institutionens sammensætning af forskere og institutionens internationalisering i øvrigt. På andre institutioner overlader man det i højere grad til instituttet/afdelingen at fastlægge sin rekrutteringspolicy af udenlandske forskere og øvrige aktiviteter i relation hertil. For det andet er der forskel på, i hvilken grad man fra centralt niveau på institutionen iværksætter tværgående initiativer, administrative procedurer og støtteforanstaltninger, som skal fremme rekrutteringen og fastholdelsen af udenlandske forskere. På baggrund af undersøgelsen vurderer PLS RAMBØLL Management, at det i overvejende grad er på decentralt niveau dvs. fakultets-, institut- eller afdelingsniveau, at man varetager de fleste konkrete forhold vedrørende rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere herunder afklaring af spørgsmål om skat, løn m.v. samt faglig og social integration efter ansættelsen. Afhængig af instituttets/afdelingens størrelse kan der være store forskelle på, hvilke ressourcer, det være sig med hensyn til personale, rutine og erfaring, der er til stede hos denne til opgaverne i forbindelse med rekrutteringen af udenlandske forskere. Dette betyder, at der mellem de enkelte institutter/afdelinger er forskelle på omfanget af støtteforanstaltninger samt de afsatte administrative ressourcer, sekretariatsbistand og systematiserede procedurer vedrørende social og faglig integration af udenlandske forskere.

Sammensætning af nationaliteter

Hjælp til udenlandske forskere

Stillingsopslag

I det følgende nævnes nogle eksempler på, hvor forskelligt institutioner organiserer arbejdet med rekruttering af udenlandske forskere herunder fordelingen af initiativet mellem det centrale og decentrale niveau.

På RUC har man organiseret sig således, at man fra centralt hold udmelder en ønsket samlet sammensætning af forskere med hensyn til adjunkt, lektor og professorniveauet, mens det overlades til det decentrale niveau at afgøre sammensætningen af danske og udenlandske forskere på det enkelte institut. Dette begrundes med, at der eksisterer så store forskelle internt mellem institutionens fakulteter, at man ikke fra centralt hold ønsker at udstikke retningslinjer omkring rekrutteringsstrategier vedrørende udenlandske forskere. Fra centralt niveau er der iværksat initiativer, der skal understøtte rekrutteringen af udenlandske forskere. Der er udarbejdet en velkomstpjece til udlændinge, ligesom institutionens internationale kontor tilbyder sprogkurser og er behjælpelig med at finde bolig.

KVL er et eksempel på en institution, som på centralt niveau har opstillet mere konkrete udviklingsmål for internationaliseringen og meldt dem ud til det decentrale niveau. Institutionens internationaliseringsstrategi fremhæver, at man ønsker at fremme udvekslingen af danske og udenlandske undervisere. Det er i forbindelse med udviklingsmålene formuleret, at 2-3 af bygningsuddannelserne i fremtiden skal udbydes på engelsk og samtidig betragtes det som en fordel for internationaliseringen, at en del af underviserne har fået deres uddannelse i udlandet.

I forbindelse med en opprioritering af internationaliseringen har man valgt fremover i højere grad at støtte opgaverne vedrørende disse støtteforanstaltninger fra centralt hold, hvor opgaverne hidtil i vid udstrækning er blevet varetaget decentral på institutionens institutter. Der er etableret et internationalt sekretariat under den centrale administration, der kan varetage de praktiske støtteforanstaltninger i forbindelse med ansættelsen af udlændinge f.eks. spørgsmål i forbindelse med cpr-nummer, skatteforhold og bolig mv. Konkret arbejder KVL endvidere med det mål at etablere 50 boliger for udlændinge der er i den forbindelse taget kontakt til Frederiksberg Kommune.

På Århus Universitet er der fra centralt hold iværksat initiativer, der skal støtte rekrutteringen af udenlandske forskere. Blandt andet råder de enkelte fakulteter fra januar 2001 over hver 6 lejligheder, som kan udlejes til udlændinge i en periode fra en måned til et år. Ligeledes har der gennem en årrække eksisteret en klub for udlændinges ægtefæller, dette initiativ er blevet fulgt op, således at der er etableret en ny klub, der har til hensigt at skabe øgede relationer mellem de danske og de udenlandske forskere på universitetet. Endelig er der på centralt hold intentioner om at alt materiale f.eks. studieplaner, Ph.d programmer og lignende skal udarbejdes på engelsk, dette er dog en proces der vil fortsætte over en årrække. Til forskel fra Århus Universitet har man på Københavns Universitet ikke i samme grad fra centralt niveau iværksat fælles støtteforanstaltninger såsom boligtilbud eller initiativer som skal sikre den sociale integration af udenlandske forskere. Fra centralt niveau har man taget initiativ til at oversætte relevante blanketter, mens der ikke er udarbejdet fælles informationsmateriale rettet mod de udenlandske forskere. Ved Københavns Universitet har man på det centrale personalekontor samlet en del af de administrative opgaver i forbindelse med ansættelse af udenlandske forskere. Her varetages opgaver vedrørende spørgsmål om f.eks. skat, arbejds- og opholdstilladelse samt vejledning af ansøgeren vedrørende diverse praktiske forhold om boligsøgning.

Ligeledes er der eksempler på, at institutionerne indgår i formaliserede samarbejder med eksterne partnere i forbindelse med etablering af støtteforanstaltninger. Således har man på Handelshøjskolen i København indgået i et samarbejde med et revisionsfirma om, at de udenlandske medarbejdere på institutionen kan få vejledning i forbindelse med skatteforhold.

Institutionerne har gennemgående ens principper for, hvorvidt man opslår forskerstillinger internationalt. Som hovedregel foretager institutionerne internationalt opslag af stillinger på professorniveau. Et stort antal af institutionerne lægger endvidere engelske udgaver af deres stillingsannoncer ud på deres hjemmesider.

Inden for visse emneområder opslås stillingerne dog ikke i udlandet. Det er typisk, når der er tale om fagområder, hvor der fordres et særligt indgående kendskab til danske forhold eller til det danske sprog. De interviewede institutioner anfører generelt, at man typisk også opslår stillinger internationalt i tilfælde, hvor den nationale rekrutteringsbase indenfor et givet fagområde er for begrænset.

Institutionerne anfører, at de har blandede erfaringer i forbindelse med responsen på deres internationale opslag. Institutionerne oplever ofte, at et internationalt opslag resulterer i et stort antal ukvalificerede ansøgere, hvilket kan betyde, at ansættelsesudvalgene overbebyrdes med irrelevante ansøgere. De udenlandske forskere har fået kendskab til stillingerne i Danmark fra forskellig side. 31% af de udenlandske forskere fik kendskab til deres nuværende stilling via en personlig henvendelse. Af de, der fik en personlig henvendelse, kom halvdelen fra en stilling i udlandet, den anden halvdel kom fra en stilling i Danmark. En anden stor gruppe (29%) fik kendskab til stillingen via deres kolleger. Kun 16% fik kendskab til stillingen via en annonce i et udenlandsk tidsskrift. Dette mønster gælder uanset om forskeren kommer fra et EU land, USA/Canada eller fra øvrige lande.

	Blandt institutionernes ledelser fremhæves vigtigheden af internationale netværk i forbindelse med rekrutteringen af udenlandske forskere. Det fremhæves, at der er tale om en selvforstærkende proces, hvor det danske forskningsmiljø i kraft af internationale netværk får større international synlighed og dermed nemmere ved at tiltrække udenlandske forskere, hvilket igen styrker institutionens internationale profil. Størstedelen (58%) af de udenlandske forskere havde ikke været i Danmark i faglig sammenhæng, da de søgte deres stilling i Danmark. 13% angiver, at de havde familiemæssige relationer i Danmark, da de søgte stillingen. En del institutioner anvender tidsbegrænsede ansættelser som en rekrutteringsvej. Således kan en periode som gæsteforsker fungere som overgang til en fast ansættelse. Blandt institutionerne anføres det, at tidsbegrænsede stillinger anvendes som en rekrutteringsvej, specielt i forbindelse med ansættelser på lavere niveauer.	
P55: 4.31 Rapport. Alle talenter i spil, flere kvinder i forskning. Viden-skabsministerens og ligestillingsministerens tænketank 2005.pdf - 55:9 Side 17	Mange jobopslag inden for forskningsverdenen tiltrækker ikke kvindelige ansøgere, og mange opslag tiltrækker kun én kvalificeret ansøger i det hele taget. Det gælder blandt 38 adjunkter, 37 lektorer og 22 professorer. Smalle opslag gør det vanskeligt at tiltrække flere ansøgere, herunder kvindelige ansøgere. Bredere stillingsopslag og evt. opslag af flere stillinger samtidig vil derimod medvirke til at sikre reel mulighed for flere kvalificerede kandidater og forventeligt også en større ansøgerskare og sender ikke signaler om, at en bestemt stilling er tiltænkt en bestemt person. Til nogle konkrete forskningsopgaver kan der imidlertid være brug for at rekruttere en meget specifik kompetence. I de tilfælde kan snævre opslag være nødvendige. Over for dette legitime rekrutteringshensyn står omvendt miljøernes indbyggede og naturlige lyst til for det meste at rekruttere det kendte og dermed det trygge og det driftssikre. Det er en ledelsesopgave at prioritere. Hvornår ønsker institutionen stillingsopslag, der kan forventes kun at tiltrække en snæver ansøgerskare? Og hvornår ønskes brede, åbne opslag, som vil kunne tiltrække utraditionelle kandidater med andre kompetencer og indgangsvinkler?	Stillingsopslag Køn
P55: 4.31 Rapport. Alle talenter i spil, flere kvinder i forskning. Viden-skabsministerens og ligestillingsministerens tænketank 2005.pdf - 55:10 Side 18	Klare udmeldinger om, hvilke kvaliteter der skal til for at blive forsker, skal gøres tilgængelige for alle. Usikkerhed om, hvorvidt de fornødne kvalifikationer er til stede, kan bremse kvinder i at søge forskerstillinger. For at sikre lige adgang til informationer om, hvad der reelt og i praksis kræves for at komme i betragtning til stillingerne på de forskellige niveauer, bør ledelsen være med til at synliggøre kravene. Ved at sætte fokus på spørgsmål om mulighederne for videre karriere skabes der desuden mulighed for at bevidstgøre de ansatte, som endnu ikke har formuleret faste tanker og forventninger om eget videre forløb. Genemsigtigheden kan øges ved, at der på fakultetets eller institutionens hjemmeside beskrives, hvad der konkret lægges vægt på med hensyn til publiceringer, udlandsophold, netværksdeltagelse, undervisnings og formidlingserfaringer, skitseringer af fremtidige forskningsprojekter mv. Frafald af kvindelige forskere mellem to stillingsniveauer som fx ph.d. og adjunkt kan sandsynligvis begrænses bl.a. gennem motiverende rekrutteringsprocesser, hvor der skabes klarhed om, hvilke og hvor mange stillinger der med de eksisterende bevillinger kan forventes slået op. Dermed kan de yngre forskere langt bedre tage bestik af egen situation og muligheder. Ledelsen på de forskellige niveauer bør derfor lang tid i forvejen – om muligt gerne et helt år frem i tiden – melde offentligt ud om planlagte stillingsopslag. I perioden frem til disse opslag finder sted, bør der være mulighed for at fastholde egnede kandidater gennem midlertidige ansættelser. Det bør være en ledelsesopgave og et vigtigt rekrutteringsværktøj også at hjælpe de yngre kvindelige forskere med at skaffe eksterne midler til kortere midlertidige stillinger, der løber frem til det tidspunkt, hvor der opslås faste stillinger. Nogle institutioner og forskningsområder vil naturligt have lettere ved at skaffe sådanne midlertidige fast-	Usikkerhed om krav for at blive forsker Køn Ledelse Midlertidig

holdelsesmidler end andre. Ledelsens bør dog under alle omstændigheder være støttende og behjælpelig på området.

ansættelse

Endvidere skal ledelsen aktivt opfordre alle de talentfulde yngre forskere i tidsbegrænsede stillinger til at søge kommende opslag af faste stillinger. –et vil understøtte besættelsen af faste stillinger i åben konkurrence, således at den bedst kvalificerede naturligvis ansættes.

4.2.2. Forhold der besværliggjorde ansættelsen

Forskere er blevet bedt om at tage stilling til, hvorvidt en række forhold besværliggjorde ansættelsesfasen i forbindelse med deres første ansættelse i Danmark.

Tabel 4-3 Spørgsmål: Oplevede du følgende forhold, som noget der besværliggjorde din ansættelsesfase?

	Ja	Både/og	Nej	Ved ikke	Ikke relevant	I alt
Længden af tid, der gik fra ansættelsen til vedkommende fik tilbudt stillingen	16%	8%	67%	1%	9%	100% (n=192)
Afklaring af skatteforhold	24%	16%	53%	3%	4%	100% (n=192)
At kunne lå en bolig	19%	15%	60%	—	6%	100% (n=192)
De danske myndigheders sagsbehandling vedrørende opholds- og arbejdstilladelse	17%	12%	62%	1%	8%	100% (n=192)
Afklaring af pensionsforhold	18%	8%	62%	5%	7%	100% (n=192)
Fastlæggelse af løn	16%	10%	69%	1%	5%	100% (n=192)
At kunne lå arbejde til ægtefælle	15%	8%	34%	—	42%	100% (n=192)
Børnepasning	3%	4%	37%	2%	54%	100% (n=192)
Skole til børn	4%	5%	34%	2%	56%	100% (n=192)

Note: De forskere, der har mere end en ansættelse bag sig, har svaret i forhold til deres første ansættelse

Hovedparten af forskerne svarer, at rækken af de præsenterede forhold ikke besværliggjorde ansættelsen. Afklaring af skatteforhold er det forhold, der i størst omfang besværliggjorde ansættelsen for flest forskere. Ligeledes var det et problem for næsten hver femte (19%) at få en bolig.

17% angiver, at sagsbehandlingen vedrørende opholds- og arbejdstilladelse har været et problem. En nærmere analyse af data viser, at kun 11% af forskerne fra EU-lande angiver, at dette har været et problem, mens 38% af forskerne fra USA/Canada oplyser, at de oplevede de danske myndigheders sagsbehandling vedrørende opholds- og arbejdstilladelse som et forhold, der besværliggjorde ansættelsesfasen.

Udlændingestyrelsens sagsbehandling opfattes således af en del af forskerne som en barriere i forbindelse med ansættelsesfasen. Sagsbehandlingstiden i Udlændingestyrelsen opfattes som langsommelig, og det fremhæves herunder, at der kan være problemer forbundet med at få opholdstilladelse til forskerens ægtefælle. Blandt de interviewede institutioners ledelser anføres det således, at udenlandske

Det fremgår af tabel 1.10, at cirka 83 procent af ansættelserne i professor og lektorstillinger på danske universiteter kommer fra den danske universitetsverden.

Tabel 1.10: Tidligere ansættelse, for nyansatte på universiteterne (2004-2006)

	professor	lektor	i alt
Samme danske universitet	265	585	850
Andet dansk universitet	36	47	83
Dansk sektorforskningsinstitution	7	15	22
Anden offentlig eller privat virksomhed	29	32	61
Andet i Danmark	4	8	12
Udenlandsk universitet eller forskningsinstitution	32	90	122
i alt (N)	373	777	1150
procent ansatte der kommer fra den danske universitetsverden	83%	83%	83%

Kilde: Bertel Ståhle: Fornyelse i forskerstaben – forskerpersonale og forskerrekretering på danske universiteter 2004-2006.

Det er altså sådan, at når der ansættes professorer bliver der et afledt behov for at ansætte lektorer, og når der mangler lektorer, ansættes de fra adjunktgruppen. Derfor er "ligevægtsfordelingen" blandt stillingskategorierne ikke gælde for besættelsen af "nye" stillinger. I beregningerne antages derfor, at der vil opstå nye adjunktstillinger svarende til 83 procent af væksten i VIP-medarbejdskaren på universiteterne.

Det samlede forventede antal stillinger på adjunktniveau er summen af ligevægstforventningen og adjunktstillinger som følge af væksten i medarbejderantallet på universiteterne. I tabel 1.11 vises resultatet af beregningen, samt en række andre nøgletal

Hurtig og effektiv behandling af ansættelser er en vigtig konkurrenceparameter for forskningsinstitutionerne. I dag går der i gennemsnit 9 måneder fra en professorstilling slås op til ansættelsen er foretaget. For at kunne begå sig i den internationale konkurrence om de bedste forskere skal forskningsinstitutionerne kontinuerligt arbejde for at effektivisere ansættelsesprocedurerne.

P11: 4.30 Rapport. En forskerstab i forandring. Forskerspersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2001-2003. UniC & Bertel Ståhle 2005.pdf - 11:10

Side 100-101

6.3 Sammendrag om forhold i ansættelsesprocessen

Bedømmelsesudvalgene

Ved professor-, lektor- og adjunktansættelserne på universiteterne i 2001-2003 blev der nedsat 1 640 bedømmelsesudvalg med i alt godt 5 000 medlemmer. Af medlemmerne var 83 % mænd og 17 % kvinder. Cirka 18 % af medlemmerne var udlændinge. Andelen af kvindelige udvalgsmedlemmer var et par procentpoint højere i 2001-2003 end i 1998-2000. Ved professoransættelserne var der godt 1 100 medlemmer i bedømmelsesudvalgene. Af disse var 11 % kvinder. Cirka 40 % af udvalgsmedlemmerne var udlændinge. Ved lektoransættelserne var der cirka 2 100 bedømmelsesudvalgsmedlemmer og ved adjunktansættelserne cirka 1 800. I begge tilfælde var godt otte ud af ti udvalgsmedlemmer mænd.

Af bedømmelsesudvalgene med tre medlemmer havde 56 % mindst to medlemmer, som ikke var ansat ved den pågældende institution, og af udvalgene med fem medlemmer havde ni ud af ti mindst tre institutionseksterne medlemmer. Af trepersonersudvalgene for professorer havde 86 % mindst to institutionseksterne medlemmer. I lidt mere end tre procent af alle bedømmelsesudvalg i 2001-2003 var der kun institutionsinterne medlemmer. Der var udenlandske medlemmer i 40 % af alle bedømmelsesudvalg. Ved professoransættelserne var andelen 82 %, ved lektoransættelserne 33 % og ved adjunktansættelserne 24 %.

Fire ud af ti bedømmelsesudvalg havde både mandlige og kvindelige medlemmer, næsten seks ud af ti havde kun mandlige og en knap procent kun kvindelige. Fordelingen var stort set den samme i 2001-2003 som i 1998-2000. Ved stillingsbesættelser, hvor der i 2001-2003 var kvindelige ansøgere, havde 58 % af bedømmelsesudvalgene kvindelige medlemmer. Det er et fald på fem procentpoint i forhold til 1998-2000. 6 Bedømmelsesudvalgene og tidsforbruget i ansættelserne

Ved stillingsbesættelser, hvor der udelukkende var kvindelige ansøgere, havde 42 % af bedømmelsesudvalgene kun mandlige medlemmer. Andelen er siden 1998-2000 steget markant i professor- og adjunktkategorien, men faldet i lektor-

kategorien.

Tidsforbruget i ansættelsesprocessen

Den gennemsnitlige tid fra ansøgningsfristens udløb til den endelige beslutning om ansættelse var i 2001-2003 knap ni måneder for professorer, godt fire måneder for lektorer og cirka tre og en halv måned for adjunkter. Det er i alle tre stillingskategorier et fald i forhold til det gennemsnitlige tidsforbrug i 1998-2000. En tredjedel af professoransættelserne blev gennemført inden for højst seks måneder, mens den mest tidskrævende femtedel strakte sig over mindst tolv måneder. Af lektorerne blev over halvdelen og af adjunkterne to tredjedele ansat inden for fire måneder efter ansøgningsfristens udløb. Kun to ud af ti lektoransættelser og én ud af ti adjunktansættelser krævede mere end et halvt år (se figur 6.5).

Variationerne i tidsforbruget i ansættelserne er betydelige mellem de videnskabelige hovedområder. Tidsforbruget i ansættel-

**Ansættelsespro-
ces**

**Bedømmelsesud-
valg**

serne var i 2001-2003 i både professor- og lektoransættelserne klart større inden for sundhedsvidenskab end inden for øvrige hovedområder. Også mellem institutionerne var der stor spredning i tidsforbruget ved ansættelserne, og ved institutionen med de længste ansættelsesprocesser krævede ansættelserne i alle tre stillingskategorier i gennemsnit mindst dobbelt så lang tid som ved institutionerne med de hurtigst gennemførte ansættelser

Universitetsforskernes mobilitet

Ansættelsesvilkårs betydning for tiltrækning og fastholdelse (5a)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P 3: 3.6.4 Debatoplæg. Kvinder&forskning - debatoplæg om dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 3:18 Side 13	Der er allerede gjort meget for at få flere talentfulde kvinder til at vælge en forskerkarriere. Ikke mindst på de danske universiteter, hvor der i de seneste år er gjort en stor indsats for at skabe større mangfoldighed blandt forskere og ledere. F.eks. har Københavns Universitet fået dispensation fra reglerne i Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. Dispensationen giver først og fremmest mulighed for at indføre et belønningsprincip, hvor fakulteternes ansættelse af kvindelige professorer belønnes med ekstra professorstillinger. Desuden giver dispensationen universitetet mulighed for at oprette særlige internationaliseringsstipendier, som fordeles til områder, hvor der en skæv kønssammensætning. Endelig giver den universitetet mulighed for at iværksætte et talentudviklingsprogram samt et tværgående mentorprogram for kvindelige adjunkter.	Belønning Køn

Skema 3.2 Sammenligning af ansættelsesvilkår for ansatte i sektorforskningen, på universiteterne, på andre offentlige arbejdspladser og i den private sektor

	Forsker i sektorforskning *	Forsker på universiteter	Anden offentlig ansættelse	Privat ansættelse
Løn	-	-	-	+
Sikkerhed i ansættelsen	- (+)	- (+)	+	-
Mulighed for selv at bestemme arbejdsindhold	+	+	-	-

* før ændringen af stillingsstrukturen i sektorforskningen var sikkerheden i ansættelsen som for andre offentligt ansatte

Forudsætningen var således, at forskningskvalificerede,

- der vurderer lønnen som vigtigere end sikkerhed i ansættelsen og mulighed for selv at bestemme arbejdsindhold, vil vælge den private ansættelse
- der vurderer sikkerhed i ansættelsen som vigtigere end løn og mulighed for selv at bestemme arbejdsindhold, vil vælge offentlig ansættelse som andet end forsker
- der vurderer muligheden for selv at bestemme arbejdsindholdet højere end lønnen og sikkerheden i ansættelsen, vil vælge ansættelse som offentligt ansat forsker

Det blev antaget, at valgmulighederne var mere reelle for de yngste medarbejdere, da ældre medarbejdere i sektorforskningen ofte er meget specialiserede, og deres alternative jobmuligheder dermed er meget begrænsede, med mindre de helt skifter arbejdsområde (og hvis de skifter arbejdsområde, antageligvis må acceptere en lavere løn).

Det blev forventet, at ændringen af stillingsstrukturen ville få nogle til at overveje anden offentlig ansættelse og andre til at overveje privat ansættelse. Nogle af disse medarbejdere har allerede fået et andet job, og ville af samme grund ikke optræde i undersøgelsen, hvis de allerede var fratrådt, andre havde forsøgt at søge væk, men var ved interviewtidspunktet stadig ansat.

Ansættelsesvilkår

Løn

Arbejdsindhold

P 9: 4.26 Rapport. Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 9:17	Store dele af forskningsverdenen er præget af en arbejdskultur, der dikterer et konstant pres for nye resultater og publikationer. I denne arbejdskultur er det overvejende de individuelle præstationer, som giver bonus. Man er sit eget projekt, og CV'et er altafgørende. Forskere, der ikke agerer på disse præmisser, risikerer, at de gradvist ekskluderes fra deres faglige miljø, og at de derfor ikke får samme tilbud om deltagelse i forskningssamarbejder, publicering, netværk, konferencer osv. På Syddansk Universitet (SDU) har man i 2009 ansat en ligestillingskonsulent, der bl.a. har til opgave at imødekomme denne udfordring ved at iværksætte kulturforandringstiltag i de enkelte enheder og personalegrupper. Eksempelvis vil konsulenten bistå et netværk af kvindelige forskere på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet med et forløb, hvor diskriminerende adfærd iscenesættes med henblik på at udvikle arbejdspladskulturen.	Arbejdsmiljø
Side 12	Også på Aalborg Universitet (AAU) har man sat fokus på arbejds miljø og trivsel. Dekaner og institutledere er ansvarlige for at fremme et godt og kreativt forskningsmiljø, hvor alle medarbejdere uanset køn, alder og etnisk baggrund føler sig godt tilpas. Institutlederne og institutternes sikkerheds og samarbejdsudvalg har i denne sammenhæng ansvar for udarbejdelsen af kriterier og handleplaner for et godt arbejdsmiljø. På Aarhus Universitet (AU) arbejder et netværk af over 200 medlemmer med at forbedre vilkårene for kvindelige forskere. FRAU – Female Researchers at Aarhus University – har bl.a. arrangeret den internationale idéudvekslingskonference Women in Academia, som blev afholdt i maj 2009. Jf. www.wia.au.dk.	
P 9: 4.26 Rapport. Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 9:18	En individualiseret arbejdskultur og et stærkt konkurrencepræget arbejdsmiljø er en åbenlys udfordring i forhold til mange især yngre forskeres ønske om også at have fritid og familieliv. På Aarhus Universitet (AU) søges denne udfordring bl.a. imødekommet ved oprettelse af en madordning, hvor ansatte kan bestille mad fra kantinerne til at tage med hjem efter endt arbejdsdag. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) tilbyder en flekstidsordning og giver mulighed for deltidsarbejde – også til ph.d.-studerende. Derudover kan der indgås individuelle aftaler ud fra specifikke behov eller ønsker. På Det nationale forskningscenter for Velfærd (SFI) har alle adgang til "global arbejdsplads", og møder og andre fælles aktiviteter placeres så vidt muligt på tidspunkter, der muliggør, at medarbejdere kan varetage sædvanlige familierelaterede forpligtelser. SFI støtter desuden, at både kvinder og mænd benytter retten til barsels og forældreorlov, retten til omsorgsdage m.v., og SFI imødekommer så vidt muligt ønsker om nedsat arbejdstid, orlov eller lignende. På flere institutter på Syddansk Universitet (SDU) bliver både kvinder og mænd opfordret til at holde barselsorlov, og efter mindst seks måneders barselsorlov får de mulighed for at vende tilbage til et forskningssemester uden undervisningspligt. På Aalborg Universitet (AAU) er institutlederne ansvarlige for, at forskerfædre tilskyndes til at holde barsel. HRafdelingen ud-	Arbejdsmiljø Køn Ansættelsesvilkår
Side 13		

	arbejder information om barselsorlov, og reglerne offentliggøres på HR-afdelingens hjemmeside. AAU har desuden gjort dekanerne ansvarlige for, at ph.d.ernes gennemførelsestid udregnes eksklusiv eventuel orlov afholdt i ph.d.-perioden.	
P 9: 4.26 Rapport. Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uundnyttede reserve. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2009.pdf - 9:19 Side 14	Traditionelt opfattes det forhold, at fastansættelse er noget, man skal kæmpe for og gøre sig fortjent til, som en naturlig del af det udskillelsesforløb, som skal sikre, at kun de bedste opnår en forskningskarriere. Men den usikkerhed i ansættelsen, som man skal leve med, kan være en medvirkende årsag til tab af – også kvindeligt – talent. På Syddansk Universitet (SDU)'s naturvidenskabelige fakultet har man i erkendelse af dette indbyggede dilemma oprettet særlige 'frontlinje adjunkture' med indbygget mulighed for forlængelse til lektorat. Over de næste 3 år vil der blive ansat 5 frontlinje adjunkter. Formålet er at tiltrække og fastholde de allerbedste kandidater. På SDU kan institutlederne desuden få støtte til systematisk søgning efter kandidater, så der både er mandlige og kvindelige ansøgere til opslåede stillinger. På Aarhus Universitet (AU) arbejder en 'task force' for flere kvinder i forskningsledelse med at reducere antallet af tidsbegrænsede stillinger med den begrundelse, at de øger usikkerheden for især yngre forskere.	Ansættelsesvilkår Midlertidige stillinger
P13: 3.1.1 Rapport. Factors influencing the effectiveness of R&D efforts in the Nordic countries. Nordisk Ministerråd 2007.pdf - 13:2 Side 24	3.7 Researcher wages and occupational mobility In this subsection the focus will be on the response of an individual's wage to a change in the person's occupation from a non-R&D occupation to an R&D occupation. This illustrates whether an increase in the R&D employment necessary to increase R&D efforts in society can be expected to lead to large increases in the wage of R&D personnel. This gives an impression of whether the direct private rate of return to R&D can be expected to remain at a level of about 11 per cent in Denmark when the level of R&D investment increases. The analysis does, however, miss some potentially important indirect effects. It may be that moving labour from non-R&D occupations to R&D occupations drives up wages in the non-R&D occupations, thereby decreasing competitiveness in other sectors which use labour with R&D qualifications. Table 3.9 and Table 3.10 show the results of fixed effects regression of the wages of researchers over the period 1995-2002 for women and men, divided on private sector and public sector employers. The parameter of primary interest is the parameter which captures the wage effect of changing occupation from a non-R&D occupation to an R&D occupation. Fixed effects regression appears to be useful for this purpose, as the individuals of the sample do change occupation relatively often, and auxiliary analyses indicate that the individuals who change occupation do not differ much from those who do not change occupation. Thus, there is a priori reason to expect that fixed effects regression will allow for identification of the wage effect of changing occupation.	Løn
P27: 3.6.15 Rapport. Research Careers in	Improving the attractiveness and competitiveness of European research	Midlertidige stil-

Europe Landscape and Horizons. European Science Foundation 2009.pdf - 27:3	careers Conclusions	linger
Side 12-13	Even if research organisations and universities in Europe manage to define a career structure for researchers we see a number of challenges remaining for research careers tracks in the European Research Area. Many of these refer to salary and job-security issues. We found that some national systems offer open-ended contracts already at an early stage sometimes coinciding with limited mobility and competition. In other systems short-term contracts prevail. In this case the very limited availability of permanent positions can lead to fierce competition and a high level of (social) insecurity which particularly induces women to leave the system. In addition, we can see a wide variation regarding the demand for and supply of researchers in different fields of research: Whereas some disciplines struggle to attract enough highly skilled applicants others – e.g. some humanities – have to cope with an oversupply of qualified personnel for too few positions in academia. This again underlines the need to endorse intersectoral mobility and to actively inform researchers about the range of their career options. Of course we are aware that not all of these challenges can be solved at the level of research organisations and universities. Most of these call for concerted political action. In this regard we see the European Partnership for Researchers as an important step in the right direction. However, ESF Member Organisations could play their part in creating more attractive social, economic or funding conditions for research careers, e.g. by • Offering salaried positions or stipends supplemented by social security benefits, • Enabling early scientific independence through targeted funding schemes and career development programmes, • Achieving supranational agreement on entry conditions for similar programmes supporting different stages of research careers, • Allowing more mobility within the ERA by enabling the portability of grants and social security benefits across national boundaries and between sectors, • Providing reliable career prospects through tenure track offers and transparent criteria for career progression, • Encouraging the interaction of peer groups of researchers at an early stage, • Supporting gender equality measures, e.g. flexible research career models especially for women with children. Issues to be addressed • Although an increasing number of organizations in Europe have managed to introduce new funding schemes which offer salaried positions or stipends with social security supplements, this issue still needs to be addressed in many European coun-	Ansættelsesvilkår

tries. In addition, remaining financial obstacles preventing the intersectoral mobility of researchers need to be studied.

- In order to avoid very short-term contracts for researchers we invite Member Organisations to revisit the funding periods of their projects and make longterm funding (e.g. for three years or more) more easily available.
- Several research organizations in Europe have developed programmes to support research career development. However, not all of them meet the demand of their respective target groups in terms of reliable career prospects, scientific independence and flexibility, especially when it comes to cross-border mobility. In order to realise the 'European Grant Union' and to offer highly effective programmes it will be important for research organisations in Europe to take continuous account of the research community's feedback and to build on existing good practice.
- Especially for early career researchers the interaction in peer networks for the purpose of mentoring and research collaboration seems to be an important step towards achieving scientific independence. Usually, such networks need only a little funding to get started and to subsist. We therefore encourage the ESF and its Member Organisations to provide the necessary seed funding to enable such networks and thereby to foster international and intersectoral collaboration.

Recommended actions:

- The issue of flexicurity' is addressed by working groups at the level of the European Commission (EC). We propose that the EC include experts from the Research Careers Forum in order to benefit from the joint knowledge and experience of research organisations in Europe.
- In addition, we suggest the formation of a working group by the Research Careers Forum with the aim of analysing and advancing ESF Member Organisations' programmes for research career development. It should involve representatives of the ESFMO Forum on Evaluation of Funding Schemes and Research Programmes and researchers of different career stages from the public and the private sector.

P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:27

Side 35

Trods forskellige stillingstyper har adjunkterne indtil videre alle været ansatte ved universitetet, men der eksisterer også en forholdsvis stor gruppe, der er forsvundet ud af universitetsverdenen. De to store spørgsmål er dermed "hvorfor?" og "hvor er de så nu?". En optælling viser, at 49% af de, der i 2004 ikke længere var ansatte på universitetet, nu har fundet beskæftigelse i det private erhvervsliv. Størstedelen af dem angav, at de forlod universitetsverdenen efter eget ønske, men kommentarerne bærer også præg af adjunkternes ønske om at forklare, hvorfor de forlod universitetet. Et argument, der bruges af flere af adjunkterne, er den faglige udvikling: "Jeg var indtil september 2000 ansat som adjunkt ved [universitetet]. Her valgte jeg at afbryde adjunkturet for at prøve kræfter med det virkelige erhvervsliv. Adjunktperioden ved [universitetet] præget af en "pas dig selv" holdning, hvor der ikke var fokus på faglig udvikling hos adjunkten blandt andet derfor valgte jeg at prøve kræfter med noget andet."

En anden vigtig faktor, der synes at trække adjunkterne væk fra universitetet, er lønnen. For manges vedkommende fremhæves det i kommentarerne, at lønnen i det private eller en anden offentlig institution er langt bedre, end hvad de kunne opnå på universitetet. Dertil kommer at lønnen uden for universitetet i manges øjne i højere grad står mål med kvalifikationer og ar-

Løn

Faglig udvikling

	bejdsbyrde: "Fornærmelig lav løn i forhold til indsats og kvalifikationer."	
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:28	"Jeg forlod universitetet, fordi jeg var utilfreds med løn- og ansættelsesvilkår. I første omgang blev jeg privat ansat, og nu som selvstændig. Jeg arbejder fortsat primært med forskningsprojekter, som ligeså godt kunne have ligget på et universitet, men jeg vil ikke finde mig i at være ansat på konsulentvilkår i korte projekter, når man ikke får en løn, der svarer dertil."	Ansættelsesvilkår
Side 36	En sidste pointe, der er med til at forklare, hvorfor nogle adjunkter vælger at droppe deres universitetskarriere, er spørgsmålet om personalepleje. Flere påpeger, at man som universitetsansat ofte er overladt til sig selv, og derfor bliver tiltrukket af, at der ifølge adjunkterne, i det private lægges mere vægt på personalepleje, og at der gøres en større indsats for at skabe et velfungerende arbejdsmiljø:	Arbejdsmiljø
	"Meget mere personalepleje/bedre ledelse/bedre arbejdsmiljø i det private. Medfører mindre stress og langt større arbejds-glæde og tilfredshed." Samtidig med at der tilsyneladende er visse forhold uden for universitetet, der er meget tiltrækkende, er der også forhold inden for universitetet, der gør, at nogle adjunkter forsvinder, selvom de i bund og grund helst ville blive inden for universitetsverdenen. Mange er enige om, at der både kan opnås akademiske udfordringer inden for universitetets murer såvel som udenfor. Hvad der i mange tilfælde viser sig at være afgørende er den ringe udsigt til fastansættelse, der tvinger dem, der ønsker stabilitet og sikkerhed, til at søge væk fra universitetet:	Midlertidige ansættelser
	"Forskningsfrihed er ikke afgørende for mig, det er derimod fastansættelse. Derfor var det mest oplagte at kvitte universitetet og søge til en privat virksomhed."	
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:30	3.3 Kommentarer til forhold på universiteterne	Ansættelsesvilkår
Side 37-38	Et punkt, der ligesom i de foregående afsnit, gør sig gældende, er utilfredsheden med ansættelsesforholdene. Generelt er adjunkterne glade for deres arbejde på universitet, hvor de gode muligheder for selv at have indflydelse på ens eget arbejde, og den frihed det dermed giver, ofte bliver fremhævet i kommentarerne. Men ét men gør sig gældende for de fleste kommentarer, og det er de usikre ansættelsesforhold og fremtidsudsigter: "Arbejdsforholdene er fremragende mht. indflydelse på, hvad man laver i dagligdagen, men lønssystemet er utidssvarende, og karrierestigen er vanskelig." "Dårlige karrieremuligheder pga. at kun meget få faste stillinger slås op [...] Spændende job med meget stor frihed til selv at give arbejdet indhold og værdi." Usikkerheden i ansættelsen kan ifølge flere af adjunkterne have andre afledte effekter, nemlig de ansattes motivation eller mangel på samme. Det bliver påpeget, at det kan være svært at finde motivation til at engagere sig i arbejdspladsen, når man ikke kender sin fremtid og står "med den ene fod ude af døren". Dette bevirker at mange ikke føler det samme ansvar over for ansættelsesstedet, når man blot er på kontrakt. Sådanne faktorer kan medføre, at danske universiteter kan virke uattraktive, og derfor vælger nogle adjunkter i stedet at søge til udlandet for at fortsætte karrieren: "Hvis det havde været nemmere at få en fast stilling på et universitet i Danmark, så var jeg sandsynligvis ikke taget til udlandet. Desuden ville jeg ønske at lønforhandlingerne var mere fleksible, så gode forskere-lektorer-undervisere har mere mulighed for at blive bedre belønnet end tilfældet er. Sammenlignet med universitetet i London, så ville jeg tjene mindre og have mere undervisning, hvis jeg var blevet ved et universitet i Danmark." Som ovenstående citat illustrerer, opleves karriereudsigterne samt lønnen som væsentlig bedre i udlandet end ved danske universiteter. Netop lønnen er da også et af de væsentligste kritikpunkter, når man læser kommentarerne fra de udenlandske adjunkter, der var i Danmark i 2000/2001. De dårlige ansættelsesmuligheder får flere til at søge væk,	Løn

og da der ifølge adjunkterne ofte er tale om dygtige og kompetente forskere, synes der at være et alvorligt problem.

Flere adjunkter frygter en "hjerneflugt" fra danske universiteter, og mange af kommentarerne påpeger, at universiteterne ikke gør nok for at fastholde de dygtige forskere, hvilket i sidste ende medfører et ressourcestab både til det private erhvervsliv såvel som til udlandet: "Der er stærkt behov for at man på universiteterne signalerer at dygtighed og kvalifikationer belønnes med faste stillinger og karrieremuligheder. Ellers er risikoen at man også i fremtiden vil miste kvalificerede unge forskere til mere attraktive stillinger i udlandet, det private eller evt. til gymnasierne."

Med udsigt til et forestående generationsskifte på de danske universiteter, er det derfor bydende nødvendigt, at universiteterne foretager sig noget aktivt for at rekruttere og fastholde de unge, kvalificerede forskere. Dertil kommer, at mange efterlyser visioner og strategier for fremtiden, så det bliver mere tydeligt, hvilke områder og fagprofiler universiteterne ønsker at satse på. Gennemgående for hele analysen har været problematikken vedrørende de ringe muligheder for fastansættelse, og som læser kan man undre sig over, hvad det skyldes. De fleste adjunkter har i deres kommentarer blot forholdt sig til de jobmæssige konsekvenser, men nogle påpeger også forhold, der kan være med til at forklare dette problem. Her er der især tre faktorer, der er gennemgående for en stor del af kommentarerne. For det første er det et spørgsmål om økonomiske ressourcer. Flere adjunkter kan berette om, at "deres" lektorat blev nedlagt på grund af besparelser, og nogle gange har der været decideret ansættelsesstop. Andre påpeger en mulig ubalance mellem det, der efterspørges fra politisk side, og den investering der foretages i universiteterne. Politikerne lægger stor vægt på, at der skal uddannes en masse nye forskere, men problemet ligger i, at universiteterne reelt set ikke har midler til at opslå det nødvendige antal stillinger. Selvom udlandet og det private også aftager en del af de nyuddannede forskere, synes der ifølge kommentarerne at være en vis form for "overproduktion": "Det lyder godt at der pt. i finansloven afsættes flere midler til Ph.d.-forløb, men man kan undre sig over hvad alle de færdige ph.d.-ere mon skal lave og hvor de skal ansættes! [...] Vil man have dygtige forskere og vil man have dem til at blive i forsknings- og universitetsmiljøet må der altså gøres noget i form af flere faste stillinger." Med den store mængde af nyuddannede forskere og det begrænsede antal stillinger fremkommer der ikke overraskende flaskehalsproblemer. Det kan derfor være svært at komme i betragtning til en stilling, hvilket fører os over i den sidste faktor, som adjunkterne påpeger, har stor indflydelse på de efterhånden meget kritiserede fastansættelsesmuligheder. Dette område er noget mange har valgt at kommentere, og det er meget uheldigt for de danske universiteter, hvis det forholder sig således som adjunkterne beskriver. Mange påpeger, at de danske universiteter er ræget af en stor grad af nepotisme, der gør det vanskeligt at komme i betragtning, hvis man som ansøger ikke er "kørt i stilling":

P40: 4.18 Rapport. Ph.d.-uddannedes karrierevalg og -veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007.pdf - 40:8

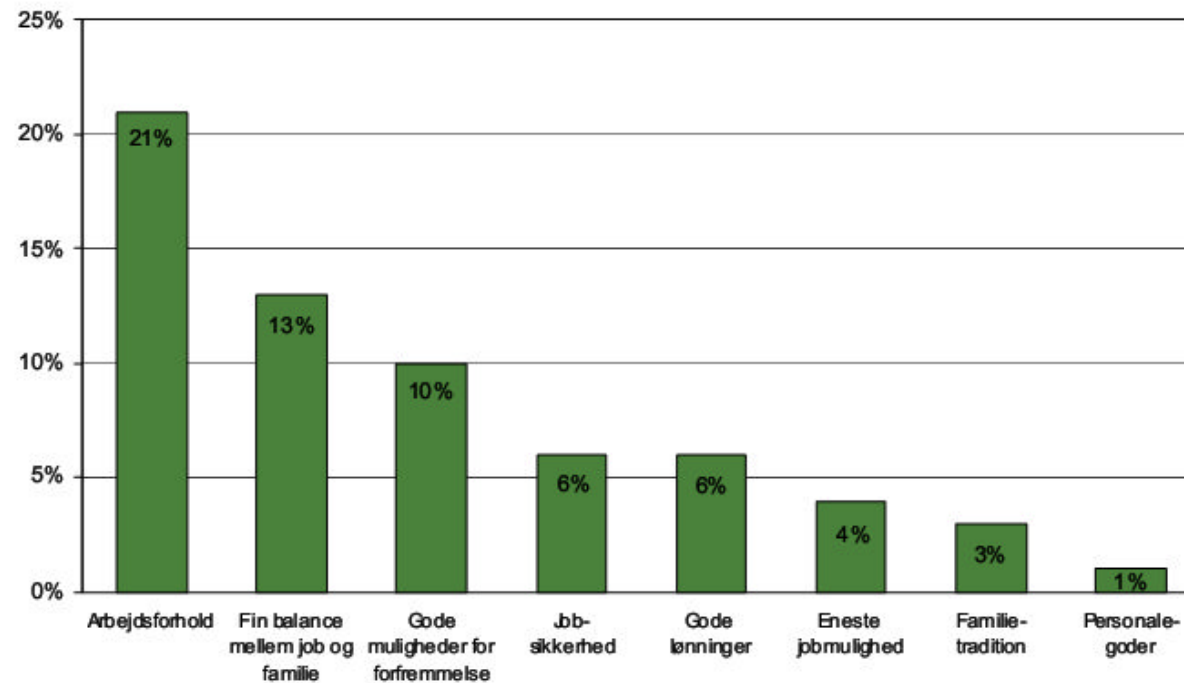
Andelen af forskeruddannede forskere, som angiver nogle af de øvrige otte mulige begrundelser for valg af forskerkarriere i CDH-undersøgelsen, er faldende fra 21 procent vedrørende arbejdsforhold ned til en procent vedrørende personalegoder, jf. figur 3.4.

Valg af forskerkarriere

Side 17

Ansættelsesvilkår

Figur 3.4 Andel af forskeruddannede, der arbejder som forskere, som angiver mindst en af otte begrundelser for valget af forskerkarriere



Kilde: CDH-undersøgelsen, egne beregninger.

	elt er kvinder i aldersgruppen fra 35 til 44 år, der angiver denne grund som væsentlig. Der er omvendt en lille, men dog lidt større andel mænd end kvinder, som lægger vægt på gode muligheder for forfremmelse.	
P40: 4.18 Rapport. Ph.d.-uddannedes karrierevalg og –veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007.pdf - 40:11 Side 18	Hverken løn, gode muligheder for forfremmelse og jobsikkerhed angives som en væsentlig begrundelse af særlig mange forskeruddannede forskere. Andelen blandt ansatte i den private sektor er dog højere end gennemsnittet, idet 12 procent angiver, at løn og gode muligheder for forfremmelse er en væsentlig årsag til valget af forskerkarriere mod henholdsvis seks og 10 procent i gennemsnit. Andelen hos de ansatte på universiteter og anden offentlig sektor er tilsvarende lavere med eksempelvis kun to-tre procent, som angiver, at løn er en væsentlig årsag til valget af forskerkarriere.	Løn
P40: 4.18 Rapport. Ph.d.-uddannedes karrierevalg og –veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007.pdf - 40:16 Side 21	Generelt set er der overensstemmelse mellem betydningen af de forskellige begrundelser for at vælge eller fravælge en forskerkarriere i afsnit 3.1 og 3.2 og deres oplevede tilfredshedsgrad med de samme aspekter i det nuværende job. Det kan tolkes, som om den enkelte forskeruddannede har fundet et job, der matcher deres egne ønsker. Eksempelvis vægter forskerne i stort omfang uafhængighed, og som det fremgår af figur 3.6, er over 60 procent af forskerne meget tilfredse med graden af selvstændighed i deres nuværende job. Ligeledes er over 60 procent af forskerne meget eller delvis tilfredse med lønnen, jf. figur 3.6, hvorimod kun seks procent angav lønnen som væsentlig for valget af en forskerkarriere, jf. figur 3.4. Der er kun små kønsforskelle i besvarelsene, så dette aspekt kommenteres ikke yderligere. Der er forskelle mellem faghovedområder, men disse er usystematiske og relativt små, således at det overordnede svarmønster er ens. Det samme gælder på tværs af aldersgrupper. Det er således graden af selvstændighed i jobbet, som i høj grad tiltrækker ved valget af en karriere. Det stemmer helt overens med den store betydning heraf angivet i afsnit 3.1.	Arbejdsforhold Løn
P43: 4.23 Rapport. Barrierer for tiltrækning af udenlandske forskere. KU-DTU-RegionH-samarbejdet 2009.pdf - 43:3 Side 10	3.1.1 Udarbejdelse af praktisk model for gennemførelse af konkrete udviklings- og karriereplaner for den enkelte udenlandske forsker Det er vigtigt gennem systematiske samtaler drøfte og stimulere medarbejdernes udviklings- og karriereplaner. Dette kan gøres af forskningslederen gennem MUS, men der bør tillige gøres brug af den individuelle coaching, som er en målrettet indsats, der kan tilbydes forskeren, der enten står over for større forandringer eller har brug for et refleksions- og udviklingsrum. Co-ching er særdeles velegnet som støtte og fastholdelse i en udviklingsproces. Man kan enten trække på egne ansatte coaches eller tilknytte eksterne coaches. Den eksterne coach har per definition friere rammer og kan stille "dumme" spørgsmål mere legitimt end en intern coach, som er en del af hverdagsorganisationen (med alt, hvad det indebærer af politisk-administrative magtrelationer etc.). En god ekstern coach vil ofte være tilknyttet i lange perioder, ligesom brug af eksterne coaches kan betyde større fleksibilitet.	Ledelse
P47: 4.34 Rapport. Medlemsundersøgelse af statsligt ansatte forskeres arbejdsforhold. Vilstrup Univero 2006.pdf - 47:1	Undersøgelsen viser, at der er grupper af DM's statsligt ansatte forskermedlemmer, som føler, at de er pressede på arbejdstiden. For nogle udvandes grænsen mellem arbejdstid og fritid i stadig større grad. Indenfor det sidste halve år har 70% af medlemmerne arbejdet mere end 39 timer pr. uge. Især lektorer, adjunkter samt professorer med særlige opgaver anvender mere end 39 timer pr. uge. Denne gruppe er især karakteriseret ved at være mænd over 50 år, ansat inden for universiteterne. Denne gruppe tilhører i overvejende grad segmentet: De Stressede.	Ansættelsesvilkår

P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:17	Ved sammenligning mellem henholdsvis bevillingsmodtagere og afviste ansøgere inden for de respektive hovedkategorier for virkemidler og med kontrol for ansøgningsår, viser tabel 5.19 nedenfor, at der er en signifikant større andel af bevillingsmodtagere inden for alle virkemiddelkategorierne, der er ansat i tidsbegrænsede stillinger, hvis de har modtaget bevillingen i perioden 2006-2008 sammenlignet med de respondenter, der fik afvist en ansøgning i samme periode. For postdocgruppen gør denne forskel sig også gældende for de bevillingsmodtagere henholdsvis afviste ansøgere, der søgte i perioden 1998-2005. Derimod er der nærmest ingen konstaterbar forskel mellem afviste ansøgere og bevillingsmodtagere inden for virkemiddelkategorierne 'kvindelige forskere' og 'yngre forskere' i perioden 1998-2005, hvad angår deres nuværende status som henholdsvis tidsbegrænset ansat, fastansat med forskningsindhold eller fastansat uden forskningsindhold. Samlet set viser analyserne, at en målrettet bevilling medvirker til at fastholde bevillingsmodtageren på en offentlig forskningsinstitution. Samtidig viser tallene på den korte bane, at modtageren i højere grad end de afviste ansøgere er ansat i en tidsbegrænset stilling uanset virkemiddel. Det skal her bemærkes, at postdoc stillinger netop er midlertidige stillinger, og at resultatet derfor for denne gruppe er forventeligt. Den samme betragtning gælder i nogen grad for virkemiddelkategorien kvindelige forskere, hvori der postdoc stipendier særligt rettet mod kvindelige forskere. For postdoc modtagere er der også på den mellemlange bane tendens til, at de i højere grad end de afviste ansøgere forbliver i tidsbegrænset ansættelse, mens forskellene i tidsbegrænset / fast ansættelse mellem bevillingsmodtagere og afviste ansøgere til virkemiddelkategorierne 'yngre forskere' og 'kvindelige forskere' udviskes helt på den mellemlange bane. Surveyresultaterne omkring karriereforskel harmonerer med resultaterne fra denne evalueringens registerbaserede delundersøgelse: en bevilling under virkemidlet 'postdoc' medvirker til at holde bevillingsmodtageren fast ved de offentlige forskningsinstitutioner i tidsbegrænsede ansættelser. Fra et systemperspektiv kan dette i nogen grad betragtes som en attraktiv effekt, da de giver fleksibilitet og mulighed for strategisk rekruttering og anvendelse af arbejdsstyrken ved de offentlige forskningsinstitutioner. Fra et individperspektiv, der nærmere vurderer hensynet til den enkelte medarbejders karrierevej, forlænger en bevilling reelt vejen til en fast ansættelse.	Midlertidige stillinger Eksterne midlers betydning
Side 68		
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:23	5.7. Holdninger til særlige initiativer Denne evalueringens kvalitative, interviewbaserede delundersøgelse har peget på, at modtagerne af bevillinger under virkemidlerne målrettet kvinder, i nogen grad har oplevet, at kolleger i miljøerne har set skævt til 'kvinde-penge', og at informanternes generelle indtryk var, at der er større opbakning omkring virkemidler, der er målrettet yngre forskere, end omkring virkemidler målrettet kvindelige forskere. I surveyundersøgelsen er respondenterne blevet bedt om at angive, hvor enige eller uenige de er i en række udsagn omkring særlige indsatser overfor henholdsvis kvindelige forskere og yngre forskere. Resultaterne fra surveyundersøgelsen viser i overensstemmelse med resultaterne fra den kvalitative, interviewbaserede delundersøgelse, at der generelt er en væsentligt højere opbakning til initiativer og indsatser målrettet yngre forskere end til initiativer målrettet kvindelige forskere. For eksempel er 38 pct. af respondenterne helt eller delvist enige i, at forskningsrådene bør afsætte særlige midler rettet mod kvindelige forskere, mens 87 pct. af respondenterne er helt eller delvist enige i, at forskningsrådene bør afsætte særlige midler rettet mod forskere i begyndelsen af deres karriere. Ligeledes er 57 pct. helt eller delvist enige i, at universiteterne bør iværksætte særlige initiativer for at tiltrække og fastholde kvindelige forskertalenter, mens 91 pct. mener, at universiteterne bør iværksætte særlige initiativer med henblik på at tiltrække og fastholde yngre forskertalenter. Det er således ikke blot angående målrettede initiativer i forskningsrådsregi, at der kan konstateres en større opbakning til initiativer målrettet for-	Eksterne midlers betydning Køn Opbakning til eksterne midler
Side 81		

	skere i begyndelsen af deres karriere. Resultaterne viser ikke, at der slet ikke er opbakning til at gøre en særlig indsats overfor kvindelige forskere, men opbakningen er mindre end til indsatser overfor yngre forskere. Det generelle indtryk er, at det opfattes som mere legitimt at gøre en særlig indsats overfor yngre forskere. Tabel 5.37 og figur 5.10 viser svarfordelingen på spørgsmål AQ31 vedrørende indsatser rettet mod kvindelige forskere, mens tabel 5.38 og figur 5.11 viser svarfordelingen på spørgsmål AQ32 vedrørende indsatser rettet mod forskere i begyndelsen af deres karriere.	
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:40 Side 121	Iværksætte initiativer mhp. at sikre flere kvinder i forskning Flere af informanterne, mandlige som kvindelige, nævner, at der godt kan gøres mere ift. at tiltrække og fastholde flere kvinder i stillinger på universiteterne og på andre forskningsinstitutioner. Bl.a. nævner flere muligheden for at etablere mentorordninger og synliggøre kvindelige rollemodeller. En af informanterne agiterer desuden for, at der tages højde for barsel og andre karriereafbræk ved bedømmelse af forskerproduktivitet: Universiteterne har en rolle og en forpligtelse for at skabe den fornyelse, der skal til. Det må ikke blive sådan noget "old boys club". Jeg tror meget på mentorprogrammer. FREJA-bevillingsmodtager Universiteterne bør gøre mere for at få flere kvindelige rollemodeller ind på de højeste positioner på universitetet. Og dvs. i en overgangsperiode bør man nok positivt favorisere de dygtige kvinder, de rigtigt dygtige kvinder. Postdoc-bevillingsmodtager Man skal også have lavet nogle ting om i den måde man laver bedømmelser på. Det skal være fuldstændig stringent, at man vurderer personernes produktivitet og forskningsprofil i stedet for at få gamle mænd ind som har været 30 år om at skrive deres ting, og det kan slå unge talenter ud, der måske har været på barselsorlov. Man skal simpelthen efter min mening lave en opgørelse i ansættelsen, hvor man regner ud hvor mange år vedkommende har haft til at forske i og trække barsel o.lign. fra. Sådan nogle objektive ting bør i ligge i bedømmelsesudvalgene efter min mening. Det gør man ikke i dag systematisk. FREJA-bevillingsmodtager	Køn
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf -	Den generelle ekspansion i forskningssystemet i forfølgelsen af Barcelona målsætningen skaber således nye udfordringer i forhold til såvel rekruttering som fastholdelse af talentfulde forskere af begge køn. Der peges i den sammenhæng i særdeleshed på betydningen af det markant øgede optag af ph.d.'ere som led i ekspansionen, der på den ene side forstærker behovet for at sikre en bred rekrutteringsbase og på den anden side øger presset på karrierestigens følgende niveauer. Indfrielsen af ambitionen om Danmark som et førende vidensamfund kræver derfor ifølge de dominerende diskussioner, at vi bliver bedre i stand til at opdyrke alle talenter. Det fremhæves i den sammenhæng særligt, at den danske forskningsverden ikke i tilstrækkelig grad tiltrækker, udvikler og fastholder kvindelige forskere og dermed overser et uudnyttet potentiale, der kan være med til at	Køn

53:50	løfte den fornyelsesproces, universiteterne og de forskningsbaserede virksomheder skal igennem.	
Side 180	Rækken af udfordringer er imidlertid lang og bred og vidner om, at rekrutterings- og fastholdelsesbarrierer ikke blot knytter sig til enkelte forhold, og at de således næppe heller kan løses med isolerede initiativer, hvad enten de gennemføres på institutionsniveau eller i rådsregi. Der peges således på både arbejdsnormfordeling, forskningstid, lønforhold, personalepleje, ansættelsessikkerhed og karrieremuligheder som områder, hvor der er behov for forbedrede forhold, hvis forskningskarrieren skal (for)blive attraktiv (Evald, Thomsen & Bech 2008). Det er oplagt, at en række af disse forhold ligger uden for Det Frie Forskningsråds rækkevidde og skal håndteres andre steder i systemet. De forskningsrådsvirkemidler, der evalueres her, udgør således kun en delmængde af de indsatser rettet mod yngre forskere og kvinder, der findes i systemet som helhed.	
P54: 4.10 Bilag til rapport. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.pdf - 54:3	En del af institutionerne vurderer, at det danske lønniveau alt andet lige gør Danmark mindre attraktivt set i forhold til lønniveauet på lignende institutioner, særligt i Tyskland, UK og USA. Blandt institutionerne opleves det, at nye lønsystemer øger muligheder for fleksibilitet i forbindelse med lønfastsættelsen, men man understreger, at en yderligere fleksibilitet ville være ønskelig.	Løn
Side 9-10		
P54: 4.10 Bilag til rapport. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.pdf - 54:18	4.5. Forskeres og institutioners forslag til initiativer, der kan forbedre vilkårene for rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere Samtlige undersøgelsens deltagere har haft lejlighed til at anføre forslag til initiativer, der kan forbedre vilkårene for rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere. 96 ud af de 193 adspurgte forskere har benyttet sig af muligheden for at nævne et eller flere forhold som de mente kunne gøre det mere attraktivt for udlændinge at søge danske forskerstillinger. Forslagene vedrører overordnet følgende: • 37 nævner: Forhold vedrørende højere løn og/eller lavere skat • 16 nævner: Udarbejdelse af skriftligt materiale (en "velkomstpakke") på engelsk, som giver informationer om generelle danske samfundsforhold og det danske forskningsmiljø samt institutionen, tilrettelæggelse af fag, finansieringen af forskningen, eksamen mv. Materialet bør være tilgængelig på Internet • 12 nævner: Lettere adgang til forskningsmidler, idet forskerne angiver, at en stor del af deres tid i dag anvendes til at søge	Vilkår for udenlandske forskere Hjælp til udenlandske forskere

disse. Der ønskes et mere

gennemskueligt tilskudssystem i forbindelse med forskningsfinansiering

- 10 nævner: Etablering af gæsteboliger, hvor udenlandske forskere kan tilbydes bolig i perioder af varierende længde generel hjælp til at finde bolig, eventuelt etablere bytteboliger for forskere
- 8 nævner: Tilbud om danskundervisning, f.eks. ved at undervisningsbyrden kunne reduceres i starten af ansættelsen og konverteres til obligatorisk danskursus
- 8 nævner: Mulighed for at institutionerne kan yde bidrag til flytteomkostninger
- 6 nævner: Etablering af støtteforanstaltninger vedrørende beskæftigelse til ægtefæller. F.eks. at oprette fælles stillinger og deltidsstillinger for forskerægtepar
- 4 nævner: At stimulere institutionernes internationale relationer og forskningsnetværk, idet dette kan "gøde jorden" og øger institutionens internationale profil og attraktivitet
- 3 nævner: Hurtigere sagsbehandlingstid i det offentlige, herunder særskilt behandling af udenlandske forskere i Udlændingestyrelsen

Fra såvel forskerens side som fra repræsentanterne på institutionerne er der fremkommet forskellige forslag til konkrete initiativer, der vil kunne imødekomme nogle af de ønsker og behov som fremsættes:

- Udarbejdelse af en checkliste/manual, der kan hjælpe institutionerne til at yde mere systematisk hjælp og vejledning i forbindelse med ansøgningsfasen
- Etablere en mentorordning, hvor institutionerne udpeger koordinatore som, kan støtte og vejlede de udenlandske forskere i den første tid
- Etablering af en central instans, hvor ekspertise vedrørende relevante forhold for udenlandske forskere kunne være samlet, evt. med repræsentanter på de enkelte forskningsinstitutioner og universiteter til udelukkende at varetage praktiske forhold vedrørende udenlandske forskeres etablering i Danmark.

P55: 4.31 Rapport. Alle talenter i spil, flere kvinder i forskning. Viden- skabsministerens og

En opfattelse af forskerkarrieren som værende socialt isolerende kan være af afgørende negativ betydning for studerende og yngre kvindelige forskeres lyst til at fortsætte ad forskervejen. Hvis de studerende opfatter forskermiljøet som ensomt og uden social og faglig sammenhængskraft, er forskningsmiljøets muligheder for rekruttering allerede indsnævret afgørende, idet så-

Arbejdsmiljø

ligestillingsministerens tænketaank 2005.pdf - 55:15 Side 17	danne forhold formentlig i særlig grad får kvinder til at fravælge arbejdspladsen. Hvis arbejdsmiljøet er et problem, bør ledelsen gøre mere ud af "teambuilding" og af de fysiske og psykiske rammer for arbejdspladsen som sådan. Der skal også oplyses om miljøet for at ændre et dårligt image, som måske ikke er dækkende for virkeligheden. Der er ofte fokus på, at det er "hårdt" at være ung forsker med familieforsigtigheder. Men der bør informeres om, at det også er et spændende miljø, hvor den enkelte ofte selv kan tilrettelægge sit arbejde, sin tid, og at man på den måde godt kan få karrieren til at passe med familie. Når der i resultat- og udviklingskontrakter eller i selvstændige rekrutterings- og ligestillingsstrategier for sektorforskningsinstitutioner og universiteter opstilles konkrete mål om rekruttering og ændring af kønsprofilen, er det vigtigt at supplere med mål, der vedrører udvikling af arbejdspladsen som helhed. Overordnet giver målsætningen om flere kvinder i forskning bedst mening, hvis fokus også er på at udvikle et bedre arbejdsmiljø.	
P61: 4.40 Rapport. Careers of doctorate holders. Eurostat 2006.pdf - 61:1 Side 3	Job satisfaction In almost all countries, most research qualification holders purport to be 'somewhat satisfied' with their salary. This group is followed by those who are 'somewhat dissatisfied'. The proportion of research qualification holders who are 'very dissatisfied' is rather low in the majority of countries, except for Bulgaria (19.4 %). A closer look at the data reveals that salary is one of the main reasons for which most research qualification holders are dissatisfied with their work, along with the lack of benefits and opportunities for advancement.	Jobtilfredshed

Tabel 8.2. Sammenhæng mellem spørgsmål og faktorer

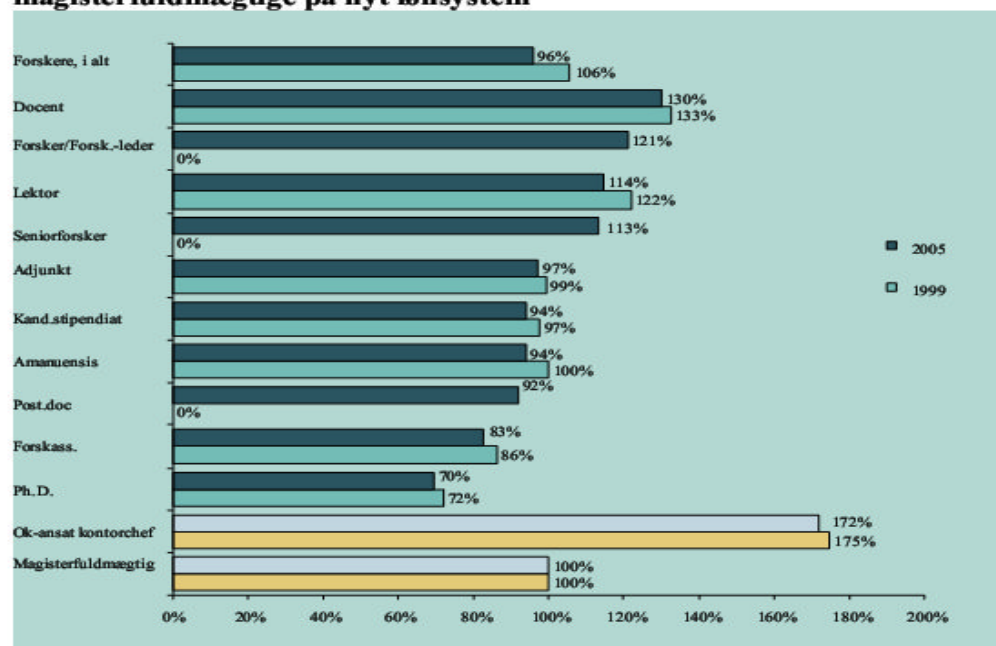
Nr	Spørgsmål	Faktor						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Jeg har stor indflydelse på mine arbejdsopgaver	-9	11	*61	4	14	6	-12
2	Jeg er meget interesseret i indholdet af mit arbejde	5	21	*61	24	8	2	0
3	Jeg har et ønskejob	-11	*35	*55	10	11	-1	-16
4	Jeg får den tid til de enkelte projekter, jeg synes, jeg skal bruge	*59	-1	*41	-4	24	-3	3
5	Jeg får de ressourcer til de projekter, jeg er involveret i, som jeg synes, jeg skal bruge	*50	10	*37	-5	19	2	-10
6	Jeg bruger for meget tid på projektsøgninger	*73	1	20	4	5	-2	9
7	Jeg bruger for meget tid til administration	*68	-7	1	3	-4	-4	3
8	Jeg har passende tid til den forskning, der er meriterende	*60	6	*41	1	9	-2	1
9	Jeg føler mig usikker på, om jeg er sikret arbejde her om et år	-7	*30	-10	-1	-8	4	*35
10	Jeg føler mig sikker på at det arbejde, jeg udfører er i overensstemmelse med den opfattelse af forskning, der er gældende på institutionen	-9	*53	*30	15	-7	10	-7
11	den forskning, jeg udfører hænger godt sammen med den forskning andre på institutionen udfører	4	*53	*26	18	-12	2	1
12	Jeg bruger for meget tid på udrædninger	*44	-10	-8	4	-2	-3	5
13	Jeg er god til at få mit arbejde og privatliv til at hænge sammen tidsmæssigt	-25	5	6	5	21	5	1
14	det er vigtigt for en selv, at man beskæftiger sig med andet end sit fag	-2	12	-1	18	9	6	15
15	Jeg er for meget ude af rejse i forbindelse med mit arbejde	*32	2	12	-16	-7	0	0
16	deltagelse i faglige konferencer og kongresser er nødvendigt for at få inspiration til forskningen	6	5	9	*87	2	0	8
17	deltagelse i faglige konferencer og kongresser er nødvendigt for at få afprøvet forskningens kvalitet	1	1	5	*77	5	5	3
18	de eksterne projekter giver nogle vigtige impulser til forskningen generelt på institutionen	1	4	17	*38	4	14	-13
19	institutionens arbejde generelt set vil blive styrket af en større andel af intern finansiering	*37	8	-3	7	6	3	22
20	indførelsen af mål for de enkelte afdelinger/institutioner er (vil være) godt for forskningens kvalitet på længere sigt	-8	8	3	9	0	*87	0
21	indførelsen af mål for den enkelte medarbejder er (vil være) godt for forskningens kvalitet på længere sigt	-1	0	4	13	3	*96	-4
22	institutionen som helhed er vejlungerende mht. forskningens kvalitet	-14	*61	12	-1	12	1	3
23	institutionen som helhed har en klar personalepolitik	-5	*53	6	-5	*28	1	-9
24	institutionens ledelse forsøger at sikre arbejde til den enkelte medarbejder	1	*51	-3	4	*28	5	-19
25	institutionen som helhed har problemer som følge af ændringer, der er kommet udefra	25	-15	-5	2	5	-4	*29
26	Samarbejdsclimate på institutionen generelt set er godt	-5	*61	7	-1	*37	-1	-8
27	min nærmeste leder har forståelse for medarbejdernes situation mht. det arbejdsmæssige	-12	*34	23	10	*78	1	-5
28	min nærmeste leder har forståelse for medarbejdernes situation mht. at få arbejde og privatliv til at passe sammen	-13	25	16	11	*76	-1	-4
29	medarbejderne generelt er blevet mere presset efter indførelsen af den nye stillingsstruktur	18	1	-7	7	-10	-4	*73
30	den nye stillingsstruktur har fået flere forskere til at overveje at søge andet arbejde	7	-14	-6	-6	-2	-3	*75

Note: Værdier større end 25,5 markeres med * (der er tale om et spredningsmål: 0,255 er kvadratroden af den gennemsnitlige variation).

Ikke-konkurrencedygtige lønninger

Nedenstående figur viser lønnen for forskere og overenskomstansatte kontorchefer angivet som procent af lønnen for magisterfuldmægtige på ny løn.

Forsker- og kontorcheفلønnninger som en andel af den gennemsnitlige løn til magisterfuldmægtige på nyt lønsystem



Kilde: Forhandlingsdatabasen, januar 2006

Det fremgår af figuren, at lønnen for forskere i alt i perioden 1999 til 2005 er faldet fra 110 % til 102 % af den gennemsnitlige løn til magisterfuldmægtige. For samtlige stillingskategorier, der var til stede i både 1999 og 2005, bortset fra professorgruppen, er der tale om en relativ forringelse af lønforholdene i forhold til gruppen af magisterfuldmægtige.

Table 3.9 Determinants of researcher wage, PhDs, women, 1995-2002, fixed effects regression

	Private sector		Public sector	
	Estimate	Std. error	Estimate	Std. error
# Children 0-2 years	-0.0637	0.0143	-0.0415	0.0175
# Children 3-6 years	-0.0391	0.0141	-0.0005	0.0163
# Children 7-9 years	-0.0006	0.0152	-0.0017	0.0167
# Children 10-14 years	0.0105	0.0152	0.0140	0.0162
# Children 15-17 years	-0.0032	0.0202	0.0250	0.0167
Unemployment rate previous year	-0.0015	0.0001	-0.0019	0.0001
Experience, years	0.0818	0.0335	0.1145	0.0171
Experience sq.	-0.0012	0.0002	-0.0003	0.0002
No change of occupation	0.0011	0.0155	0.0071	0.0142
Experience as researcher	-0.0016	0.0144	-0.0069	0.0167
Dummy: high tech	0.0029	0.0205	.	.
Dummy: 1996	-0.0650	0.2072	.	.
Dummy: 1997	-0.0602	0.1732	-0.0199	0.0276
Dummy: 1998	-0.0482	0.1385	-0.0920	0.0431
Dummy: 1999	-0.0620	0.1050	-0.0922	0.0624
Dummy: 2000	-0.0209	0.0713	-0.1482	0.0816
Dummy: 2001	-0.0167	0.0375	-0.2045	0.1023
Dummy: 2002	.	.	-0.2492	0.1228
Dummy: single	0.0634	0.0232	-0.0083	0.0246
Dummy: Trade	0.0093	0.0386	.	.
Dummy: Finance	-0.0340	0.0280	-0.1453	0.0866
Dummy: Personal services	-0.0081	0.0527	-0.1087	0.0835
Dummy: Capital	0.1927	0.1010	0.0460	0.0701
Dummy: 5 largest cities	0.0510	0.1086	0.0920	0.0686
Constant	12.0215	0.5832	11.2905	0.2312

Source: Own calculations using register data.

One interpretation of the results in Table 3.9 and Table 3.10 is that R&D occupations are attractive for individuals with a PhD background, and they are willing to accept a lower wage for working with R&D. This may be due to a higher degree of professional freedom and challenge in working with R&D, but it may also reflect a greater flexibility and less working hours in such occupations. Such aspects cannot be analyzed using the data available.

Analyses have also been undertaken for the wage of PhD researchers subdivided by academic fields. The results from these exercises are also that there are generally no statistically significant wage changes associated with changing occupation from non-R&D to R&D occupations. This inability to find significant results for the PhDs probably reflect that the PhD population is small in Denmark. Results for researchers with ISCED 5A are similar.

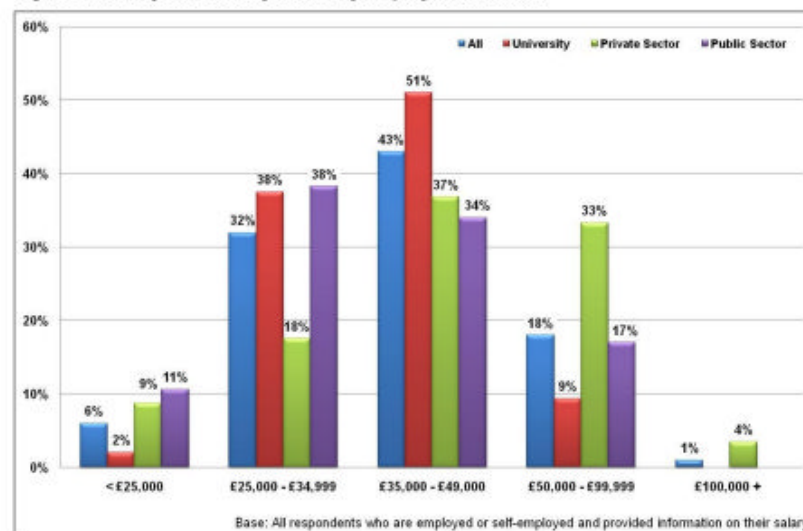
Table 3.10 Determinants of researcher wage, PhDs, men, 1995-2002, fixed effects regression

	Private sector		Public sector	
	Estimate	Std. error	Estimate	Std. error
# Children 0-2 years	0.0026	0.0084	0.0010	.0072
# Children 3-6 years	0.0043	0.0084	0.0014	.0066
# Children 7-9 years	0.0263	0.0094	0.0105	.0066
# Children 10-14 years	0.0148	0.0094	0.0132	.0061
# Children 15-17 years	0.0343	0.0113	0.0238	.0066
Unemployment rate previous year	-0.0014	0.0001	-0.0015	.0001
Experience, years	0.2097	0.0230	0.0587	.0054
Experience sq.	-0.0014	0.0001	-0.0007	.0001
No change of occupation	0.0178	0.0086	-0.0030	.0056
Experience as researcher	-0.0111	0.0082	-0.0062	.0086
Dummy: high tech	0.0234	0.0159	.	.
Dummy: 1996	0.5864	0.1316	-0.0874	.0521
Dummy: 1997	0.4831	0.1100	-0.0823	.0446
Dummy: 1998	0.3827	0.0881	-0.0614	.0360
Dummy: 1999	0.3011	0.0663	-0.0428	.0271
Dummy: 2000	0.2147	0.0447	-0.0421	.0185
Dummy: 2001	0.1114	0.0238	-0.0157	.0100
Dummy: 2002	.	.	.	.
Dummy: single	0.0166	0.0149	-0.0003	.0112
Dummy: Primary sector	0.0752	0.0897	0.0558	.0998
Dummy: Energy	-0.0604	0.0566	-0.1761	.1223
Dummy: Construction	-0.1027	0.0940	.	.
Dummy: Trade	-0.1202	0.0251	-0.3289	.0781
Dummy: Finance	0.0342	0.0159	-0.1625	.0410
Dummy: Personal services	0.0184	0.0299	-0.1504	.0414
Dummy: Capital	-0.0717	0.0429	-0.0144	.0342
Dummy: 5 largest cities	-0.0531	0.0490	0.0157	.0341
Dummy: Social sciences	0.0563	0.1644	.	.
Dummy: Nature sciences	.	.	-0.0030	.0965
Constant	9.9510	0.4217	12.3772	.1147

Source: Own calculations using register data from Statistics Denmark.

Side 16

Figure 3.4 Analysis of salary levels by employment sector

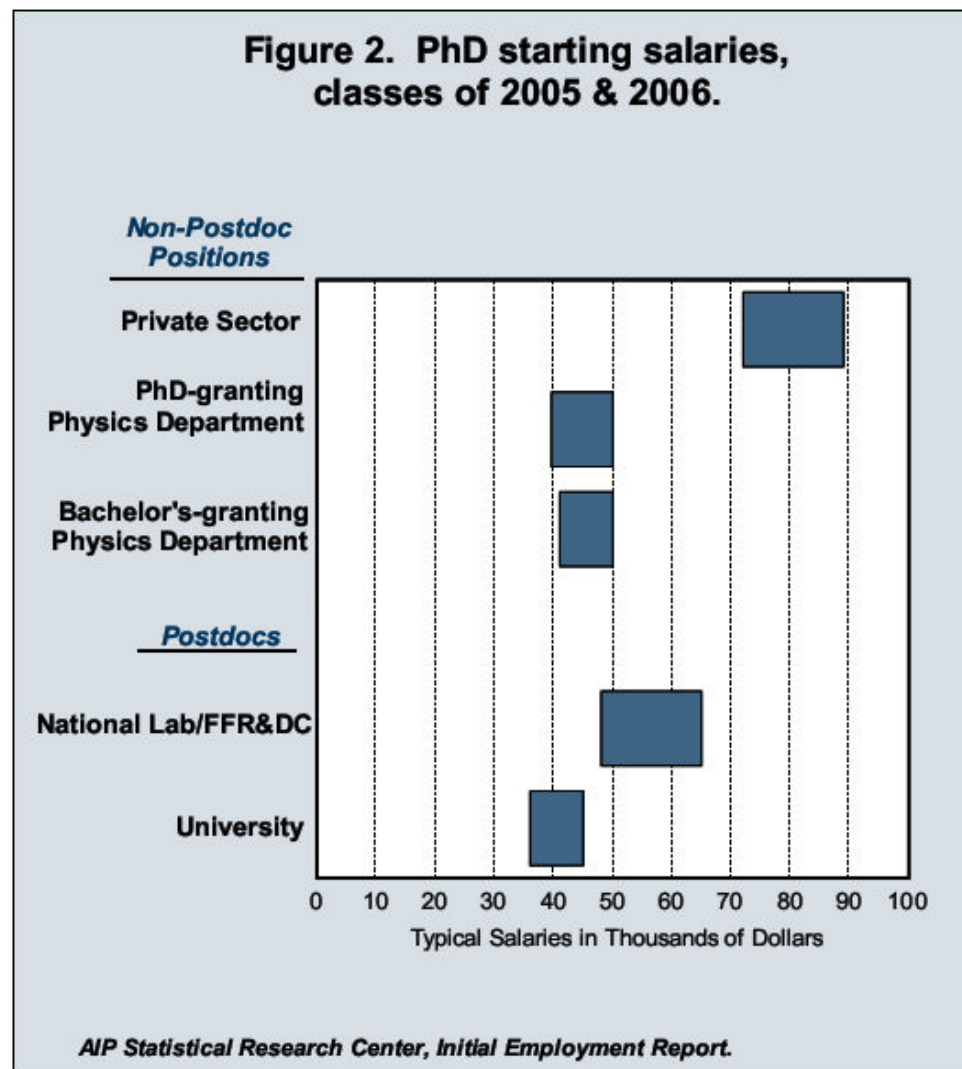


3.14 The main points of interest are as follows:

- More than 90% of respondents earn more than the average worker in the UK.
- Approximately 62% of respondents earn a similar or greater salary than the average professional worker in the UK despite being relatively young. The implication is that many former PhD students are high-achievers in the careers they have pursued.
- In the private sector, 74% earn a similar or greater salary than the average professional worker in the UK. This reflects the careers that former students have pursued in the private sector (particularly in the financial and business services sector where salary levels tend to be higher than average).

3.15 Figure 3.5 shows salary levels for male and female respondents. There is some variation between salary levels for men and women at the bottom and top end of the salary scales. Women tend to earn less than men and this is not because they are more likely to work part-time. A similar proportion of male and female respondents work part-time. The likely reason for the differential in pay between male and female respondents is the greater propensity for men to work in the private sector and women in the public sector (see Table 3.2).

Intet sidenummer



P26: 3.6.14 Rapport.
Findings from the Initial
Employment Survey of
Physics PhDs.pdf - 26:6

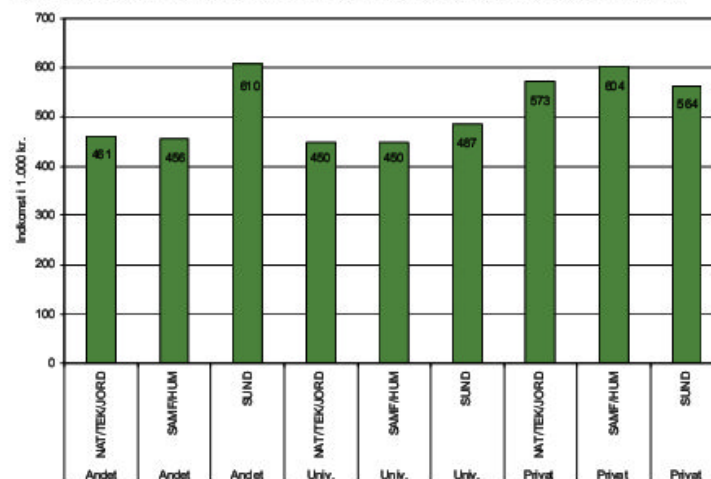
Intet sidenummer

Table 6. Long-term career goals of physics PhDs, classes of 2005 & 2006.	
<u>Long-term Employment Goal</u>	<u>Percent</u>
College or University	59
Private sector	24
Civilian government or National Labs	10
Other	7
<i>AIP Statistical Research Center, Initial Employment Report</i>	

Intet sidenummer

Table 7. Long-term career goals of physics PhDs, classes of 2005 & 2006.			
<u>Initial Employment Type</u>	Long-term Employment Goal		
	College or University %	Private Sector %	Civilian Gov & Nat Lab %
Postdoc	76	35	77
Potentially Permanent Position	15	56	13
Other Temporary Position	9	9	10
	100	100	100
<i>Statistical Research Center, Initial Employment Report</i>			

Figur 4.5 Indkomsterne i 2006 i 1.000 kr. fordelt på fag og ansættelsessted



Kilde: CDH-undersøgelsen, egne beregninger.

Figur 4.5 viser videre, at de knap 13 procent (figur 4.2) af de forskeruddannede fra det samfundsvidenskabelige og humanistiske område, som arbejder i den private sektor, tjener rigtig godt. Deres gennemsnitsindkomst angives til godt 600.000 kr. om året. Gennemsnitsindkomsten for de forskeruddannede fra det samfundsvidenskabelige og humanistiske område ligger ellers lavest inden for de to øvrige sektorer.

De forskeruddannede fra natur-, teknisk, og jordbrugsvidenskab ligger på ingen måde væsentligt under de andre i gennemsnitlig indkomst. På universiteterne og inden for sektorerne "andet" ligger de på niveau med de samfundsvidenskabelige og humanistiske forskeruddannede, mens de i den private sektor ligger lidt lavere end disse.

Analyseres indkomsten fordelt på alder og køn findes gennemsnit som vist i figur 4.6. Generelt tjener de forskeruddannede mænd mere end de forskeruddannede kvinder. Ligeledes stiger den gennemsnitlige indkomst med alderen for begge køn. Korrigeres der for, at forskellige andele kvinder og mænd arbejder inden for forskellige fag og sektorer, findes stadig en kønsforskel i den gennemsnitlige indkomst på cirka 60.000 kr. om året.

Tabel 5.24: Overvejelser omkring jobskifte, hyppighed; gr. 1, gr. 2 + gr. 4, pct.

a. Meget ofte	9,6
b. Ofte	15,9
c. En gang imellem	38,7
d. Sjældent	28,0
e. Aldrig	7,9
Total/	100
N	1653

AQ15. Hvor ofte tænker du på at skifte job? (Afkryds den svarmulighed, der passer bedst).

Tabel 5.25: Overvejelser omkring jobskifte, årsager; gr. 1, gr. 2 + gr. 4, pct.

	Afgørende betydning	Stor betydning	Nogen betydning	Mindre betydning	Ingen betydning	Total/ N
a. Ønsker en mere prestigefyldt stilling	5,3	15,7	28,1	30,2	20,7	100 1055
b. Ønsker mere ansvar	8,0	21,7	30,4	25,2	14,7	100 1051
c. Ønsker bedre løn	14,8	29,8	31,1	16,3	8,1	100 1055
d. Mangler mulighed for fremme	14,4	28,8	27,1	18,9	10,9	100 1049
e. Mangler finansiering af min forskning	22,5	24,1	18,8	15,3	19,2	100 1030
f. Ønsker bedre arbejdsforhold	12,9	26,8	27,8	21,2	11,2	100 1051
g. Ønsker bedre jobssikkerhed	23,8	16,4	17,4	21,7	20,6	100 1053
h. Kravene i jobbet er for hårde	3,7	10,9	22,0	30,9	32,5	100 1053
i. Det krævede antal arbejdstimer er for stort	6,7	14,5	23,8	26,9	28,1	100 1049
j. Ønsker bedre balance mellem arbejde og øvrige liv	12,7	19,0	24,0	23,0	21,2	100 1052
k. Ønsker større grad af selvstændighed	7,7	15,5	22,1	27,4	27,4	100 1052
l. Ønsker et mere venligt arbejdsmiljø	8,5	14,6	21,8	27,5	27,6	100 1050

AQ16. Angiv venligst hvor stor betydning følgende forhold har for dine overvejelser omkring eventuelt jobskifte.

4.2. Ansøgnings- og ansættelsesfasen

4.2.1. Betydningen af forskellige forhold for, at stillinger søges af udenlandske forskere

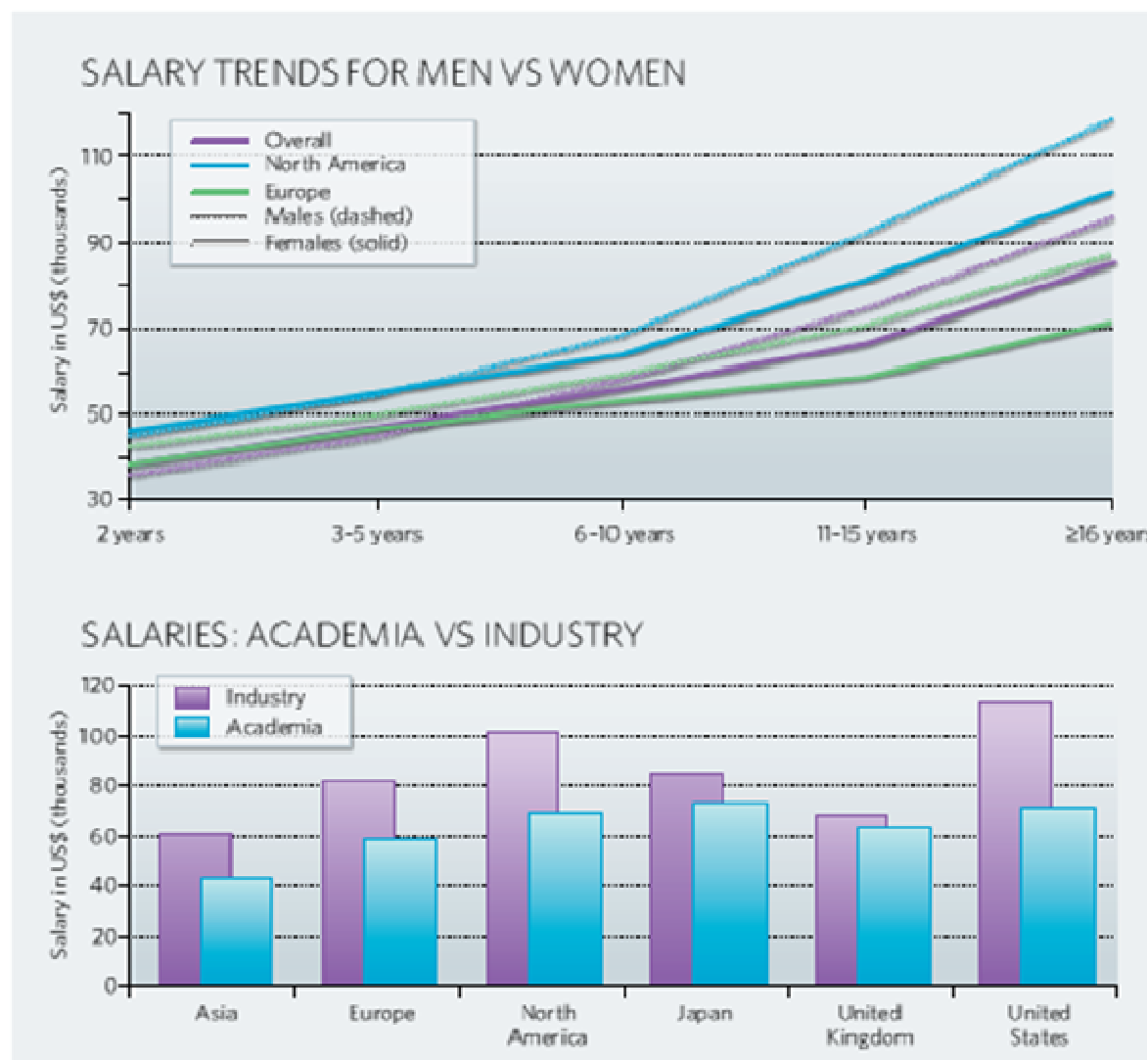
Tabel 4-2 Spørgsmål: Hvilken betydning havde følgende forhold for, at du søgte den stilling, som du har i dag?

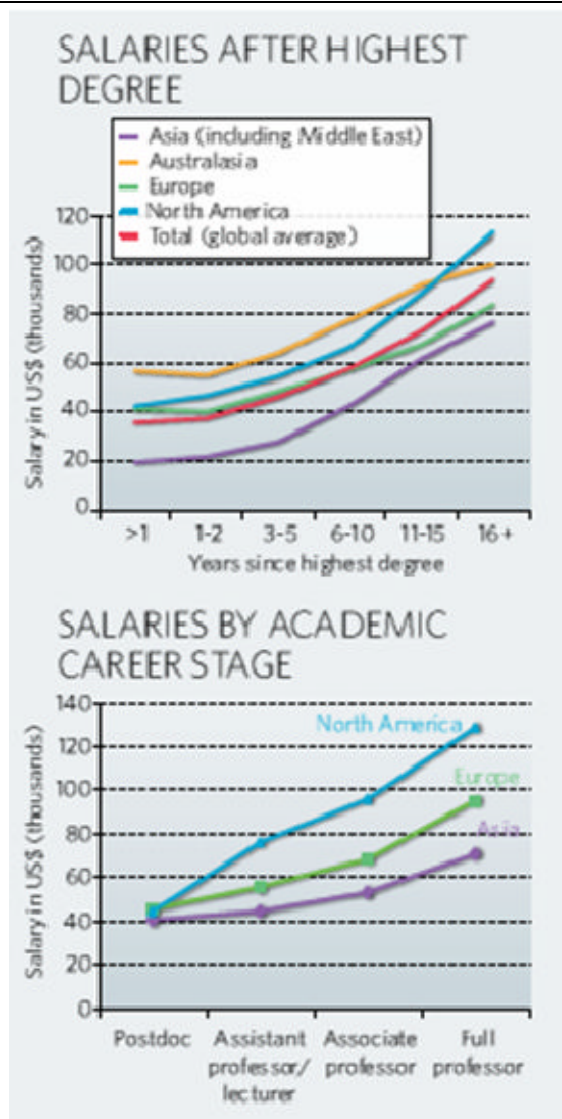
	Stor betydning	En vis betydning	Begrænset betydning	Ingen betydning	Ved ikke	I alt
Stillingens faglige indhold og udviklingsmuligheder	75%	19%	3%	3%	1%	100% (n=192)
Institutionens faglige omdømme	30%	33%	19%	16%	2%	100% (n=192)
Institutionens forskningsmiljø	43%	31%	14%	10%	2%	100% (n=192)
Faglige kontakter til institutionen	40%	25%	13%	21%	2%	100% (n=192)
Personlige/familiemæssige forhold	29%	10%	8%	50%	4%	100% (n=192)

Stillingens faglige indhold og udviklingsmuligheder er det, som har haft størst indflydelse på, at forskerne har søgt deres nuværende stilling, mens personlige og familiemæssige forhold i relativt mindre omfang har haft betydning. Institutionernes ledelser fremhæver, at et forskningsområdes faglige image internationalt har afgørende betydning for, hvorvidt stillingene søges af udenlandske forskere.

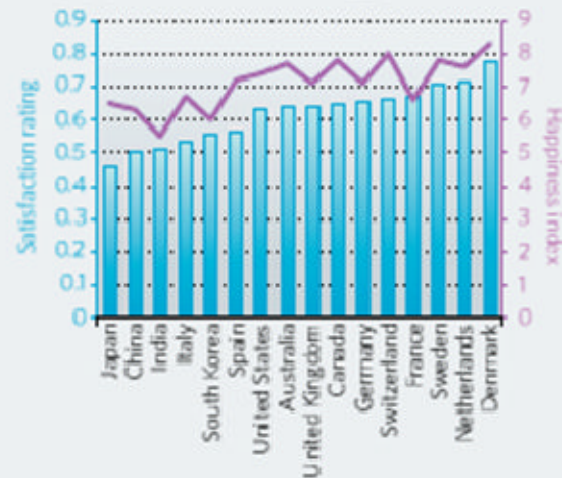
SATISFACTION BY COUNTRY AND JOB ATTRIBUTE																	
	China	India	Japan	South Korea	Australia	Denmark	France	Germany	Italy	Netherlands	Spain	Sweden	Switzerland	UK	Canada	US	Total
Salary	0.387	0.501	0.471	0.542	0.665	0.694	0.374	0.586	0.339	0.698	0.463	0.585	0.844	0.580	0.567	0.511	0.509
Holiday entitlement	0.517	0.521	0.424	0.504	0.724	0.870	0.850	0.837	0.719	0.854	0.754	0.861	0.759	0.831	0.691	0.682	0.690
Health-care benefits	0.491	0.442	0.546	0.592	0.562	0.840	0.851	0.747	0.528	0.746	0.664	0.758	0.575	0.580	0.707	0.731	0.623
Maternity or paternity leave	0.497	0.464	0.429	0.544	0.583	0.937	0.789	0.677	0.572	0.663	0.568	0.865	0.426	0.630	0.665	0.534	0.542
Pension or retirement plan	0.455	0.443	0.341	0.421	0.689	0.771	0.525	0.537	0.291	0.703	0.330	0.571	0.643	0.653	0.545	0.565	0.516
Total hours worked per week	0.542	0.644	0.448	0.581	0.513	0.665	0.604	0.547	0.585	0.626	0.549	0.620	0.644	0.584	0.612	0.625	0.589
My degree of independence	0.657	0.632	0.567	0.754	0.797	0.841	0.793	0.782	0.764	0.858	0.740	0.831	0.803	0.754	0.814	0.784	0.753
Guidance received from superiors or coworkers	0.466	0.466	0.442	0.523	0.584	0.598	0.580	0.520	0.456	0.600	0.459	0.594	0.576	0.532	0.592	0.595	0.533
Composite of all 8	0.501	0.514	0.458	0.558	0.640	0.777	0.671	0.654	0.532	0.718	0.566	0.711	0.659	0.643	0.649	0.628	0.594

Satisfaction scores for each attribute were calculated by averaging all responses to survey question (satisfied = 1.0, neutral = 0.5, unsatisfied = 0).



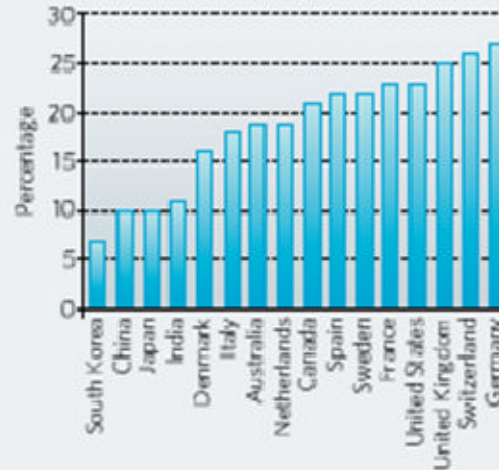


SCIENTIST SATISFACTION VS COUNTRY HAPPINESS



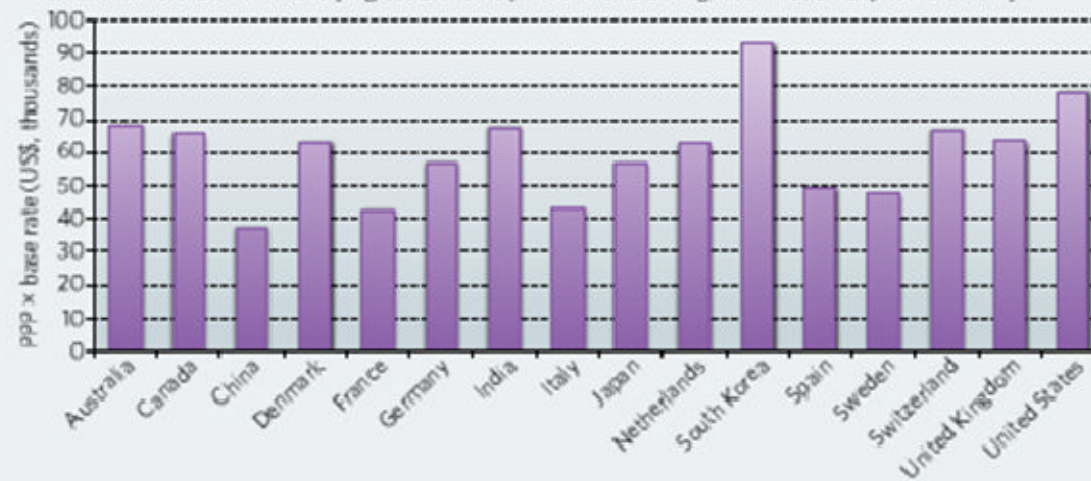
TWO-BODY PROBLEM

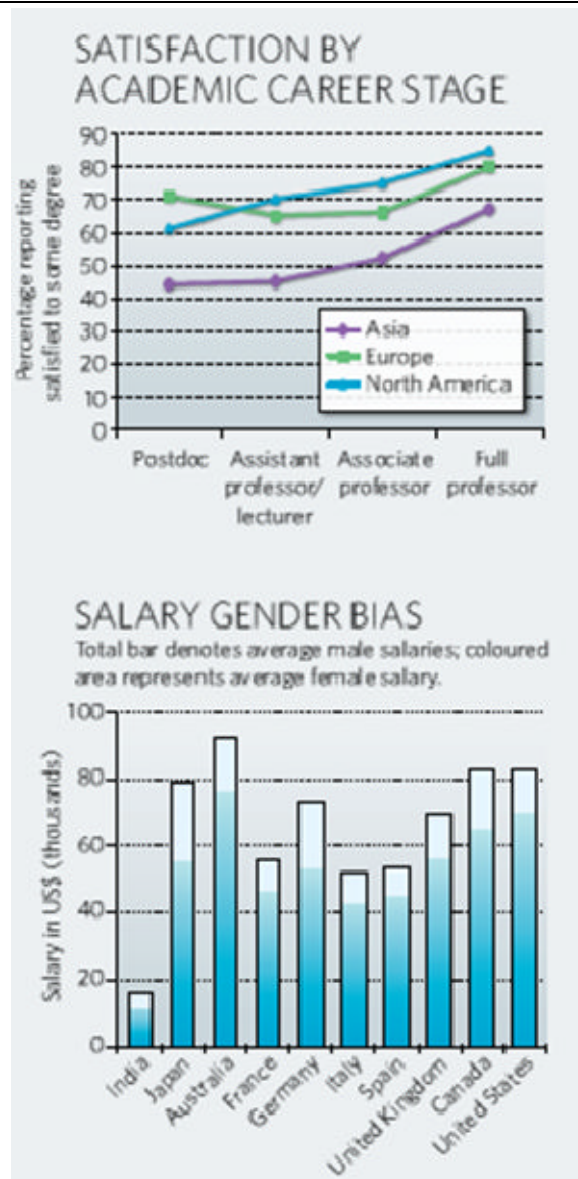
Respondents who said the two-body problem (accommodating job needs of a partner who is also a scientist) influenced how and when they secured their most recent job "very much".



PURCHASING POWER PARITY

By using a PPP index, salaries were normalized across countries to account for costs of living. The PPP calculation is based on the varying costs of an equivalent 'basket of goods' in each respective country.

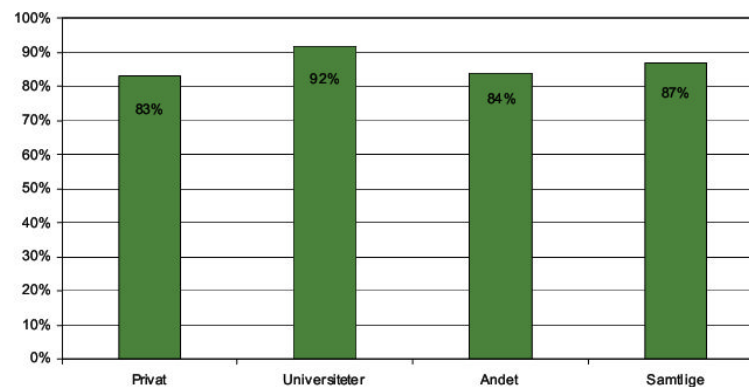




Økonomiske og organisatoriske rammers betydning for tiltrækning og fastholdelse (5b)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P40: 4.18 Rapport. Ph.d.-uddannedes karrierevalg og -veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007.pdf - 40:5 Side 15	Den helt overvejende begrundelse for forskeransatte for at have valgt en forskerkarriere er arbejdets kreative og innovative sider. 83 procent af forskerne i den private sektor og 92 procent af de ansatte på universiteterne angiver denne begrundelse som væsentlig for valget af forskerkarriere, jf. figur 3.1. Ud over forskellen på tværs af ansættelsessektorer er arbejdets kreative og innovative sider lidt oftere en vigtig begrundelse for mænd (88 procent) end for kvinder (83 procent) og set i forhold til hovedområder, prioriteres disse sider af jobbet højere blandt forskeruddannede med humanistisk, jordbrugs- og naturvidenskabelig hovedområde (94,90 og 88 procent) end for de øvrige hovedområder (82-84 procent), jf. tabelsamlingen til denne undersøgelse.	Valg af forskerkarriere Arbejdsforhold Valg af forskerkarriere

Figur 3.1 Andel af forskeruddannede, der arbejder som forskere, som angiver valget af forskerkarriere med *Arbejdets kreative og innovative sider*. Fordelt på ansættelsessektor

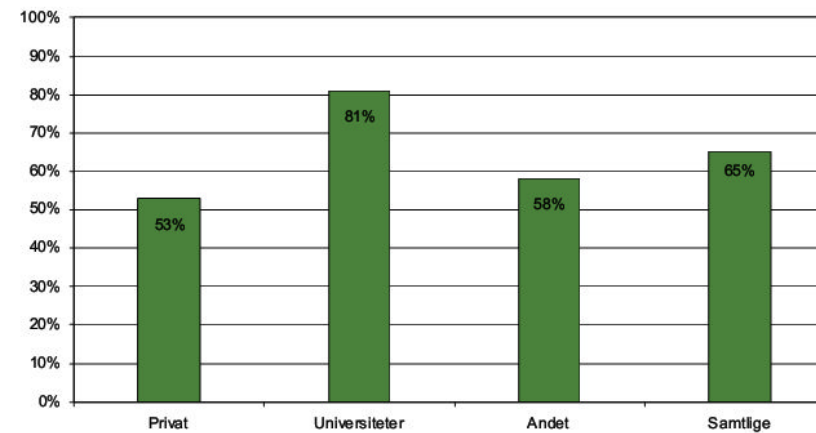


Kilde: CDH-undersøgelsen, egne beregninger.

Den næstvigtigste årsag til forskernes valg af forskerkarriere er den **store grad af uafhængighed**, som 65 procent angiver som en væsentlig årsag til deres forskerkarriere. Her er også en større andel blandt de ansatte på universiteter (81 procent) end blandt de øvrige (53-58 procent), som angiver denne begrundelse, jf. figur 3.2. Igen er det kun en lidt større andel hos mændene (67 procent) end hos

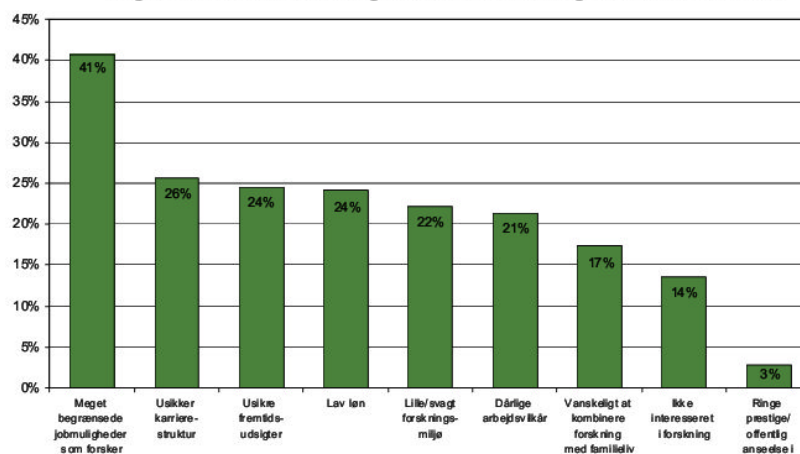
kvinderne (63 procent), som begrundet forskerkarrierevalget med **stor grad af uafhængighed**, jf. undersøgelsens tabelsamling. Derimod findes en klart større andel inden for hovedområderne samfundsvidenskab (77 procent) og humaniora (75 procent) end inden for sundhedsvidenskab (54 procent).

Figur 3.2 Andel af forskeruddannede, der arbejder som forskere, som angiver valget af forskerkarriere med *Stor grad af uafhængighed*. Fordelt på ansættelsessektor



Kilde: CDH-undersøgelsen, egne beregninger.

Figur 3.5 Andel af forskeruddannede, der ikke arbejdede som forskere, som angiver mindst en af ni begrundelser for fravalget af forskerkarriere



Kilde: CDH-undersøgelsen, egne beregninger.

Figur 3.5 viser videre, at godt 20 procent angiver **lille/svagt forskningsmiljø** og **dårlige arbejdsvilkår**, som begrundelser for fravalget af forskerkarriere.¹⁷ 17 procent fandt, at forskerjobbet var **vanskeligt at kombinere med familieliv**, og 14 procent var **ikke (længere) interesseret i forskning**. I betragtning af, at de har taget en forskeruddannelse, må der formodentligt ligge et positivt tilvalg heri, således at de har valgt noget andet og for dem bedre. Inden for det teknisk videnskabelige fagområde angav 33 procent af de forskeruddannede uden forskerjob, at de **ikke (længere) var interesseret i forskning** som årsag til, at de ikke arbejdede som forskere. Kun en ganske lille andel angav, at fravalget skyldtes en **ringe prestige** i at forske.

Arbejdsforhold

Fravalg af forskerkarriere

Ansættelsesvilkår

Efter de to begrundelser med markant tilslutning, er der et spring til de to næste begrundelser; bidrag til samfundsudviklingen og støtte/opfordring fra andre forskere, som henholdsvis 30 og 27 procent af de forskeruddannede forskere angiver som en væsentlig begrundelse for deres valg af forskerkarriere, jf. figur 3.3. Figur 3.3 viser en kønsforskel på begrundelsen støtte/opfordring fra andre forskere, således at en større andel af kvinderne blev opfordret til at starte en forskeruddannelse. Derudover er der større andel inden for samfundsvidenskaberne til bidrag til samfundsudviklingen (43 procent). Ansatte i den private sektor ligger 7-8 procentpoint lavere på begge begrundelser.

Arbejdsforhold

Valg af forskerkarriere

P40: 4.18 Rapport. Ph.d.-uddannedes karrierevalg og –veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007.pdf - 40:10	Inden for sundhedsvidenskab er andelen ved gode muligheder for forfremmelse med 26 procent væsentlig højere end gennemsnittet på 10 procent. Det hænger givetvis sammen med stigende krav om forskningskompetence blandt ledende hospitalslæger, således at en ph.d.-uddannelse inden for området er en del af de ordinære karriereløb og ikke nødvendigvis en start på en forskerkarriere.	Forfremmelse
Side 18		
P40: 4.18 Rapport. Ph.d.-uddannedes karrierevalg og –veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007.pdf - 40:12	15 procent af de forskeruddannede angav i CDH-undersøgelsen, at de ikke arbejdede i et forskerjob. Disse blev spurgt om, hvorfor de ikke længere arbejder som forsker. De forskeruddannede, som ikke arbejder i et forskerjob, udgør undersøgelsespopulationen i afsnit 3.2.	Fravalg af forskerkarriere
Side 19	Halvdelen af de forskeruddannede, der ikke længere arbejder som forskere, angav, at de tidligere havde arbejdet som forskere efter opnået ph.d.-grad. Dette passer med data fra andre undersøgelser, som viser en lille men stabil mobilitet mellem eksempelvis den private sektor og universiteterne.¹³ Desuden viser en undersøgelse, at halvdelen af de 35 procent forskere, som fra 2000 til 2004 forlader universiteterne efter afsluttet adjunkt- eller post.doc.-forløb, helt stopper med at arbejde som forskere.	Jobmuligheder
	Den helt overvejende begrundelse blandt de forskeruddannede for ikke at arbejde som forsker var de meget begrænsede jobmuligheder som forsker, som godt 40 procent angav, jf. figur 3.5. Andelen er 5 procentpoint større blandt mændene end blandt kvinderne. Andelen hos de humanistisk forskeruddannede var hele 60 procent mod 22 procent inden for sundhedsvidenskab. Også naturvidenskab og teknisk videnskab lå højt med 54 og 49 procent. De forskeruddannede uden forskerjob, som har angivet de meget begrænsede jobmuligheder som forsker, arbejder relativt oftere inden for anden uddannelse eller i privat non-profit erhverv.	
P40: 4.18 Rapport. Ph.d.-uddannedes karrierevalg og –veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007.pdf - 40:13	Omkring hver fjerde (25 procent) angav en usikker karrierestruktur og/eller usikre fremtidsudsigter som årsag til fravalget af forskerkarriere. Disse to begrundelser går igen hos universitetsansatte adjunkter og post.docs.¹⁵ En arbejdsgruppe nedsat af Videnskabsministeriet har sammen med disse to faktorer også løn med i en 'barriere for karriere', der dels handler om usikker karrierestruktur og lavt lønniveau.¹⁶ Lav løn angives ligeledes af 24 procent i denne undersøgelse som en væsentlig årsag til ikke at arbejde som forsker, jf. figur 3.5. Her er andelen hos mændene 32 procent mod 14 procent af kvinderne.	Ansættelsesvilkår
Side 19		Løn
P40: 4.18 Rapport. Ph.d.-uddannedes karrierevalg og –veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007.pdf - 40:15	Blandt pull-kommentarerne var eksempelvis • ikke tid til forskning i det nuværende arbejde, • fået andre jobmuligheder og udfordringer (hvor der er tale om et positivt tilvalg)	Fravalg af forskerkarriere
Side 21		Arbejdsforhold

P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:37	3.10 Potentielle problemer knyttet til brugen af målrettede virkemidler Perioden, fra man er færdig med sin ph.d., og til man får en fast ansættelse, er høj-risikoperioden ift. at fravælge en forskningskarriere. Stort set alle informanter berører i løbet af interviewene problematikken med mange år med usikre ansættelsesforhold og kortvarige ansættelser. Flere af informanterne tilkendegiver, at der gerne må blive gjort mere for at afkorte perioden som løstansat og lempe overgangen til de permanente positioner. En af informanterne udtaler, at de usikre ansættelsesforhold er decideret skadelige for dansk forskning, og andre anfører tilsvarende, at mange yngre talenter falder fra og i stedet søger stillinger fx i det private. Samtidig udtrykker flere, at arbejdsvilkårene er uholdbare ift. privatlivet især fordi denne periode tit falder sammen med perioden, hvor folk gerne vil etablere sig, stifte familie og have nogenlunde trygge økonomiske vilkår. Det opleves som meget udslagsgivende at få bevillinger, der strækker sig over en længere periode, hvorved der ikke hele tiden skal fokuseres på at søge nye midler til næste års ansættelse, men kan skabes ro til den forskning og den publicering, som kan meritere og danne grundlag for næste trin på karrierestigen: Der hvor jeg synes skoen trykker allermest, det er, at der er så lang vej, fra man er færdig med sin ph.d., til man kan få en fastansættelse. Det mener jeg, er skadeligt for dansk forskning. Modtager af postdoc-stipendium Man skal virkelig ville det (gøre forskerkarriere, red.). Det er tyve gange nemmere at gå ud og få et job i det private. Så er du fastansat, og så skal du ikke søge penge. Min stilling er jo hele tiden uholdbar. Nu har jeg så et år og hvad så derefter? Så skal jeg søge igen. (...) Man kan sikkert gøre rigtig meget, måske introducere nogle længere stipendier. Nu kan man søge op til tre år, men længere end tre år kunne også være godt, fordi det er så usikker en levevej, man vælger. Man skal brænde for det. Og selvom man brænder for det, kan man være nødt til at gå ud af det, fordi det er for besværligt. For usikkert. Hvis man sidder hårdt i det og har købt hus, og hvad ved jeg. Der er jo mange, som ikke kan tåle lige pludselig kun at køre på en lønning. På et eller andet tidspunkt kan det godt være, at man er nødt til at vælge anderledes, selvom man ikke har lyst til det. Modtager af postdoc-stipendium Personligt synes jeg, at det er enormt frustrerende. Nu har jeg lige fået lovning på et års ansættelse mere. Man hænger i tidsbegrænsede stillinger og ved ikke hvad der skal ske. Mange er af os giver jo op, fordi det er så meget op ad bakke hele vejen. Jeg er hvert fald ofte ved at give op. Dagligt tænker jeg på, hvad jeg ellers kan i mit liv. Selvom jeg kan det her, ved jeg ikke, om det er prisen værd. Modtager af virkemidlet Steno-stipendium til Kvinder Jeg tror, at man skal lave bevillingerne lidt længere end de toårige bevillinger man har nu. Så folk virkelig får en chance. Jeg kan se, at de folk, der er på postdoc-niveau nu, de har problemer. Det giver frustrationer, selvom de får en toårig-treårig postdoc-stillinger. De er jo hele tiden frustrerede over, hvad de skal bagefter. Jeg tror det var godt, hvis man sagde, at de havde	Midlertidige ansættelser Overgang fra ph.d. til fastansat Hjemvending til Danmark
--	---	---

fem år. Det tager jo tid at publicere gode artikler.

Yngre forskningsleder

Informanterne har forskellige holdninger til bevillinger fra de faglige forskningsråd i denne sammenhæng. Nogen foreslår, som informanten i det nederste citat ovenfor, at forskningsrådet introducerer længere bevillingsperioder for på den måde at mindske usikkerheden i ansættelsesforholdet. Andre advarer, som vedkommende der citeres her nedenfor, om, at perioden fra ph.d. til fastansættelse heller ikke må blive for lang, hvilket er en risiko, hvis yngre forskere får flere stipendier i træk:

Det, der vil ske, hvis der bliver lagt op til, at man kan søge flere af de der stipendier i træk, det er, at den der midlertidige periode, hvor man er løstansat, den bliver alt, alt for lang. Så tror jeg, at de fleste simpelthen vil fravælge forskerkarrieren. Man når altså virkelig smertegrænsen, når man er på Skou-stipendie-niveau. Hvis jeg ikke havde fået mit Skou-stipendium, så havde jeg helt sikkert fundet på noget andet, men jeg havde også allerede været omkring ti år (som løstansat, red.) i systemet på det tidspunkt. Det er mange år.

Modtager af en Skou-stipendium

En informant fremhæver, at bevillinger dedikeret til yngre forskere risikerer at føre til en blindgyde af løsansættelser for den enkelte. (Samme problemstilling diskuteres også i den perspektiverende delundersøgelse, hvor en af ekspertinformanterne bl.a. taler om risikoen for at der skabes et forskningsproletariat af løstansatte). En informant fortæller, at han efter projektperioden valgte at droppe forskerkarrieren, da han følte, at han var endt i en blindgyde:

Der var ikke nogen stillinger med ordentlige betingelser. Når man ligesom har været så længe på universitetet, først ph.d. i tre år og så fik jeg så det her talentprojekt, det var to år, og på det tidspunkt var jeg så også blevet lektorkvalificeret. Da der så ikke var nogen stilling, hvad skulle jeg så? Igen søge Forskningsrådet om et år eller to år. Det synes jeg ikke var en løsning. Det bliver også i stigende grad vanskeligere, jo højere niveau man er på i det system, at søge penge til sig selv. Alle de andre lektorer, de søger jo ikke penge til sig selv; de søger penge til postdoc's og ph.d.-studerende. Og hvis man står og skal søge nogle af de samme midler i forskningsrådene som dem, så konkurrerer man jo med nogle, der HAR fået de faste stillinger, og som så søger penge til en hel masse soldater. Derfor søgte jeg ikke (da min talentprojekt-bevilling løb ud, red.) ,fordi jeg ikke ville søge de løse midler igen, fordi jeg kunne se, at de kolleger jeg havde, og som havde de samme kvalifikationer som mig, de søgte uden at skulle søge penge til dem selv. Jeg vurderer, at de stod stærkere, for de ville kunne få meget mere for pengene. Fordi de ikke skulle søge deres egen løn.

Talentprojekt-bevillingsmodtager

Som det fremgår af citatet, oplever informanten at falde mellem to stole: På den ene side er der ingen stilling at søge, selvom vedkommende er blevet erklæret lektorkvalificeret. På den anden side synes informanten heller ikke, at det er en løsning at søge det relevante, faglige forskningsråd igen pga. konkurrencen med kollegaer, der ikke behøver at indregne egenfinansiering i deres ansøgninger. Han efterlyser derfor, at forskningsrådene enten etablerer et program, der følger op på fx talentprojekt-programmet og/eller udbyder bevillinger, hvor værtsinstitutionerne på forhånd forpligter sig på at slå en stilling op, når bevillingen udløber. Og han er ikke alene om sin anbefaling af, at visse typer af forskningsrådsbevillinger kunne følges af så-

danne forpligtelser fra værtsinstitutionens side.

To andre informanter siger samstemmende:

Nogle gange forpligter man - i hvert fald med Skou-stipendierne - ledelsen til også at tage stilling til, hvad der så skal ske fremover med de folk, og med de penge, som forskningsrådet nu har bevilget. Men hvis man for eksempel giver en Skou-stipendiat mulighed for at søge et Ole Rømer-stipendie eller sådan noget i den stil, så tror jeg bare, det ville blive ved. Så ville man bare blive i det samme, og så ville universiteterne bare læne sig tilbage og sige 'jamen I kan bare søge videre, og I kan bare søge videre,' og så får det aldrig en ende. (...) Skou- stipendiet var rigtig godt, fordi man siger, at 'altså du har en treårs periode til at topkvalificere dig, og så kan du se, om du er virkelig god nok, for kan du få en stilling, som du i hvert fald kan søge', og der er universitetet forpligtet til at slå en stilling op.

Modtager af Skou-stipendium

Før eller senere så burde man måske have kvalificeret sig til en form for ansættelse, hvor man ikke konstant behøver at sørge for at få penge igen til næste år.

Tidligere ansat af Yngre Forskningsleder-bevillingsmodtager

En anden faktor, som for nogle af forskerne ansat på midlertidige forskningsrådsbevillinger kan være medvirkende til, at de føler sig dårligere stillet efter bevillingsperioden, kan være manglende undervisningserfaring. En informant fortæller således:

Jeg tror, det er fint, forskningsrådet fordeler nogle midler som den, jeg har haft.

En fare er dog, at man bliver sådan en satellit på universitetet, som ikke har noget med undervisningen at gøre. Det kunne godt være, at der skulle være lidt større koordinering på universiteterne, så der lå lidt mere undervisningsforpligtelse i det og så. Efter min ph.d. har jeg været ca. fem år på universitetet, næsten uden at undervise. Det var også med til at køre mig ud af et spor, hvor jeg ikke er lige så kvalificeret som en, der har været adjunkt.

Talentprojekt-bevillingsmodtager

Også en anden informant beskriver den manglende undervisningserfaring i postdoc-forløb som problematisk. I dette tilfælde vanskeliggøres situationen yderligere af, at vedkommende i en årrække har opholdt sig i udlandet: En af de ting, som jeg også synes har været vanskelige, er, at jeg sad i udlandet 5½ år som postdoc, hvor jeg ikke havde nogen decideret undervisningsforpligtelse. Jeg vejledte ph.d.-studerende og bachelorstuderende, men jeg havde ikke nogen decideret undervisning. (...) Det har været svært at komme tilbage til det danske system og blive lektorkvalificeret, når man ikke lige præcis har de kompetencer, som en dansk adjunkt, der har været i systemet hele tiden, har. Der synes jeg måske, der skal gøres et eller andet fx etableres nogle overgangsordninger. Man skriger jo på, at vi skal til udlandet og være

internationale, men samtidig er det meget firkantet, når man kommer hjem – så skal man helst have fulgt den danske skabe-

	lon. Modtager af virkemidlet Steno-stipendium til Kvinder	
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:38	Skabe attraktive forskningsmiljøer Flere af informanterne berører i interviewene arbejdsmiljøet og -vilkårene på universiteterne. Ganske mange tilkendegiver, at de i løbet af deres forskerkarriere flere gange har overvejet at søge væk fra branchen, hvilket bl.a. begrundes med henvisning til et dårligt og meget kompetitivt arbejdsmiljø, dårlige arbejdsvilkår og en til tider ensom arbejdsform. Af samme grund påpeger flere af informanterne, at universiteterne bør arbejde på at sikre attraktive forskningsmiljøer bl.a. ved at sætte større fokus på personaleledelse. En af informanterne mener desuden, at et sådant fokus både kan hjælpe ift. at tiltrække og fastholde yngre forskere, men også måske især ift. at øge antallet af kvinder i forskningsverdenen: Jeg mener virkelig, at personaleledelse er vigtig, og forskningsledelse er vigtigt. Kvinder render skrigende væk, hvis ikke der er ordentlige arbejdsvilkår. Det gør unge mænd ofte også. Og derfor går jeg meget ind for initiativer, der gør, at der er et ordentligt forskningsmiljø. FREJA-bevillingsmodtager Sørge for en hensigtsmæssig fordeling mellem undervisning og forskning Et andet problem, som nogle informanter knytter til jobbet som universitetsansat, er den skæve balance mellem undervisning og forskning, hvor førstnævnte menes at påvirke både mængden og kvaliteten af den forskning, der bedrives. Som informanten nedenfor påpeger, er det derfor vigtigt, at universiteterne sørger for, at der er en hensigtsmæssig fordeling mellem undervisning og forskning: Når man bliver ansat på et universitet, bliver det meget hurtigt administration og undervisning, der kommer til at fylde det hele. Jeg kan se på de unge, der bliver ansat i dag, at det ikke er nogen dans på roser. Det er hårdt arbejde. Det kunne være godt, hvis man giver yngre forskere nogle længere forskningsbaserede forløb, hvor der måske også var lidt undervisning, men ikke 50-60-70 % undervisning, som det ellers hurtigt bliver til. Bevillingsmodtager, Steno-stipendium	
P54: 4.10 Bilag til rapport. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.pdf - 54:4	Undersøgelsen viser overordnet, at Danmark vurderes som attraktivt af udenlandske forskere på det faglige område, men mindre attraktivt med hensyn til økonomiske, incitament/belønningsmæssige faktorer. Hovedparten af de udenlandske forskere er tilfredse med forskningens faglige niveau på institutionerne, det faglige samarbejde mellem kolleger, arbejdsmodellen blandt kolleger m.v., mens adgang til forskningsfinansiering, forskerens løn, forskerens skatteforhold og pensionsforhold vurderes som mindre attraktive. Sammenlagt 62% af forskerne svarer både/og (31%) eller nej (31%) på spørgsmålet om, hvorvidt de finder deres løn attraktiv. Ligeledes svarer sammenlagt 70% (både/og (27%) eller nej (43%)) på spørgsmålet om, hvorvidt de finder deres skatteforhold attraktive. Disse resultater underbygges af interview blandt danske forskere, der er ansat i en forskerstilling i udlandet. Disse fremhæver blandt andet, at bedre løn- og avance-	Arbejdsforhold Løn

Side 10	mentsmuligheder er forhold, der gør det mere attraktivt at være forsker i udlandet end i Danmark	
P54: 4.10 Bilag til rapport. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.pdf - 54:5	PLS RAMBØLL Management vurderer på baggrund af undersøgelsens resultater, at undersøgelsen viser, at en forbedring af mulighederne for at tiltrække og rekruttere udenlandske forskere primært beror på en langsigtet stimulering af institutionernes generelle internationale relationer og forskningsnetværk. Blandt de interviewede institutioner fremhæves det, at institutionens internationale kontakter, udvekslingsaftaler, medvirken i forskningsnetværk m.v. alt sammen bidrager til at øge institutionens internationale profil og attraktivitet blandt forskere internationalt. Disse forhold betegnes derfor som grundlæggende faktorer for, at udenlandske forskere i første instans bliver opmærksomme på institutionen og overvejer at søge en given forskerstilling ved den. Det fremhæves, at der er tale om en selvforstærkende proces, hvor det danske forskningsmiljø i kraft af internationale netværk får større international synlighed og dermed nemmere ved at tiltrække udenlandske forskere, hvilket igen styrker institutionens internationale profil. Disse synspunkter underbygges af undersøgelsens resultater, som viser, at udenlandske forskere for en stor dels vedkommende fik kendskab til deres nuværende stilling via en personlig henvendelse eller i kontakt fra faglige kolleger. Kun en mindre gruppe fik kendskab til stillingen fra selve stillingsopslaget.	Internationale relationer og forskningsnetværk
Side 11		
P54: 4.10 Bilag til rapport. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.pdf - 54:18	4.5. Forskeres og institutioners forslag til initiativer, der kan forbedre vilkårene for rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere Samtlige undersøgelsens deltagere har haft lejlighed til at anføre forslag til initiativer, der kan forbedre vilkårene for rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere. 96 ud af de 193 adspurgte forskere har benyttet sig af muligheden for at nævne et eller flere forhold som de mente kunne gøre det mere attraktivt for udlændinge at søge danske forskerstillinger. Forslagene vedrører overordnet følgende: • 37 nævner: Forhold vedrørende højere løn og/eller lavere skat • 16 nævner: Udarbejdelse af skriftligt materiale (en "velkomstpakke") på engelsk, som giver informationer om generelle danske samfundsforhold og det danske forskningsmiljø samt institutionen, tilrettelæggelse af fag, finansieringen af forskningen, eksamen mv. Materialet bør være tilgængelig på Internet • 12 nævner: Lettere adgang til forskningsmidler, idet forskerne angiver, at en stor del af deres tid i dag anvendes til at søge disse. Der ønskes et mere gennemskueligt tilskudssystem i forbindelse med forskningsfinansiering • 10 nævner: Etablering af gæsteboliger, hvor udenlandske forskere kan tilbydes bolig i perioder af varierende længde generel hjælp til at finde bolig, eventuelt etablere bytteboliger for forskere • 8 nævner: Tilbud om danskundervisning, f.eks. ved at undervisningsbyrden kunne reduceres i starten af ansættelsen og konverteres til obligatorisk danskursus	Arbejdsvilkår for udenlandske forskere Hjælp til udenlandske forskere
Side 36-37		

-
- 8 nævner: Mulighed for at institutionerne kan yde bidrag til flytteomkostninger
 - 6 nævner: Etablering af støtteforanstaltninger vedrørende beskæftigelse til 33 ægtefæller. F.eks. at oprette fælles stillinger og deltidsstillinger for forskerægtepar
 - 4 nævner: At stimulere institutionernes internationale relationer og forskningsnetværk, idet dette kan "gøde jorden" og øger institutionens internationale profil og attraktivitet
 - 3 nævner: Hurtigere sagsbehandlingstid i det offentlige, herunder særskilt behandling af udenlandske forskere i Udlændingestyrelsen
- Fra såvel forskerens side som fra repræsentanterne på institutionerne er der fremkommet forskellige forslag til konkrete initiativer, der vil kunne imødekomme
- nogle af de ønsker og behov som fremsættes:
- Udarbejdelse af en checkliste/manual, der kan hjælpe institutionerne til at yde mere systematisk hjælp og vejledning i forbindelse med ansøgningsfasen
 - Etablere en mentorordning, hvor institutionerne udpeger koordinatore som, kan støtte og vejlede de udenlandske forskere i den første tid
 - Etablering af en central instans, hvor ekspertise vedrørende relevante forhold for udenlandske forskere kunne være samlet, evt. med repræsentanter på de enkelte forskningsinstitutioner og universiteter til udelukkende at varetage praktiske forhold vedrørende udenlandske forskeres etablering i Danmark.

P55: 4.31 Rapport. Alle talenter i spil, flere kvinder i forskning. Viden-skabsministerens og ligestillingsministerens tænketank 2005.pdf - 55:11

Side 19

Nogle forskningsmiljøer på virksomheder, sektorforskningsinstitutioner og i forhold til de yngre læger på hospitalerne bruger medarbejderudviklingssamtaler til at sikre systematisk feedback til medarbejdere om faglige præsentationer og karrieremuligheder. I andre forskningsmiljøer foregår der imidlertid ikke en systematisk vurdering og rådgivning af den enkelte medarbejder omkring dennes situation og arbejdspræsentation samt udviklingsmuligheder og perspektiver.

Processen, hvor den enkelte medarbejder får kritik og feedback samt lejlighed til at diskutere egne muligheder, er selvsagt af værdi. –et er også væsentligt at følge op på konklusioner fra samtalen. –en konkrete tilrettelæggelse må inden for institutionens overordnede rammer være op til de lokale ledere.

Virksomheder, der arbejder målrettet med talentpleje og kompetenceudvikling, udbyder ofte mentorprogrammer. Programmerne kan være mere eller mindre formaliseret. De spænder fra simple koblinger af en seniormedarbejder med en yngre eller nyere medarbejder til detaljerede programmer. Fælles for disse programmer er, at relationen mellem mentor og mentee ikke er en chef-medarbejderrelation. Det er en relation, hvor mentor ikke har beslutningsmyndighed over mentee's løn, karriere eller arbejdsopgaver. Det er et fortrolighedsforhold, hvor spørgsmål kan drøftes i et frirum for almindelige arbejdsrelationer. Målene

Medarbejdsudvikling

kan være mere eller mindre velbeskrevne. I visse situationer vælger virksomheden en mentor uden for selskabet, hvis det er en bedre måde at sikre frirum og erfaringsudveksling. Mentorrelationer er ikke nye. Det nye i de organiserede programmer er, at man i virksomheder er blevet opmærksom på potentialet i mentorrelationen. Som led i eller som selvstændigt initiativ opfordrer mange virksomheder deres medarbejdere til at indgå i eller danne netværk som centralt for deres karriereønsker, og som kan støtte og udvikle dem. Netværk kan være organiseret omkring mange typer af temaer, fx fagspecifikke emner, ledelse, mangfoldighed. Erfaringerne fra virksomheder, som har taget initiativ til at opfordre til netværksdannelse, er, at både rene kvindenetværk og blandede netværk kan være virksomme. –er ene kvindenetværk skaber rum for nogle typer af erfaringsudveksling, fx om at være kvinde i et fagmiljø, som overvejende består af mænd. –et er samtidig vigtigt, at kvinder på lige fod med mænd kan indgå i netværk af faglig eller mere generel karakter.

4.3.2. Forskernes tilfredshed med en række forhold relateret til deres nuværende stilling

Tabel 4-6 Spørgsmål: Er du tilfreds med følgende i forhold til dine erfaringer fra ansættelse ved sammenlignelig institution i udlandet?

	Ja	Både/og	Nej	Ved ikke	I alt
Forskningens faglige niveau på institutionen	59%	22%	13%	6%	100% (n=192)
Den faglige entusiasme blandt forskere	54%	26%	15%	6%	100% (n=192)
Det faglige samarbejde mellem institutionens forskere	42%	30%	21%	7%	100% (n=192)
Dine kontorfaciliteter, såsom pc mv.	75%	14%	6%	5%	100% (n=192)
Adgang til teknisk udstyr/forskningsfaciliteter	63%	21%	9%	8%	100% (n=192)
Mulighed for finansiering af nyt udstyr	39%	25%	22%	15%	100% (n=192)
Adgang til forskningsfinansiering	37%	29%	21%	14%	100% (n=192)
Institutionens ledelse og styring	46%	31%	14%	10%	100% (n=192)
Administrative støttefunktioner/sekretærbistand	52%	28%	14%	7%	100% (n=192)

Forskerne er relativt mere tilfredse med forhold, der vedrører institutionens faglige niveau, tekniske faciliteter og administrative støttefunktioner, end med forhold relateret til økonomiske betingelser, institutionens ledelse og samarbejdet mellem institutionens forskere.

59% af de udenlandske forskere er tilfredse med det faglige niveau på den institution, hvorpå de er ansat. Denne andel er den samme for såvel sektorforskningsinstitutioner som på universiteterne. Der er størst tilfredshed med det faglige niveau inden for det tekniskvidenskabelige område og inden for det naturvidenskabelige område. Her er henholdsvis 71% og 67% af forskerne tilfredse med institutionens faglige niveau.

Forskningsmiljø

Arbejdsforhold

Forskningsforhold

4.3.3. Vurdering af attraktivitet på en række områder i forbindelse med deres nuværende stilling

Tabel 4-7 Spørgsmål: Finder du følgende forhold attraktive ved din nuværende ansættelse?

	Ja	Både/og	Nej	Ved ikke	Ikke relevant	I alt
Institutionens kultur	49%	32%	15%	1%	3%	100% (n=192)
Arbejdsmorale blandt kolleger	59%	25%	12%	2%	1%	100% (n=192)
Arbejdsklimaet	59%	30%	10%	--%	1%	100% (n=192)
Konkurrencementalteten mellem kolleger	39%	26%	21%	7%	6%	100% (n=192)
Det faglige samarbejde mellem kolleger	55%	30%	12%	1%	1%	100% (n=192)
Det sociale miljø blandt kolleger	52%	23%	21%	1%	2%	100% (n=192)
Din løn	36%	31%	31%	1%	1%	100% (n=192)
Dine skatteforhold	22%	27%	43%	3%	2%	100% (n=192)
Dine pensionsforhold	39%	24%	21%	13%	2%	100% (n=192)

Tabel 4-7 viser overordnet, at forskerne finder forhold, der vedrører arbejdsmoral, arbejdsklima, det faglige samarbejde og sociale miljø, relativt mere attraktive end forhold relateret til institutionens kultur, konkurrencementalteten, lønnen, skatte- og pensionsforholdene.

Når besvarelserne opdeles på universiteter og sektorforskningsinstitutioner viser det sig, at der på en række af områderne er forskelle. Eksempelvis vurderer 75% af forskerne på sektorforskningsinstitutioner, at samarbejdet mellem kollegerne er et attraktivt forhold ved deres nuværende ansættelse, mens 50% af forskerne ved universiteterne er af denne opfattelse.

Med hensyn til vurderingen af lønnen, er der ingen væsentlig forskel mellem forskerne fra sektorforskningsinstitutioner og de forskere, der er ansat på universiteter. Dog er der forskelle, når besvarelserne opdeles på forskernes nationalitet. 40% af forskerne fra et EU land mener, at lønnen er et attraktivt forhold, mens 26% af forskerne fra

Forskningsmiljø

Arbejdsforhold

Forskningsforhold

Ekstern forskningsfinansierings betydning for tiltrækning og fastholdelse (5c)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P23: 3.6.1 Rapport. Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 23:4 Side 15	Den registerbaserede undersøgelse såvel som surveyundersøgelsen peger ligeledes på, at bevillingsmodtagere under virkemiddelkategorien i højere grad end referencegrupperne fastholdes ved offentlige forskningsinstitutioner. Samlet set er også løneffekten af bevillinger under virkemidler målrettet yngre forskere positiv i sammenligning med matchgruppen af forskere og bevillingsmodtagere under forskningsrådenes øvrige virkemidler. Endelig er gruppen af bevillingsmodtagere under virkemidler målrettet kvindelige forskere så lille og heterogen, at det ikke er muligt at konkludere med tilstrækkelig sikkerhed vedrørende løn- og karriereeffekter af en bevilling.	Ansættelsessted
P12: 4.33 Rapport. Forskning uden barrierer, Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Videnskabsministeriet 2006.pdf - 12:3 Side 7	Begrænsede muligheder for mobilitet mellem sektorer Barriere: For den enkelte forsker er der ikke tilstrækkelige muligheder for planlagt mobilitet mellem den offentlige og den private sektor og mellem fagområder. I en række situationer mangler der blandt andet mulighed for en hensigtsmæssig (gen-)indplacering af kvalificerede forskere, der er ansat i den private sektor, men som ønsker at videreføre deres forskerkarriere i offentligt regi. Forslag: Der skal sikres bedre muligheder for mobilitet mellem de forskellige sektorer. Det kan ske ved at etablere 'indslusningsstillinger' for forskere fra den private sektor, som ikke har publiceret i samme omfang som universitetsforskere og i øvrigt også for udenlandske forskere, som måske har andre meriteringsregler end de hjemlige. Der er desuden behov for at styrke den offentlige og private sektors samarbejde om uddannelsen af forskere. Det kan ske ved, at nuværende samarbejdsordninger, f.eks. samfinansierede stipendier, styrkes og gøres mere fleksible, og ved at der etableres lignende ordninger for forskere, der har afsluttet ph.d.-forløb, f.eks. samfinansierede eller dobbeltplacerede post.doc.-stillinger.	Mobilitet
P47: 4.34 Rapport. Medlemsundersøgelse af statsligt ansatte forskeres arbejdsforhold. Vilstrup Univero 2006.pdf - 47:2	Resultaterne viser, at forskerne i perioden 2003 - 2005 anvender mere tid på at skrive ansøgninger. Der er samtidig en tendens til, at især universitetsforskere, søger stadig flere forskningspuljer med i gennemsnit stigende forskningsbudgetter. De tildelte forskningsbudgetter er derimod nærmest uændrede eller i bedste fald svagt stigende. Det betyder, at forskerne modtager flere afslag (målt i kroner og øre) for at opnå uændrede forskningsbudgetter. I perioden 2003 - 2005 er der også i stigende grad krav om medfinansiering. Undersøgelsen peger dermed i retning af en stadig øget konkurrence imellem forskerne.	Konkurrence om eksterne midler Ansøgninger om

Side 5		eksterne midler
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:15 Side 64	Underspørgsmålene BQ3_g, BQ3_h og BQ3_i konstituerer en fælles faktor, der drejer sig om, i hvilket omfang afslaget på ansøgningen under det målrettede program har haft afgørende betydning i retning af karriereskift bort fra forskervejen eller over i anden sektor. Virkemiddelkategori medvirker til at forklare variationen i respondenternes placering på denne faktor (indekseret og nedskaleret til en 1-5 skala), under kontrol for alder, køn og fagligt hovedområde. Afviste ansøgere til særligt 'postdoc' virkemidler men også 'yngre forsker' virkemidler er mere tilbøjelige end afviste ansøgere til virkemidlet 'kvindelige forskere' til at angive, at afslaget fik dem til at kvitte forskningen eller skifte sektor. Tabel 5.13 nedenfor viser den gennemsnitlige placering på indekset over, i hvilken grad afslaget førte til karriereskift for ansøgere inden for de respektive hovedkategorier for virkemidler. I en fortolkning af resultaterne må man tage i betragtning, at en ikke uvæsentlig del af de afviste ansøgere under virkemidler for kvindelige forskere, herunder blandt andet FREJA-ansøgere og ansøgere til virkemidlet 'kvindelige forskningsrådsprofessorater', på ansøgningstidspunktet har været på et punkt i deres karriere, hvor forskningsvejen allerede var etableret og konsolideret, og hvor karriereskift således ville have større konsekvenser end for postdocansøgere i begyndelsen af deres karriere.	Ansøgning om eksterne midler Mobilitet Fravalg af forskerkarriere
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:28 Side 94	En hjælp ved hjemvendelse fra udlandsophold To af de interviewede (begge modtagere af et Steno-stipendium) forklarer, at de på ansøgningstidspunktet sad i udlandet og betragtede en bevilling fra forskningsrådet som en oplagt - måske endda den eneste - måde at få foden indenfor i det danske forskningsmiljø igen. Begge formidler en opfattelse af, at bevillingen fra forskningsrådet netop var det, der muliggjorde, at de kunne vende hjem og fortsætte deres forskerkarriere i Danmark: Jeg var i den situation, at jeg sad i udlandet og havde siddet der i knap fem år. Jeg kunne godt være blevet i udlandet nogle år mere, da jeg havde midler, men jeg var begyndt at få hjemve, og hvis jeg skulle tilbage til den danske forskningsverden, så skulle det til at være, for jeg havde totalt mistet kontakten. Så jeg sad i en situation, hvor jeg allerede følte, at jeg havde været for længe væk, og jeg fandt det enormt vanskeligt at komme hjem til Danmark igen. Det var min primære årsag til at søge Forskningsrådet. Modtager af Steno-stipendium til kvinder Jeg havde færdiggjort min ph.d. og var taget til udlandet. Efter to år valgte jeg at tage hjem. Jeg havde hørt om de her stipendiater og så det som en mulighed for at komme tilbage til Danmark. Jeg opfattede det egentligt som noget, der var sat op for at få forskere tilbage til landet; for at få dem sluset ind i forskningssystemet igen eller lægge den første sten på vejen mod at få en fast stilling og en fod indenfor. Modtager af Steno-stipendium	Hjemvending til Danmark
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innova-	Fastholdelse En række af informanterne mener som tidligere omtalt, at bevillingerne på daværende tidspunkt var deres eneste måde at kunne fortsætte arbejdet med forskning på. Flere siger således direkte, at den specifikke bevilling, de modtog, var afgørende	Eksterne midlers betydning

tionsstyrelsen 2010.pdf - 53:35	for, at de valgte at gøre forskning til deres karrierevej. Af de 21 informanter i undersøgelsen, der har modtaget enten K-midler eller Y-midler, står blot tre helt uden for forskningsverdenen i dag (jf. også informantbeskrivelsen tidligere). Dog har de alle stadig en eller anden relation til forskningsmiljøet også i deres nuværende arbejdsfunktion.	
Side 105		
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:37	3.10 Potentielle problemer knyttet til brugen af målrettede virkemidler Perioden, fra man er færdig med sin ph.d., og til man får en fast ansættelse, er høj-risikoperioden ift. at fravælge en forskningskarriere. Stort set alle informanter berører i løbet af interviewene problematikken med mange år med usikre ansættelsesforhold og kortvarige ansættelser. Flere af informanterne tilkendegiver, at der gerne må blive gjort mere for at afkorte perioden som løstansat og lempe overgangen til de permanente positioner. En af informanterne udtaler, at de usikre ansættelsesforhold er decideret skadelige for dansk forskning, og andre anfører tilsvarende, at mange yngre talenter falder fra og i stedet søger stillinger fx i det private. Samtidig udtrykker flere, at arbejdsvilkårene er uholdbare ift. privatlivet især fordi denne periode tit falder sammen med perioden, hvor folk gerne vil etablere sig, stifte familie og have nogenlunde trygge økonomiske vilkår. Det opleves som meget udslagsgivende at få bevillinger, der strækker sig over en længere periode, hvorved der ikke hele tiden skal fokuseres på at søge nye midler til næste års ansættelse, men kan skabes ro til den forskning og den publicering, som kan meritere og danne grundlag for næste trin på karrierestigen: Der hvor jeg synes skoen trykker allermest, det er, at der er så lang vej, fra man er færdig med sin ph.d., til man kan få en fastansættelse. Det mener jeg, er skadeligt for dansk forskning. Modtager af postdoc-stipendium Man skal virkelig ville det (gøre forskerkarriere, red.). Det er tyve gange nemmere at gå ud og få et job i det private. Så er du fastansat, og så skal du ikke søge penge. Min stilling er jo hele tiden uholdbar. Nu har jeg så et år og hvad så derefter? Så skal jeg søge igen. (...) Man kan sikkert gøre rigtig meget, måske introducere nogle længere stipendier. Nu kan man søge op til tre år, men længere end tre år kunne også være godt, fordi det er så usikker en levevej, man vælger. Man skal brænde for det. Og selvom man brænder for det, kan man være nødt til at gå ud af det, fordi det er for besværligt. For usikkert. Hvis man sidder hårdt i det og har købt hus, og hvad ved jeg. Der er jo mange, som ikke kan tåle lige pludselig kun at køre på en lønning. På et eller andet tidspunkt kan det godt være, at man er nødt til at vælge anderledes, selvom man ikke har lyst til det. Modtager af postdoc-stipendium Personligt synes jeg, at det er enormt frustrerende. Nu har jeg lige fået lovning på et års ansættelse mere. Man hænger i tidsbegrænsede stillinger og ved ikke hvad der skal ske. Mange er af os giver jo op, fordi det er så meget op ad bakke hele vejen. Jeg er hvert fald ofte ved at give op. Dagligt tænker jeg på, hvad jeg ellers kan i mit liv. Selvom jeg kan det her, ved jeg ikke, om det er prisen værd.	Overgang fra ph.d. til fastansættelse Midlertidige ansættelser

Modtager af virkemidlet Steno-stipendium til Kvinder

Jeg tror, at man skal lave bevillingerne lidt længere end de toårige bevillinger man har nu. Så folk virkelig får en chance. Jeg kan se, at de folk, der er på postdoc-niveau nu, de har problemer. Det giver frustrationer, selvom de får en toårig-treårig postdoc-stillinger. De er jo hele tiden frustrerede over, hvad de skal bagefter. Jeg tror det var godt, hvis man sagde, at de havde fem år. Det tager jo tid at publicere gode artikler.

Yngre forskningsleder

Informanterne har forskellige holdninger til bevillinger fra de faglige forskningsråd i denne sammenhæng. Nogen foreslår, som informanten i det nederste citat ovenfor, at forskningsrådet introducerer længere bevillingsperioder for på den måde at mindske usikkerheden i ansættelsesforholdet. Andre advarer, som vedkommende der citeres her nedenfor, om, at perioden fra ph.d. til fastansættelse heller ikke må blive for lang, hvilket er en risiko, hvis yngre forskere får flere stipendier i træk:

Det, der vil ske, hvis der bliver lagt op til, at man kan søge flere af de der stipendier i træk, det er, at den der midlertidige periode, hvor man er løstansat, den bliver alt, alt for lang. Så tror jeg, at de fleste simpelthen vil fravælge forskerkarrieren. Man når altså virkelig smertegrænsen, når man er på Skou- stipendie-niveau. Hvis jeg ikke havde fået mit Skou-stipendium, så havde jeg helt sikkert fundet på noget andet, men jeg havde også allerede været omkring ti år (som løstansat, red.) i systemet på det tidspunkt. Det er mange år.

Modtager af en Skou-stipendium

En informant fremhæver, at bevillinger dedikeret til yngre forskere risikerer at føre til en blindgyde af løsansættelser for den enkelte. (Samme problemstilling diskuteres også i den perspektiverende delundersøgelse, hvor en af ekspertinformanterne bl.a. taler om risikoen for, at der skabes et forskningsproletariat af løstansatte). En informant fortæller, at han efter projektperioden valgte at droppe forskerkarrieren, da han følte, at han var endt i en blindgyde:

Der var ikke nogen stillinger med ordentlige betingelser. Når man ligesom har været så længe på universitetet, først ph.d. i tre år og så fik jeg så det her talentprojekt, det var to år, og på det tidspunkt var jeg så også blevet lektorkvalificeret. Da der så ikke var nogen stilling, hvad skulle jeg så? Igen søge Forskningsrådet om et år eller to år. Det synes jeg ikke var en løsning. Det bliver også i stigende grad vanskeligere, jo højere niveau man er på i det system, at søge penge til sig selv. Alle de andre lektorer, de søger jo ikke penge til sig selv; de søger penge til postdoc's og ph.d.-studerende. Og hvis man står og skal søge nogle af de samme midler i forskningsrådene som dem, så konkurrerer man jo med nogle, der HAR fået de faste stillinger, og som så søger penge til en hel masse soldater. Derfor søgte jeg ikke (da min talentprojekt-bevilling løb ud, red.), fordi jeg ikke ville søge de løse midler igen, fordi jeg kunne se, at de kolleger jeg havde, og som havde de samme kvalifikationer som mig, de søgte uden at skulle søge penge til dem selv. Jeg vurderer, at de stod stærkere, for de ville kunne få meget mere for pengene. Fordi de ikke skulle søge deres egen løn.

Talentprojekt-bevillingsmodtager

Som det fremgår af citatet, oplever informanten at falde mellem to stole: På den ene side er der ingen stilling at søge, selvom

vedkommende er blevet erklæret lektorkvalificeret. På den anden side synes informanten heller ikke, at det er en løsning at søge det relevante, faglige forskningsråd igen pga. konkurrencen med kollegaer, der ikke behøver at indregne egenfinansiering i deres ansøgninger. Han efterlyser derfor, at forskningsrådene enten etablerer et program, der følger op på fx talentprojekt-programmet og/eller udbyder bevillinger, hvor værtsinstitutionerne på forhånd forpligter sig på at slå en stilling op, når bevillingen udløber. Og han er ikke alene om sin anbefaling af, at visse typer af forskningsrådsbevillinger kunne følges af sådanne forpligtelser fra værtsinstitutionens side. To andre informanter siger samstemmende: Nogle gange forpligter man - i hvert fald med Skou-stipendierne - ledelsen til også at tage stilling til, hvad der så skal ske fremover med de folk, og med de penge, som forskningsrådet nu har bevilget. Men hvis man for eksempel giver en

Skou-stipendiat mulighed for at søge et Ole Rømer-stipendie eller sådan noget i den stil, så tror jeg bare, det ville blive ved. Så ville man bare blive i det samme, og så ville universiteterne bare læne sig tilbage og sige 'jamen I kan bare søge videre, og I kan bare søge videre,' og så får det aldrig en ende. (...) Skou-stipendiet var rigtig godt, fordi man siger, at 'altså du har en tre-års periode til at topkvalificere dig, og så kan du se, om du er virkelig god nok, for kan du få en stilling, som du i hvert fald kan søge', og der er universitetet forpligtet til at slå en stilling op.

Modtager af Skou-stipendium

Før eller senere så burde man måske have kvalificeret sig til en form for ansættelse, hvor man ikke konstant behøver at sørge for at få penge igen til næste år.

Tidligere ansat af Yngre Forskningsleder-bevillingsmodtager

En anden faktor, som for nogle af forskerne ansat på midlertidige forskningsrådsbevillinger kan være medvirkende til, at de føler sig dårligere stillet efter bevillingsperioden, kan være manglende undervisningserfaring. En informant fortæller således:

Jeg tror, det er fint, forskningsrådet fordeler nogle midler som den, jeg har haft. En fare er dog, at man bliver sådan en satellit på universitetet, som ikke har noget med undervisningen at gøre. Det kunne godt være, at der skulle være lidt større koordinering på universiteterne, så der lå lidt mere undervisningsforpligtelse i det også. Efter min ph.d. har jeg været ca. fem år på universitetet, næsten uden at undervise. Det var også med til at køre mig ud af et spor, hvor jeg ikke er lige så kvalificeret som en, der har været adjunkt.

Talentprojekt-bevillingsmodtager

Også en anden informant beskriver den manglende undervisningserfaring i postdoc-forløb som problematisk. I dette tilfælde vanskeliggøres situationen yderligere af, at vedkommende i en årrække har opholdt sig i udlandet: En af de ting, som jeg også synes har været vanskelige, er, at jeg sad i udlandet 5½ år som postdoc, hvor jeg ikke havde nogen decideret undervisningsforpligtelse. Jeg vejledte ph.d.-studerende og bachelorstuderende, men jeg havde ikke nogen decideret undervisning. (...) Det har været svært at komme tilbage til det danske system og blive lektorkvalificeret, når man ikke lige præcis har de kompetencer, som en dansk adjunkt, der har været i systemet hele tiden, har. Der synes jeg måske, der skal gøres et eller andet fx etableres nogle overgangsordninger. Man skriger jo på, at vi skal til udlandet og være internationale, men samtidig er det meget

firkantet, når man kommer hjem – så skal man helst have fulgt den danske skabelon.

Modtager af virkemidlet Steno-stipendium til Kvinder

P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:52

Side 196

Evaluering af 'The Innovational Research Incentives Scheme'

Flagskibet i NWO's satsning i forhold til forskeres karriereveje er blevet evalueret i flere omgange. I 2003 blev der således gennemført en evaluering af processen omkring virkemidlet, mens der i 2007 blev gennemført en evaluering af resultaterne af programmet i perioden 2000 til 2006. Hovedkonklusionerne af sidstnævnte refereres kort i det følgende. Evalueringen viste overordnet, at programmet i løbet af sine seks første år opnåede en afgørende position og blev et populært 'brand' i den hollandske forskningsverden. Det konkluderes således, at programmet er blevet en positiv impuls til at forfølge en videnskabelig karriere for talentfulde forskere. Det konkluderes ligeledes, at kvindernes position i det hollandske forskningsmiljø som følge af programmet har opnået yderligere opmærksomhed. Mere specifikt fremhæves det, at programmet bidrager til at rekruttere og fastholde unge talentfulde forskere og at en bevilling giver hurtige karrierefremskridt og ofte fører til en fast stilling. En anden vigtig virkning, der fremhæves, er, at også forskningsinstitutionerne selv som følge af programmet sætter talentpolitikken højere på dagsordenen. I forhold til selve forskningsarbejdet konkluderes det, at programmet fører til innovativ forskning af høj kvalitet, og at bevillingsmodtagerne er mere produktive og publicerer mere i høj-prestige tidsskrifter end kontrolgruppen.

Eksterne midlers betydning

P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:53

Side 198

Evaluering af Emmy Noether programmet

Et af DFG's virkemidler, det såkaldte Emmy Noether-program, blev evalueret i 2007. Emmy Noether-programmet understøtter unge forskeres forsøg på at opnå uafhængighed tidligt i deres videnskabelige karrierer. Postdocs kan således opnå en 5 års bevilling til at danne og lede deres egen forskergruppe. Målet er at fremragende unge forskere hurtigt kvalificerer sig til ledende positioner indenfor videnskaben og danner internationale netværk. Samtidig er det også et mål at trække fremragende postdocs, der arbejder i udlandet, til(bage) til Tyskland for at modvirke potentielle 'brain drain' effekter. Endeligt har programmet også som mål at øge antallet af kvinder på ledende niveauer i det tyske videnskabelige system. Ansøgere skal have mellem to og fire års postdocforskningserfaring og herunder international forskningserfaring for at komme i betragtning. Der vælges ansøgere, som både har fremragende projektforslag og kan fremvise 'track records' med væsentlige publikationer.

Fra dets start i 1999 og frem til 2006 havde dette program finansieret 380 unge forskere. Programmet er dog ikke enestående i en tysk kontekst, hvor også 'Max Planck Gesellschaft', 'Volkswagen Stiftung' og 'Helmholtz Gemeinschaft' opererer med lignende finansieringsordninger. Programmet adskiller sig imidlertid fra andre lignende programmer ved at have en meget høj succesrate, hvor 52% af alle ansøgere modtager bevilling. Den høje succesrate hænger formentlig sammen med to forhold. Dels at et forholdsvist højt antal unge forskere finansieres og dels en meget præcis specificering af hvilke krav, der skal opfyldes for at komme i betragtning. Sidstnævnte vurderes at være den væsentligste årsag, således at der i praksis sker en høj grad af selvselektering blandt potentielle ansøgere.

Det konkluderes i evalueringen af programmet (blandt andet på baggrund af en bibliometrisk undersøgelse af ansøgerne indenfor fysik og medicin), at det er lykkedes at udvælge velegnede meget produktive yngre kandidater og at et meget stort antal

Eksterne midlers betydning

	af disse er kommet videre i karriereforløbet til professorstillinger eller andre karrierepositioner, der af ansøgerne selv beskrives som tilfredsstillende. Når man sammenligner bevillingsmodtagerne med afviste ansøgere viser det sig ligeledes, at modtagerne havde lidt højere citationsrater end de afviste ved ansøgningstidspunktet.	
P53: 3.6.2 Rapport. Delrapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:54 Side 199-200	3.1.3. Storbritannien Indsatsen for forskere i begyndelsen af deres karriereforløb og kvindelige forskere er i Storbritannien forankret hos 'Research Councils UK' (RCUK), der er de syv engelske forskningsråds hovedorganisation. Blandt 'RCUK's hovedaktiviteter er spørgsmålet om rekruttering og fastholdelse af forskere og denne aktivitet omfatter ifølge rådet selv finansiering af ca. 15.500 ph.d.-studerende, 10.000 forskningsansatte på universiteterne, 4.000 forskningsansatte på ikke-universitære forskningsinstitutioner og 2.000 forskningsstipendiater. 'RCUK's formulerede indsats rettet mod kvinder og yngre forskere bygger på 'The UK's Science and Innovation Investment Framework' fra 2004, der blandt førte til oprettelsen af en særlig enhed med ansvar for disse områder: 'The RCUK Research Careers and Diversity Unit'. Enhedens opgave er i dag at følge op på RCUK's seneste 'Research Careers and Diversity Strategy', der blev formuleret i 2007. Strategien har fem hovedmålsætninger: # At sørge for at de mest kreative hjerner rekrutteres til forskningen # At understøtte forskeruddannelsen og jobmulighederne for forskere tidligt i deres karriereforløb # At hjælpe forskningsinstitutioner med at skabe karrieremuligheder # At promovere diversitet inden for alle områder og niveauer i forskningsverdenen herunder også kønsdiversitet # Og endelig at promovere Storbritannien som en attraktiv forskningsdestination for udenlandske forskere Strategien bygger på en række forudgående rapporter og analyser, herunder 'The Roberts Report, SET for Success (2002)', 'The Research Careers Initiative' (2002), 'The Greenfield Report, SET Fair', der specifikt adresserede kvindespørgsmålet (2002) og 'Career management for postdoctoral researchers' (1996). Udover at lægge fundamentet for den nuværende strategi var disse rapporter også medvirkende til oprettelsen af 'The UK Resource Centre for Women in SET' samt en omfattende finansiering til implementeringen af anbefalingerne fra den såkaldte Roberts Report. De engelske forskningsråd har med dette udgangspunkt gennemført en lang række tiltag på forskellige niveauer inden for forskningssystemet. For en uddybende beskrivelse af disse initiativer henvises der til RCUK's hjemmeside: www.rcuk.ac.uk Evalueret af Løntilskudsordning Blandt initiativerne iværksat på baggrund af Roberts rapporten var et program, der sigtede mod at fremme rekrutteringen og fastholdelsen af ph.d.- og postdocforskere inden for nøgleområder med rekrutteringsvanskeligheder ved at tilbyde forhøjede	Eksterne midlers betydning

løn- og stipendiemidler. Dette virkemiddel blev evalueret i 2006.

Mere specifikt tilvejebragte virkemidlet ekstra midler, der tillod forskningsrådene at udbyde stipendier og lønninger over minimumssatsen i relation til forskningsrådsbevillinger indenfor områder med særlige rekrutteringsvanskeligheder. Virkemidlet var som nævnt særligt rettet mod ph.d.- og postdocniveauerne, men der blev ikke implementeret fælles retningslinier for de enkelte forskningsråd. Der viste sig således at være store forskelle i praksis i forhold til hvordan virkemidlet blev administreret på forskellige områder.

Evalueringen af virkemidlet var blandt andet med dette udgangspunkt ikke ubetinget positiv. Det blev fremhævet, at på visse rådsområder kunne løntilskuddene appliceres på helt op til 50 % af alle stillinger, og at virkemidlets målrettethed dermed kunne problematiseres. Baggrunden for at målrette og legitimere denne form for ressourcemåretning med en vis grad af præcision blev således vurderet som mangelfuld. Det blev blandt andet på denne baggrund ligeledes fremhævet at mere generelle forøgelse af postdoclønbevillinger kunne overvejes som alternativ til forsøget på at identificere særligt trængende områder. Det blev ligeledes fremhævet i evalueringen, at forskningsrådene burde overveje en mere koordineret tilgang til virkemidlet for at øge opmærksomheden omkring mulighederne og for at undgå uproduktive sammenligninger af forskellige råds forskellige praksisser. Endelig blev det konkluderet, at forskningsrådene i tillæg til uddelingen af deres bevillinger også i højere grad burde følge op på resultaterne gennem effektiv evaluering og monitorering af bevillingsmodtagernes efterfølgende udvikling. For yderligere oplysninger om evalueringen henvises til evalueringsrapporten, der kan findes på web-adressen:

<http://www.rcuk.ac.uk/cmsweb/downloads/rcuk/researchcareers/salariesstipends.pdf>

P54: 4.10 Bilag til rapport. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.pdf - 54:18

Side 36-37

4.5. Forskeres og institutioners forslag til initiativer, der kan forbedre vilkårene for rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere

Samtlige undersøgelsens deltagere har haft lejlighed til at anføre forslag til initiativer, der kan forbedre vilkårene for rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere. 96 ud af de 193 adspurgte forskere har benyttet sig af muligheden for at nævne et eller flere forhold som de mente kunne gøre det mere attraktivt for udlændinge at søge danske forskerstillinger.

Forslagene vedrører overordnet følgende:

- 37 nævner: Forhold vedrørende højere løn og/eller lavere skat
- 16 nævner: Udarbejdelse af skriftligt materiale (en "velkomstpakke") på engelsk, som giver informationer om generelle danske samfundsforhold og det danske forskningsmiljø samt institutionen, tilrettelæggelse af fag, finansieringen af forskningen, eksamen mv. Materialet bør være tilgængelig på Internet
- 12 nævner: Lettere adgang til forskningsmidler, idet forskerne angiver, at en stor del af deres tid i dag anvendes til at søge disse. Der ønskes et mere gennemskueligt tilskudssystem i forbindelse med forskningsfinansiering

Vilkår for udenlandske forskere

Hjælp til udenlandske forskere

- 10 nævner: Etablering af gæsteboliger, hvor udenlandske forskere kan tilbydes bolig i perioder af varierende længde generel hjælp til at finde bolig, eventuelt etablere bytteboliger for forskere

- 8 nævner: Tilbud om danskundervisning, f.eks. ved at undervisningsbyrden

kunne reduceres i starten af ansættelsen og konverteres til obligatorisk danskursus

- 8 nævner: Mulighed for at institutionerne kan yde bidrag til flytteomkostninger

- 6 nævner: Etablering af støtteforanstaltninger vedrørende beskæftigelse til Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning 33 ægtefæller. F.eks. at oprette fælles stillinger og deltidsstillinger for forskerægtepar

- 4 nævner: At stimulere institutionernes internationale relationer og forskningsnetværk, idet dette kan "gøde jorden" og øger institutionens internationale profil og attraktivitet

- 3 nævner: Hurtigere sagsbehandlingstid i det offentlige, herunder særskilt behandling af udenlandske forskere i Udlændingestyrelsen

Fra såvel forskerens side som fra repræsentanterne på institutionerne er der fremkommet forskellige forslag til konkrete initiativer, der vil kunne imødekomme nogle af de ønsker og behov som fremsættes:

- Udarbejdelse af en checkliste/manual, der kan hjælpe institutionerne til at yde mere systematisk hjælp og vejledning i forbindelse med ansøgningsfasen

- Etablere en mentorordning, hvor institutionerne udpeger koordinatore som, kan støtte og vejlede de udenlandske forskere i den første tid

- Etablering af en central instans, hvor ekspertise vedrørende relevante forhold for udenlandske forskere kunne være samlet, evt. med repræsentanter på de enkelte forskningsinstitutioner og universiteter til udelukkende at varetage praktiske forhold vedrørende udenlandske forskeres etablering i Danmark.

P47: 4.34 Rapport. Medlemsundersøgelse af statsligt ansatte forskeres arbejdsforhold. Vilstrup Univero 2006.pdf - 47:2

Resultaterne viser, at forskerne i perioden 2003 - 2005 anvender mere tid på at skrive ansøgninger. Der er samtidig en tendens til, at især universitetsforskere, søger stadig flere forskningspuljer med i gennemsnit stigende forskningsbudgetter. De tildelte forskningsbudgetter er derimod nærmest uændrede eller i bedste fald svagt stigende. Det betyder, at forskerne modtager flere afslag (målt i kroner og øre) for at opnå uændrede forskningsbudgetter. I perioden 2003 - 2005 er der også i stigende grad krav om medfinansiering. Undersøgelsen peger dermed i retning af en stadig øget konkurrence imellem forskerne.

Arbejdsforhold

Tid på at skrive ansøgninger

Side 5

Stillingsskift (5d)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P12: 4.33 Rapport. Forskning uden barrierer, Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Videnskabsministeriet 2006.pdf - 12:3 Side 7	Begrænsede muligheder for mobilitet mellem sektorer Barriere: For den enkelte forsker er der ikke tilstrækkelige muligheder for planlagt mobilitet mellem den offentlige og den private sektor og mellem fagområder. I en række situationer mangler der blandt andet mulighed for en hensigtsmæssig (gen-)indplacering af kvalificerede forskere, der er ansat i den private sektor, men som ønsker at videreføre deres forskerkarriere i offentligt regi. Forslag: Der skal sikres bedre muligheder for mobilitet mellem de forskellige sektorer. Det kan ske ved at etablere 'indslusningsstillinger' for forskere fra den private sektor, som ikke har publiceret i samme omfang som universitetsforskere og i øvrigt også for udenlandske forskere, som måske har andre meriteringsregler end de hjemlige. Der er desuden behov for at styrke den offentlige og private sektors samarbejde om uddannelsen af forskere. Det kan ske ved, at nuværende samarbejdsordninger, f.eks. samfinansierede stipendier, styrkes og gøres mere fleksible, og ved at der etableres lignende ordninger for forskere, der har afsluttet ph.d.-forløb, f.eks. samfinansierede eller dobbeltplacerede post.doc.-stillinger.	Mobilitet mellem offentlig og privat sektor
P12: 4.33 Rapport. Forskning uden barrierer, Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere. Videnskabsministeriet 2006.pdf - 12:9 Side 11	Begrænsede muligheder for mobilitet mellem sektorer Hvis de offentlige og private forskningsmiljøer skal tiltrække de bedste forskere, må der ikke være uhensigtsmæssige barrierer for forskere, som ønsker at skifte til en anden forskeransættelse. Det samme gælder for egnede personer, som er ansat uden for forskningsverdenen og som ønsker at påbegynde eller genoptage en forskerkarriere. Mobiliteten mellem forskningsmiljøerne og det resterende arbejdsmarked er imidlertid begrænset. Det er således arbejdsgruppens opfattelse, at der inden for en række områder er forholdsvis få personer, som påbegynder eller genoptager en forskerkarriere, hvis de i kortere eller længere tid har arbejdet uden for forskningsverdenen. Det kan være udtryk for, at der er uhensigtsmæssige barrierer på området. Også mobiliteten mellem forskningsmiljøer ved universiteter, sektorforskningsinstitutioner, den øvrige offentlige sektor og private virksomheder er i nogle tilfælde begrænset. Det samme gælder i et vist omfang for mobiliteten mellem institutioner inden for de enkelte områder, f.eks. mobiliteten mellem visse fagområder ved forskellige universiteter.	Mobilitet mellem forskermiljø og det resterende arbejdsmarked

P13: 3.1.1 Rapport. Factors influencing the effectiveness of R&D efforts in the Nordic countries. Nordisk Ministerråd 2007.pdf - 13:1	3.6 Mobility of R&D personnel The mobility of R&D personnel is of key importance for the short run flexibility of the labour market for R&D personnel. If the mobility is high it is likely that changes in R&D policy, in terms of e.g. a focus on new fields of science, can be accommodated relatively quickly by a reallocation of R&D personnel from one field to another. There are several kinds of mobility for R&D personnel: • Mobility between occupations: individuals who were working with R&D in one period may be occupied in another area the next period and vice versa: a) Inflow of individuals who finish ISCED level 5A education and start ISCED level 6 education, and dropout from doctoral education b) Switch of job functions in and out of ISCO-88 group 2 c) Migration • Mobility between sectors: individuals who were working with R&D in one sector in one period may be occupied in another sector the next period • Private/public/non-government organization • Mobility between industries • Mobility between scientific fields • Mobility between geographic regions within the country. All of these kinds of mobility are important for the flexibility of the market for R&D personnel, and some of the topics are well-researched. However, as Stephan (1996) note, most empirical studies focus on long-run adjustments, and only a few analyze the movements of personnel between fields and sectors.	Mobilitet
Side 21		
P16: 3.1.4 Artikel. Skævfordeling af superkandidater. Business.dk	Det spirende opsving i antallet af ph.d'er i København kan blive kvalt på grund af kommende besparelser på uddannelsesområdet. Det vil skade dansk produktivitet, vækst og konkurrenceevne, lyder advarslen. Udsigten til tre års ekstra studier med en løn på omkring 26.500 kr. om måneden for at opnå en ph.d.-grad var begyndt at virke tillokkende på studerende i København. Nu kan regeringens genopretningplan dog være med til at skære i antallet af ph.d.-pladser. Sådan lyder advarslen fra Region	Mobilitet til det private

2010.pdf - 16:1 Side 1	Hovedstaden. Region hovedstaden har også fået undersøgt, hvor højtuddannede kandidater i henholdsvis Region Hovedstaden, Helsinki og Stockholm får ansættelse efter endt uddannelse. I Stockholm og Helsinki får omkring 60 procent af de højtuddannede ansættelse i den private sektor, mens det tilsvarende tal for Region Hovedstaden er omkring 48 procent. Dermed kommer lidt over halvdelen af akademikerne i Region Hovedstaden altså ikke ud på det private arbejdsmarked og skaber økonomisk vækst. Hos fagforbundet DJØF mener man, at fordelingen af ph.d.-uddannede grundlæggende er skæv i Danmark.	
P19: 3.2.1 Oplæg. Key indicators to monitor the EPR. SGHRM meeting 2010.pdf - 19:10 Side 1	Mobility breeds mobility ☐ Strong link between international mobility as a researcher and mobility as a student ☐ 20% of researchers were mobile as HE students. This group are much more likely to be mobile as researchers. ☐ Majority of researchers considering mobility in future ☐ 64% of previously mobile researchers have 'actively considered' further mobility. Even, 55% of non-mobile researchers have also actively considered mobility in the future ☐ Mobility experiences are positive ☐ 80% of researchers believed that their mobility experience had a positive impact upon their career. 14% reported 'no impact' and 6% a 'negative' impact.	Mobilitet
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:8 Side 2	Der bør være bedre muligheder for forskerne til at kunne udvikle deres karriere i en vekselvirkning mellem offentlig og privat sektor.	Mobilitet mellem offentlig og privat sektor
P22: 3.5 Notat. Hvordan gør vi en offentlig forskerkarriere attraktiv. Danmarks Forskningspolitiske råd 2005.pdf - 22:22	Det er ønskeligt at stimulere større mobilitet af forskere. Der skal være gode muligheder for forskerne til at kunne udvikle deres karriere i en vekselvirkning mellem offentlig og privat sektor og mellem Danmark og udlandet, dog således at kravene til forskningsmæssig kvalitet fastholdes.	Mobilitet mellem offentlig og privat sektor

Side 8		
P29: 3.6.3 Rapport. International Analyse af talent og elitepleje. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2006.pdf - 29:7	Forskningen i den private og offentlige sektor foregår ofte ad såkaldte 'ensrettede veje', hvor en forsker der starter sin karriere indenfor det private typisk ikke vender tilbage til den offentlige sektor. Mange respondenter betragter de to sektors lukkethed som ufrugtbar, idet mangel på mobilitet og vidensudveksling mellem de to sektorer mindsker den forskningsmæssige synergi, der kan opstå i mødet mellem fx grundforskning og produktion. Den manglende mobilitet er derfor også en barriere i forhold til at skabe og vedligeholde innovative forskningsmiljøer, der kan tiltrække og fastholde talenter og eliten fra ind- og udland. Desuden kan den manglende mobilitet betyde, at unge fravælger en forskerkarriere, da de føler, at de dermed udelukker sig for muligheden for en karriere i det private erhvervsliv (Tyskland, Finland, Korea).	Mobilitet mellem offentlig og privat sektor
Side 8		
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:23	Universitet: Ph.d.-studerende og unge forskere opfordres i høj grad til at søge en periode til udlandet. Dette kunne give en forventning om, at adjunktens muligheder for at opnå et lektorat er højere, hvis man har været ansat på et udenlandsk universitet. I notat 2004/3 så vi også, at der var stor mobilitet i adjunktgruppen, hvor 19% af de (både danske og udenlandske statsborgere), der i 2000-2001 var ansat på adjunktniveau, i 2004 boede i udlandet. Vi sammenligner her mulighederne for at blive lektor, hvis adjunkten er ansat på et dansk universitet i forhold til, hvis adjunkten kommer fra et udenlandsk universitet. Det skal bemærkes, at der både er tale om danske adjunkter, der midlertidigt er i udlandet og udenlandske statsborgere, der søger job i Danmark. Vi ser kun to signifikante tilfælde. Hvis man var ansat på Aalborg Universitet i 2000-2001 har man kun 0,2 gange så stor sandsynlighed for at blive lektor i 2004, som hvis man havde været ansat på et udenlandsk universitet. Derimod ser vi en helt anden tendens på Handelshøjskolen i Århus, hvor de adjunkter, der var ansat på ASB i 2000/2001 havde 2,2 gange så stor sandsynlighed for at blive lektor i 2004, som adjunkter fra udenlandske universiteter. Det havde ingen signifikant betydning, om man havde været ansat i Danmark eller udlandet for resten af universiteterne. Dette understøtter resultatet i notat 2004/3 om, at især Handelshøjskolen i Århus har en høj overgangsfrekvens fra adjunkt- til lektorniveau.	Mobilitet til udlandet Udenlandsk ansættelse
Side 25-26		
P37: 4.15 Rapport. Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud. Dansk Center for Forskningsanalyse 2004.pdf - 37:8	I alt 27 % af adjunkterne var udenlandske statsborgere, og 6 % af de danske statsborgere i undersøgelsen boede i udlandet i 2004. I alt 19 % af de, der var adjunkter i 2000/2001, boede i 2004 i udlandet. Ser man bort fra de få flytninger til Malmø, er disse tal et udtryk for at forskere er geografisk mobile.	Mobilitet til udlandet
Side 15		
P37: 4.15 Rapport. Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud. Dansk Center for Forskningsanalyse 2004.pdf - 37:11 Side 16	En af årsagerne til den lidt skæve fordeling kan være, at kvinderne i mindre grad er internationalt mobile. Der er således 14 procent af kvinderne og 22 procent af mændene, der er udvandret i 2004. En dansk kvindelig respondent påpeger, at visse steder kræves der et 2-årigt post.doc ophold i udlandet for at man kan modtage forskningsmidler/stipendier, et krav hun ikke kan opfylde, da hun har "to børn og en immobil mand". Hun rejser således ikke ud, og hun kommer dermed heller ikke tilbage til et lektorat.	Mobilitet til udlandet
P40: 4.18 Rapport. Ph.d.-	Der er også en del jobmobilitet mellem den private og universitære sektor blandt de forskeruddannede, jf. tabel 2.1. Kun 75	Mobilitet mellem

uddannedes karrierevalg og –veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007.pdf - 40:2	procent af de forskeruddannede i perioden 1996-2005 arbejder i dag i den samme sektor, som deres første job var i. Andelen er størst for forskeruddannede med første job i den private sektor og lavest for forskeruddannede med første job i den universitære sektor. Der er dermed umiddelbart en større mobilitet ud af universitetssektoren efter første job og over i den private sektor samt "andet"-sektoren end for nogen af de to øvrige sektorer. Opdelt på køn er mobilitetsmønstrene ikke meget forskellige, omend der er små forskelle, - såsom at en større andel af de mandlige forskeruddannede har forladt universiteterne til fordel for den private sektor end tilfældet er blandt de kvindelige forskeruddannede.	offentlig og privat sektor
Side 12		

Tabel 2.1 Forskeruddannedes første jobsektor efter endt uddannelse og nuværende jobsektor per 31. december 2006. Årgang 1996-2005. Procent af alle forskeruddannede per sektor ved første beskæftigelse

Sektor for første job	Sektor for nuværende job			I alt
	Privat sektor	Universiteter	Andet	
Privat sektor	86	7	7	100
Universiteter	21	68	11	100
Andet	13	9	78	100

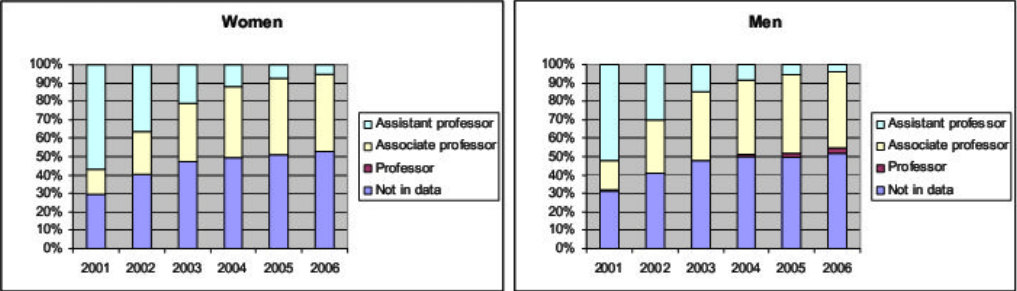
Note: Ansættelsessektoren "Andet" er øvrige ikke-universitære uddannelser, andre offentlige sektorer samt private non-profit erhverv.
Kilde: Ladefoged (2008).

P40: 4.18 Rapport. Ph.d.-uddannedes karrierevalg og –veje. Dansk Center for Forskningsanalyse 2007.pdf - 40:17	Mere end halvdelen af de forskeruddannede angiver, at deres nuværende job og deres forskeruddannelse er 'tæt relateret', således at hovedparten af de forskeruddannede arbejder inden for deres oprindelige forskningsområde. Under en femtedel angiver, at der ikke er nogen relation mellem deres forskeruddannelse og deres nuværende arbejde.	Relation mellem forskeruddannelse og nuværende arbejde
Side 23		
P53: 3.6.2 Rapport. Del-rapporter til Forskningsrådenes virkemidler til at fremme karriere. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010.pdf - 53:30	Motiveret af et ønske om at komme til udlandet En af de interviewede forskere fortæller, at motivationen for forskningsrådsansøgningen var et ønske om at komme til udlandet. På det tidspunkt havde vedkommende allerede andre jobs på hånden og overvejede seriøst et karriereskifte, men grundet bevillingen blev det muligt at komme til udlandet, og vedkommende har efterfølgende valgt at fortsætte sin forskerkarriere: (Jeg skrev ansøgningen, red.) et halvt års tid før jeg skulle gøre min ph.d. færdig. På det tidspunkt var jeg meget opsat på at skulle til udlandet. Det var ligesom kravet. Hvis ikke det havde kunnet lade sig gøre at komme til udlandet, så var jeg nok ikke røget ind på det spor, men røget ud til industrien i stedet. bl.a. fordi jeg havde en 4-5	Udenlandsk ansættelse
Side 94-95		

	jobs på hånden. I mit tilfælde fik bevillingen en stor betydning. Jeg var ikke kommet til det sted i udlandet, hvis jeg ikke havde haft en pose penge med. Det var døråbneren. Postdocbevillingsmodtager	
P60: 4.39 Rapport. Building More and Better Bridges Between University and Industry in Europe. EUA 2008.pdf - 60:19 Side 21	Mobility as a way of enhancing employability Mobility within academia or between academia and business can also help to improve the prospects for employability, especially outside academia. In general, mobility is particularly valued by employers of highly skilled professionals. The value lies in the exposure to different environments and in the benefit that the individual gains from learning and playing different roles, interacting with different people and building up his/her own network of contacts. Secondments of academics in business or business employees in academia are valued by R&D-intensive business BUT There are structural and environmental factors (e.g. career benefits, peer group recognition) inhibiting the regular movement of employees between the academic and non-academic sectors.	Mobilitet mellem offentlig og privat sektor
P61: 4.40 Rapport. Careers of doctorate holders. Eurostat 2006.pdf - 61:2 Side 3	Reverse international mobility The share of research qualification holders, citizens of the reporting country, who have lived or stayed abroad in the past 10 years varies from 4.7 % to 30.5 % among European countries. Most of them move back to their country of residence because of family or personal reasons, the completion of their doctorate or due to other job-related or economic factors.	International mobilitet
P62: 4.41 Rapport. CAREERS OF DOCTORATE HOLDERS EMPLOYMENT AND MOBILITY PATTERNS. OECD 2010.pdf - 62:3 Side 18	International mobility of doctoral graduates International exchange has always been an integral part of the research activity but has reinforced with the globalisation of the economy. A recent OECD report on the global competition of talent shows that "alongside sustained growth in foreign direct investment (FDI), in trade and in the internationalisation of research and development (R&D), mobility of human resources in science and technology has become a central aspect of globalisation. Migration of talent now plays an important role in shaping skilled labour forces throughout the OECD area" (OECD, 2008c). International mobility often starts at the time of researcher training since many doctoral students register in a doctoral programme abroad and therefore conduct research for their thesis in the host country. A number of them will also remain in the host country for a postdoctoral or other job position. Besides, it seems that international students are increasingly the target of large and transnational companies for their recruitment strategies (Salt, 2008). The labour market of doctorate holders is indeed more internationalised than that of other tertiary-level graduates: the latest round of censuses show that the share of foreign-born among doctoral graduates is higher than among other higher degree holders in most countries for which data are available (Figure 17).	International mobilitet

The results from this panel shown in figure 1 shows that a small number of the male assistant professors/post doc move quickly from the positions as assistant professors/post doc in 2000 to positions as full professors in 2006. But the main result is that it is not the general case that researchers at the assistant professor level stay at the universities. 30 percent are not found in the data in 2001, some are returning the following year, but the final result is that 50 percent of all individuals at this level (assistant professors and post doc) are not found in the data in 2006, i.e. are employed somewhere else.

Figure 1. Assistant professors and post doc at Danish universities in 2000 and their positions at Danish universities in 2001 - 2006



Tabel 5.1. Ansættelser efter kandidateksamen. Personer, der har været ansat mere end et år ved de enkelte svarmuligheder i absolutte tal og procent.

	MEM*		FM*		SM+FSK*		Alle	
	N	Pct.	N	Pct.	N	Pct.	N	Pct.
Nuværende inst. samme afd.	245	89	381	80	190	78	819	82
Nuværende inst. anden afd.	57	21	123	26	51	21	231	23
Anden sektorforskningsinst. i Danmark	40	15	44	9	16	7	100	10
Universitet/højere læreanstalt i Danmark	107	39	152	32	70	29	330	33
EU-Institution	*	1	*	0	*	1	8	1
Universitet/højere læreanstalt i udlandet	18	7	28	6	28	12	74	8
Forskningsinstitution i udlandet	16	6	29	6	15	7	60	6
Ressortministeriet	18	7	**	2	*	-	29	3
Organisation/erhvervsvirksomhed som inst. samarbejder med	13	5	35	8	9	4	57	6
Organisation/erhvervsvirksomhed som inst. konkurrerer med	6	3	*	-	*	2	11	1
Andre steder	64	24	120	25	58	24	243	25

* Færre end fem personer i cellen

** Mere end fem personer - oplysningen er fjernet, for at man ikke skal kunne regne tallet for SM+FSK ud.

* Fødevareministeriet, Miljø- & Energiministeriet, Socialministeriet og Forskningsministeriet

I alt 39 pct. angiver, at de ikke har været ansat andre steder end den nuværende institution - det betyder, at over 60 pct. har været ansat andre steder. Forskerne har besvaret spørgsmålet i forhold til, om de har en oplevelse af, at de har skiftet arbejdsplads/afdeling, ikke om institutionen/afdelingen er blevet lagt sammen med andre, opdelt eller lign. Den mobilitet på over 60 pct. der er fremkommet ved undersøgelsen, er således ikke kun en mobilitet, der er en følge af, at institutionerne har ændret sig.

Der er en del mobilitet mellem afdelinger på institutionerne, da 23 pct. af forskerne har været ansat ved andre afdelinger. Den største mobilitet foregår mellem institutionerne og universitetet eller andre højere læreanstalter, hvor en tredjedel af forskerne har været ansat. 10 pct. af forskerne har været ansat ved en anden sektorforskningsinstitution. Der er ingen signifikante forskelle mellem ministerierne, hvad angår medarbejdernes mobilitet.

Mobilitet indenfor universiteterne

Ansættelsessted

Ansættelsestid

Nogle institutioner er nyoprettede, og for nogle af institutionerne er der sket så store strukturelle ændringer, at det afspejler sig i mobilitetsandelene - og det er i meget høj grad dette, der giver de store forskelle, der kan konstateres på institutionsniveau, hvor der er tale om mobilitetsprocenter fra 43 til 87 (ikke korregeret for aldersforskelle).

Tabel 5.2. Gennemsnitlig ansættelsestid i år

	MEM* År	FM* År	SM+FSK* År	Alle År
Nuværende inst. samme afd.	6,0	7,2	9,9	7,4
Nuværende inst. anden afd.	7,7	10,3	13,3	10,3
Anden sektorforskningsinst. i Danmark	5,9	5,8	4,1	5,6
Universitet/højere læreanstalt i Danmark	4,4	4,6	5,6	4,8
EU-institution	*	*	*	3,6
Universitet/højere læreanstalt i udlandet	3,0	4,5	3,5	3,8
Forskningsinstitution i udlandet	5,6	4,3	4,5	4,7
Ressortministeriet	6,9	**	*	6,8
Organisation/erhvervsvirksomhed som inst. samarbejder med	4,8	6,2	5,7	5,8
Organisation/erhvervsvirksomhed som inst. konkurrerer med	2,3	*	*	2,2
Andre steder	4,8	4,0	4,2	4,3

* Færre end fem personer i cellen

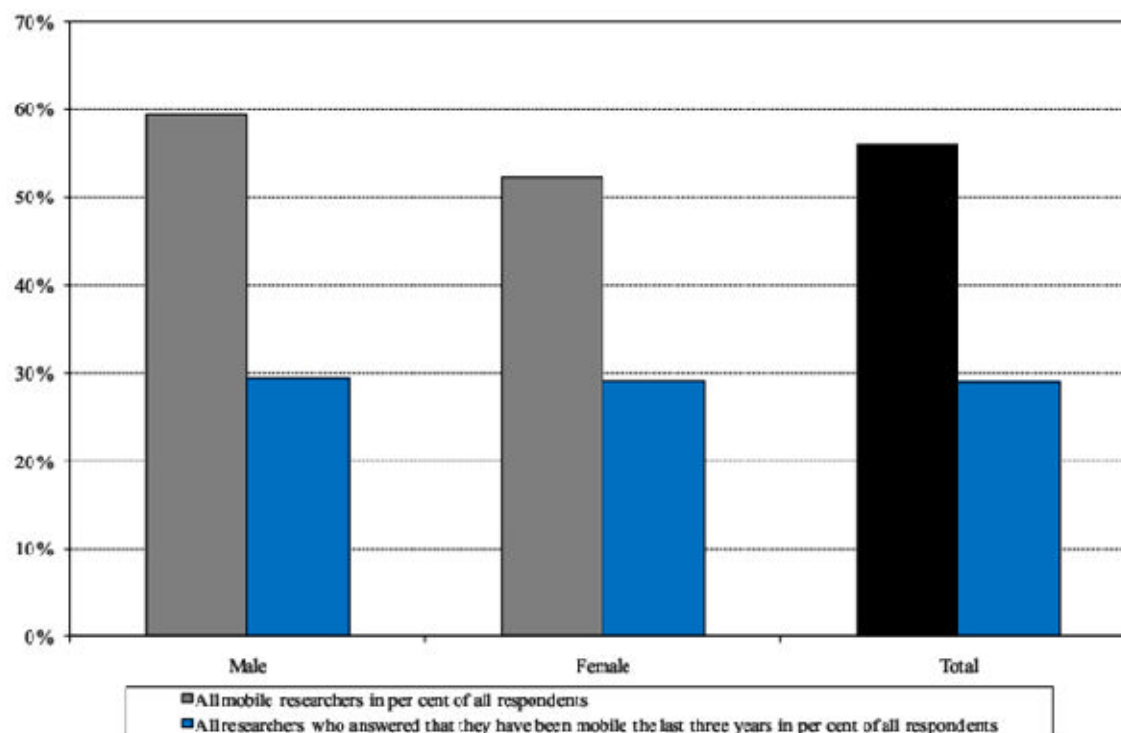
** Mere end fem personer - oplysningen er fjernet, for at man ikke skal kunne regne tallet for SM+FSK ud.

* Fødevareministeriet, Miljø- & Energiministeriet, Socialministeriet og Forskningsministeriet

Tabel 5.2 viser, hvor mange år medarbejderne i gennemsnit har været ansat på institutionen og de andre steder, der indgår i tabellen ovenfor. Forskerne i denne undersøgelse har i gennemsnit haft de længste ansættelser på den nuværende institution i en anden afdeling og derefter i den nuværende afdeling. Der er en sammenhæng mellem alder og mobilitet, således at de forskere, der har haft den længste karriere, også har haft den største mobilitet. Blandt forskerne mellem 40 og 50 år er der næsten 75 pct., der har været ansat mere end et år uden for institutionen. For forskerne under 35 år er det kun 42 pct., der har været ansat mere end et år uden for institutionen.

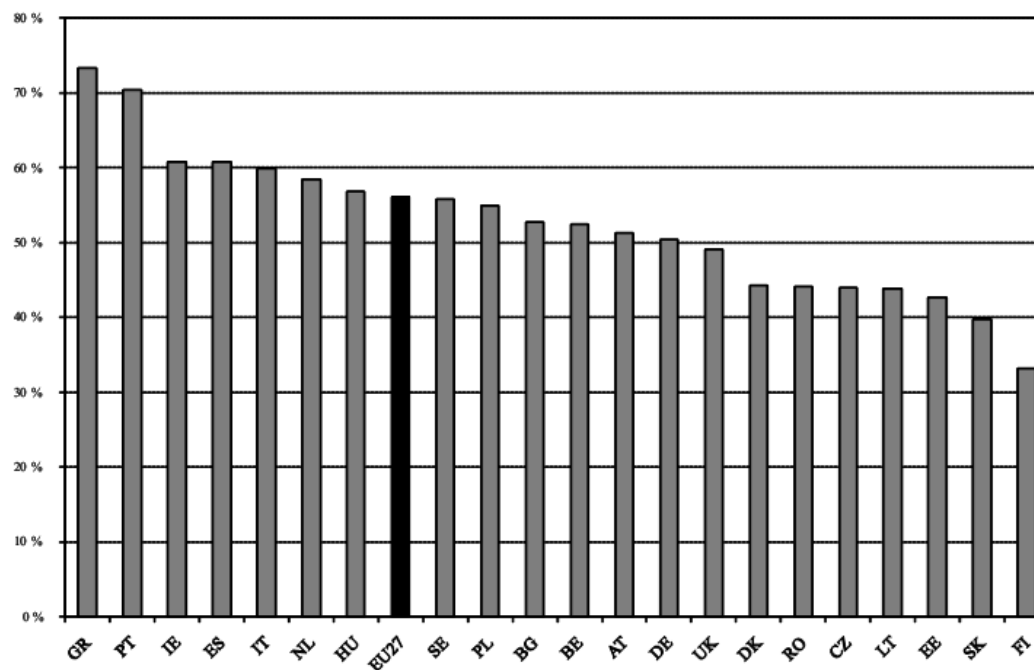
MOB1: Mobility: Increase the flow of mobile researchers ('outbound mobility')

Percentage share of researchers in HEI with international mobility experience (of at least 3 months duration) by gender, EU27, 2009

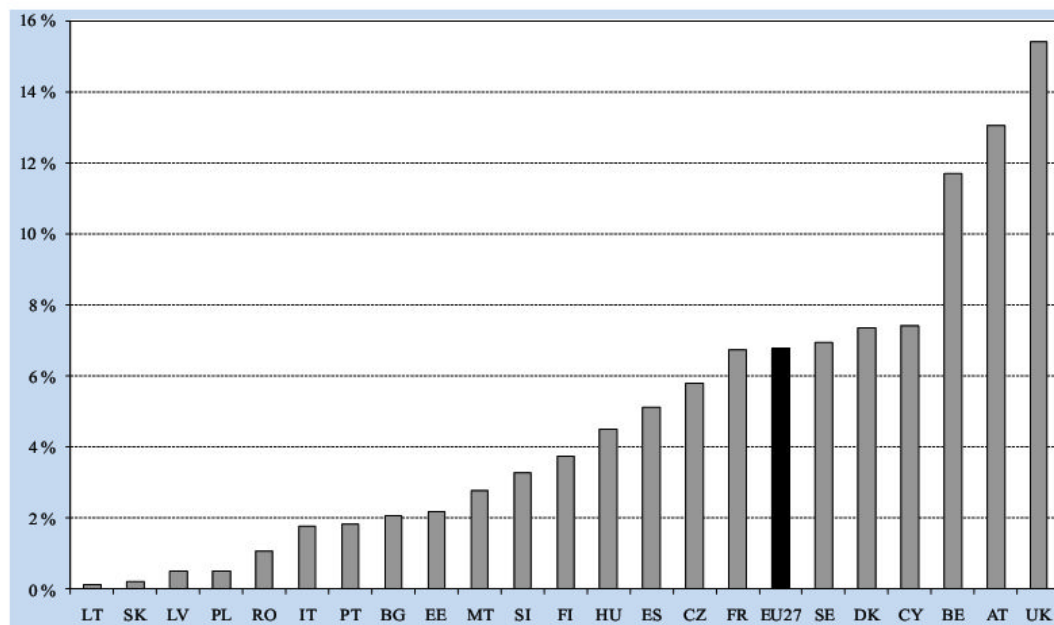


MOB1 (contd): Mobility: Increase the flow of mobile researchers ('outbound mobility')

Percentage share of researchers in HEI with international mobility experience (of at least 3 months duration) by country, 2009

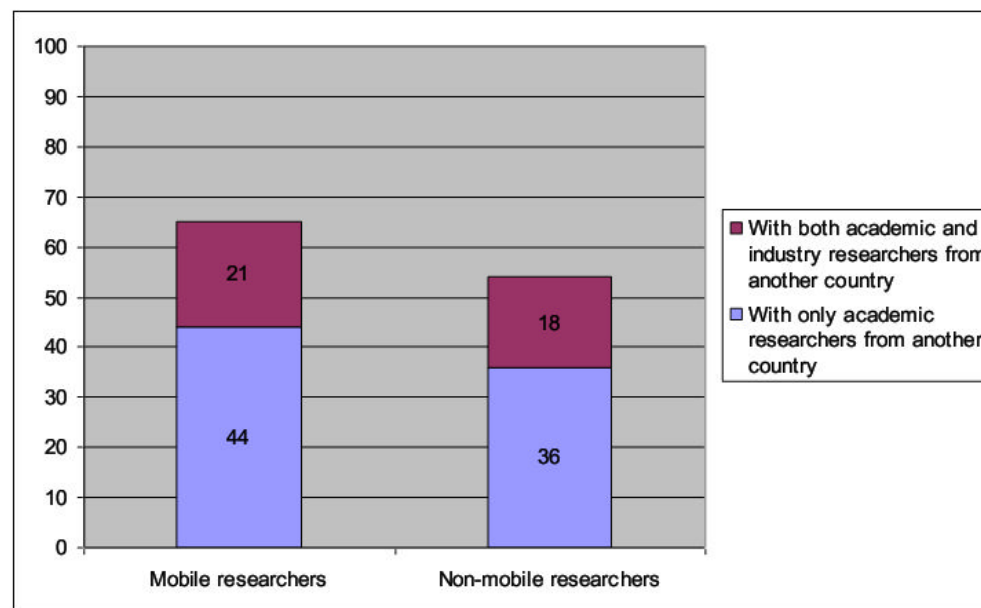


Percentage of doctoral candidates with citizenship of another EU27 Member state in the reporting country (2007)



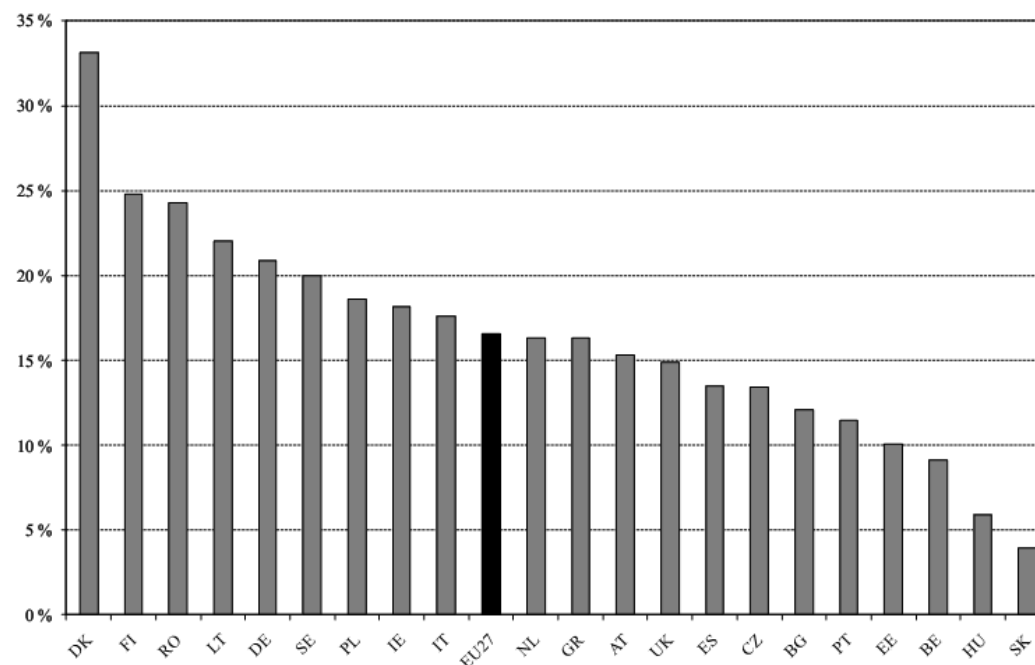
Source: Eurostat Education statistics. No data for DE, GR, IE, LU, NL

Percentage of researchers engaged in formal collaboration with researchers from other countries, by mobility status, 2009



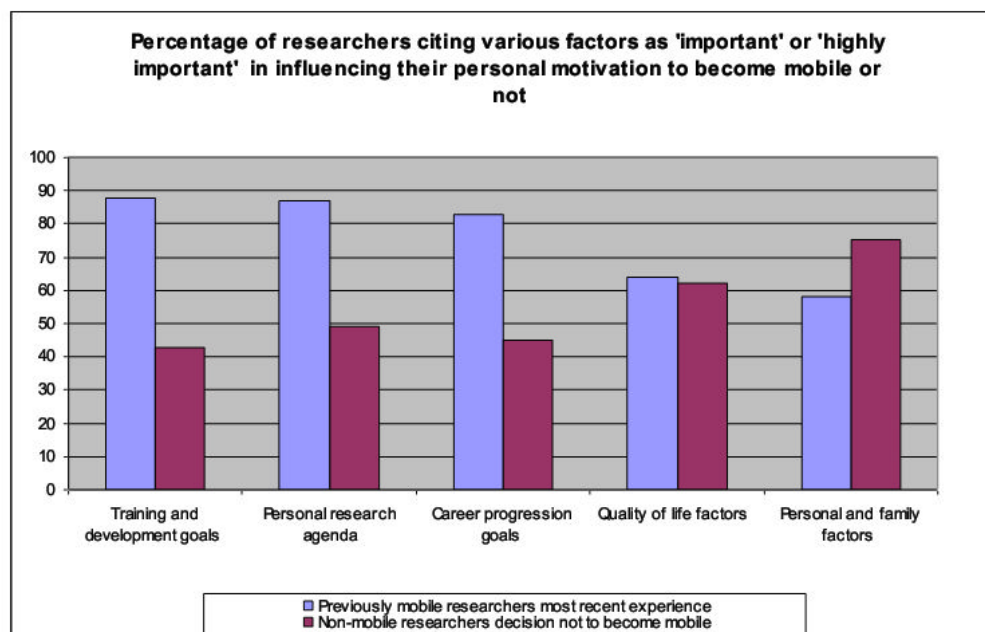
Source: MORE survey of researchers in HEI

Percentage of university-based researchers who have been employed as a researcher in both the public and the private sector, by country



Source: MORE survey of researchers in HEI

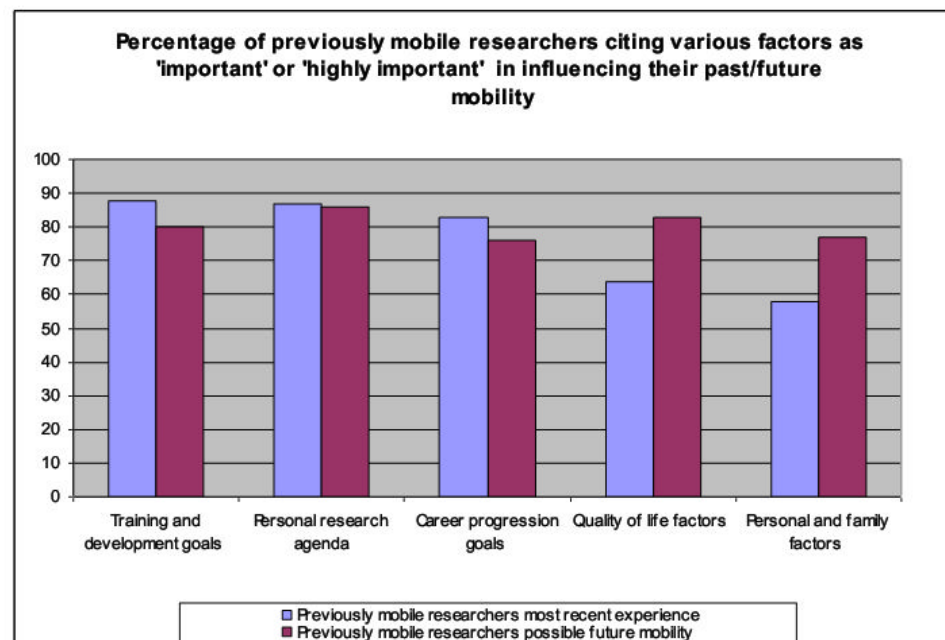
Personal motivating factors in decision to have been mobile or not



Source: MORE survey of researchers in HEI

Personal motivating factors in possible decision to become mobile in the future

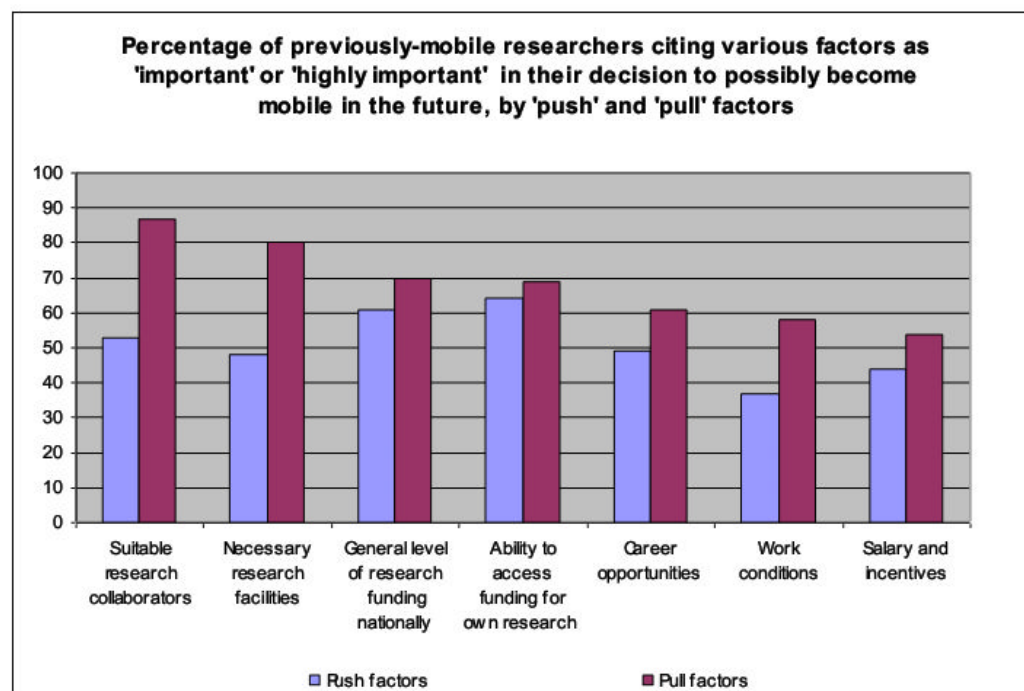
Side 24



Source: MORE survey of researchers in HEI

Side 25

Push and pull factors influencing the decision to become mobile in the future

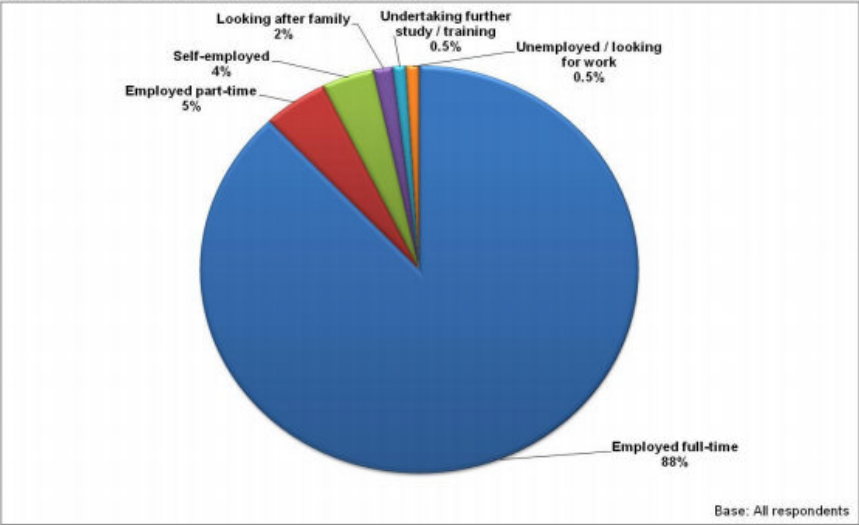


Source: MORE survey of researchers in HEI

Executive summary

The study was commissioned to update information on the career paths of PPARC / STFC PhD students collected from earlier studies in 1995 and 2003. All the studies have focussed on a cohort of students who completed their PhD 6-9 years ago and thus, should be well established in their career. This is different to many studies that look only at the first destinations of PhD students or the first 2-3 years of their career post PhD. The study shows that the majority of the respondents in the 2009 cohort are employed.

Table 1: Current status of 2009 respondents

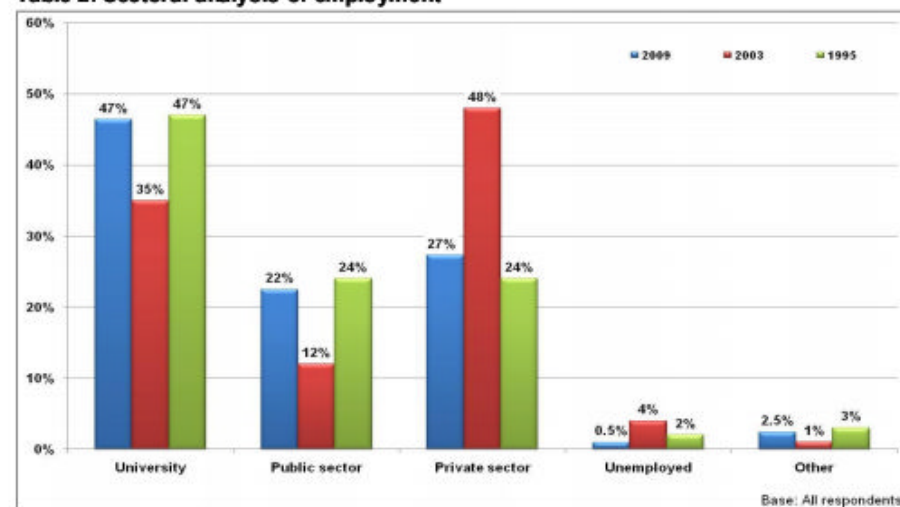


The sectoral distribution of employment in 2009 is similar to the position in 1995. It is different to what was found in 2003. In 2003, the proportion of respondents working in the private sector was considerably higher than what has been found in 2009. It is interesting to consider the reasons for this.

One reason could be the effects of the recession particularly in the financial and business services sectors in which many PPARC / STFC PhD students are employed. However, this is not supported by the data from the job history section of the survey. This shows the proportion of respondents employed in the private sector as more or less stable over the last 2-3 years.

Side 2

Table 2: Sectoral analysis of employment

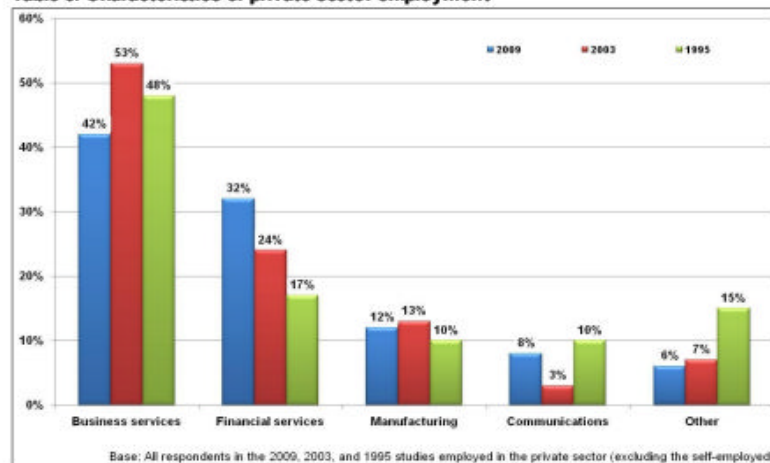


Another reason could be that more employment opportunities have been available for PhD students in universities and other types of research establishments in recent years, due to increased funding for education and scientific research. Since most people take up a PhD because of an interest in scientific research, it is understandable that more would choose a career in academic research if greater opportunities became available.

There is evidence to support this from the Institute of Physics Survey of Academic Appointments in Physics 2004-2008 (published in January 2010). The survey found a net gain of 231 staff members from 2004-2008, reflecting some 12% of the current community. It also found that the physics areas gaining most staff members over the five-year survey period were astronomy, astrophysics, cosmology, and space physics (net gain of 60 individuals) and high energy and particle physics (net gain of 51 individuals).

Thus, the implication is that if more academic research opportunities are available, more PhD students are likely to take-up these jobs and remain in academia. However, as demonstrated by all the surveys (but the 2003 survey in particular), there are many alternative job opportunities for PPARC / STFC PhD students that cannot, or do not want to, pursue a career in academic research.

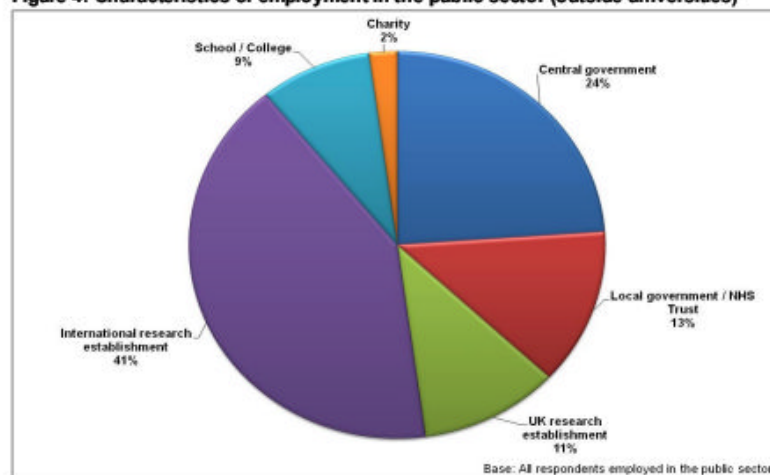
Table 3: Characteristics of private sector employment



Employment in the Public Sector (Outside Universities)

Approximately half of the respondents in this sector work for public sector research establishments, mainly outside the UK.

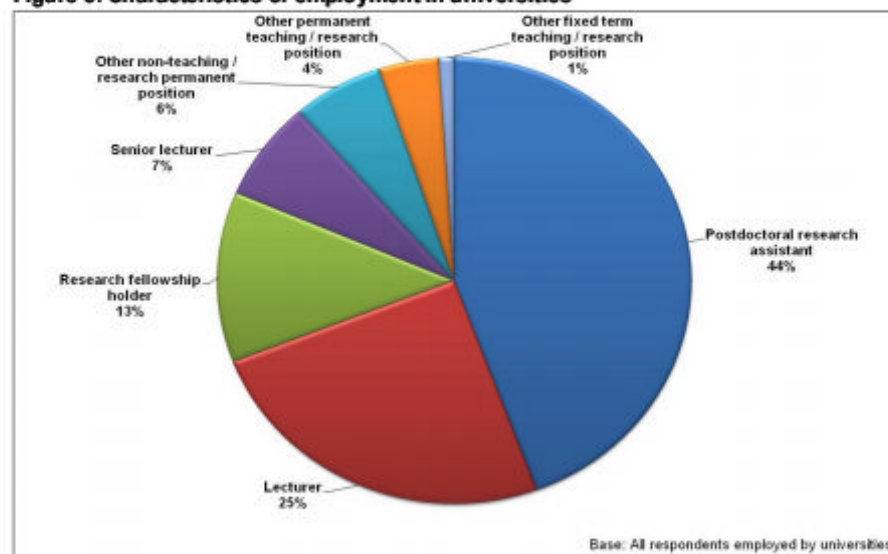
Figure 4: Characteristics of employment in the public sector (outside universities)



Employment in Universities

Many of those employed in the university sector have secured permanent faculty positions (lecturer, senior lecturer, other permanent teaching / research position, and other non-teaching / research position). The largest group employed in universities are post-doctoral researchers (44%). It is likely that they are employed on a mix of fixed-term and open-ended contracts.

Figure 5: Characteristics of employment in universities



The full report provides further information on occupations, the location of employment, salary levels, skills gained from PhD training, and respondent views on the value of a PhD.

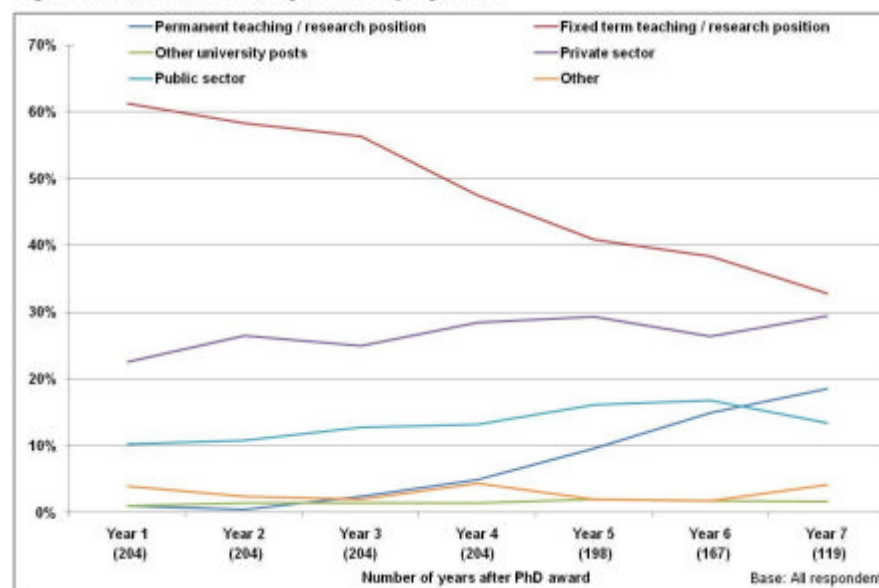
6. Time series analysis

6.1 All respondents were asked to complete a 'diary' providing details of the jobs they had undertaken since the end of their PhD award. Data is only presented for up to seven years after the end of a PhD award because after this point the sample base becomes smaller and less reliable.

6.2 Figure 6.1 shows the proportion of respondents employed in different sectors over time. The university sector is divided into three main job types:

- Permanent teaching / research position
- Fixed term teaching / research positions (for example postdoctoral researchers and research fellows)
- Other University posts (for example administration, computing).

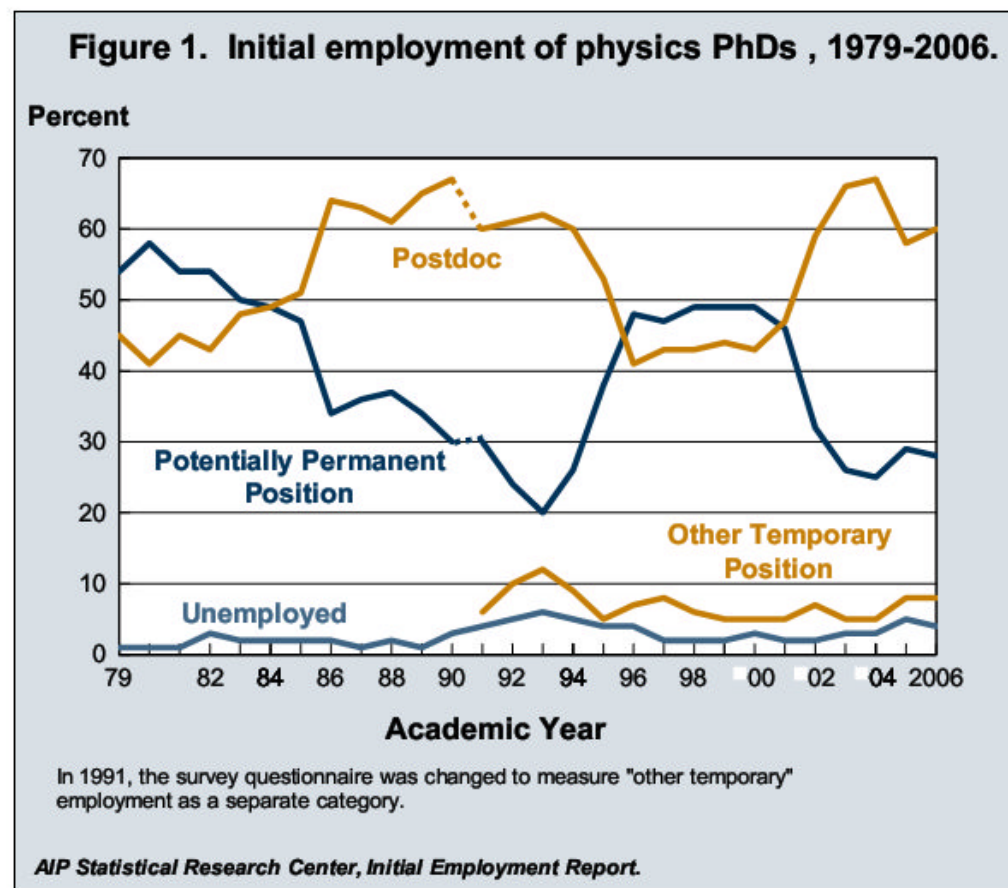
Figure 6.1 Time Series Analysis of Employment



6.3 The key points from Figure 6.1 are as follows:

- The steep decline in the proportion of respondents employed in fixed term teaching / research positions in universities over time. The gradient falls sharply after three years which reflects the typical duration of a post-doctoral research position. The same trend was evident in the 2003 and 1995 studies. However, future surveys need to make allowance for the new fixed-term working legislation which means more researchers may be employed on open-ended contracts as their career develops.

Intet sidenummer



Side 8



Figur 1.1 Arbejdsmarkedet for forskeruddannede

Som det ses af tabel 1.1 har en tredjedel del af de personer, der var ansat på adjunktniveauet i 2000 forladt universiteterne i 2004. Det er ganske mange, når man tager i betragtning at adjunktansættelsen generelt set indeholder en træning i undervisning og undervisningsforpligtelse. Som det ses er der kun ganske få der anvender denne undervisningstræning i arbejdet uden for universiteterne. Af de, der har forladt universiteterne er mange endt i den private sektor - og nogle arbejder som forskere der. Generelt set er de, der har forladt universiteterne til fordel for det private arbejdsmarked tilfredse med det skift. Der er også relativt mange, der stadig er på adjunktniveauet, hvis man tager udgangspunkt i at man teoretisk set er på dette niveau i 3 år. Nogle kan være længere i forløbet på grund af orlov (sygdom, barsel, anden orlov), men både analyse af stillingsbetegnelserne og adjunkternes kommentarer tyder på, at det i højere grad er tilfældet, at de er mere end 3 år på adjunktniveauet.

For hele gruppen, der udfyldte skemaerne er der færre der har forladt universiteterne. Det skyldes at denne gruppe indeholder flere personer, der er startet på et treårigt adjunktforløb i 2001 - og af dem er der færre, der er færdige med forløbet. Så derfor er der flere der stadig er adjunkter og færre i de andre grupper.

Tabel 1.1 Adjunkternes stilling i april 2004. Procent*

	Ansæt på adjunktniveau april 2000	Alle, der var ansat på adjunktniveau 2000, 2001
Adjunkt på 3-årig kontrakt	7 %	12 %
Anden adjunktstilling	9 %	15 %
Lektor**	37 %	31 %
Anden lektorstilling	12 %	10 %
Forsker på sektorforskningsinstitution	1 %	1 %
Seniorforsker på sektorforskningsinstitution	2 %	2 %
Offentlig ansat med mere end 25 % undervisning	1 %	1 %
Anden offentlig ansættelse	4 %	3 %
Privat ansat med forskning som opgave	7 %	6 %
Privat ansat med mere end 25 % undervisning	0 %	0 %
Anden privat ansættelse	8 %	7 %
Anden ansættelse	8 %	7 %
Selvstændig	1 %	1 %
Jeg var uden for arbejdsmarkedet	4 %	4 %
Heraf arbejdsløse	3 %	2 %
Total	529	741

* På grund af afrunding kan summen af procenterne afvige fra 100

** Heraf 2 personer ansat på udenlandske universiteter

Bilag A. Forskeres bevægelser (mobiliteten) ind og ud af de danske universiteter.

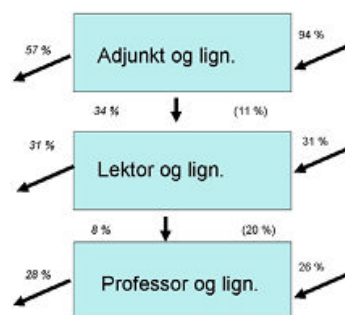
Undersøgelsen opfatter de danske universiteter som en enhed. Et skift fra et dansk universitet til et andet dansk universitet regnes således ikke som mobilitet. Udgangspunktet var de statslige forskere i 2000, de blev så fulgt år for år frem til 2005.

Det ses af figuren at 57 procent af de personer, der var ansat som adjunkter eller lign. i 2000, der havde forladt de danske universiteter i 2005. Andre 34 procent var fortsat som lektorer, og de udgjorde i alt 11 procent (procenten i ()) af lektorerne i 2005. Af de ansatte adjunkter i 2005 var 94 procent blevet ansat i perioden 2000 - 2005.

I samme periode forlod 31 procent af lektorerne de danske universiteter og andre 8 procent af lektorerne blev professorer. En del af dem, der forlod universiteterne forlod dem på grund af alder, men det er et mindretal^{mi}. 31 procent af de personer, der var lektorer på de danske universiteter i 2005 var ikke ansat på universiteterne i 2000^{xiii}. Eller sagt på en anden måde: der var flere af lektorerne i 2005, der var blevet ansat udefra end lektorer, der kom fra adjunktniveauet på de danske universiteter.

For professorerne er billedet lidt anderledes: 20 procent af professorerne i 2005 var lektorer i 2000 og 26 procent kom udefra. På professorsniveauet er kvindeandelen og andelen af personer med udenlandsk statsborgerskab nogenlunde den samme, dvs. omkring 12 procent.

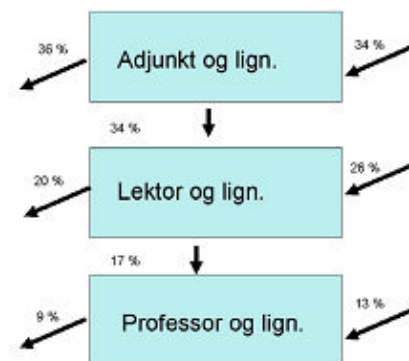
Figur A.1 Forskeres mobilitet inden for danske universiteter og ind og ud af danske universiteter 2000 – 2005.



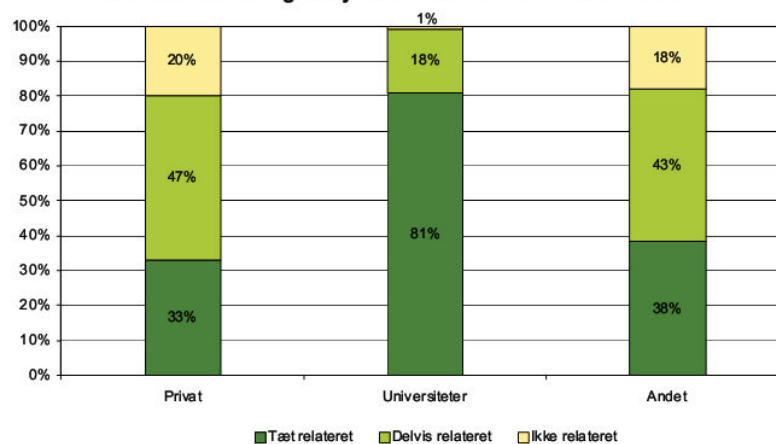
Anm. Der er tale om universiteterne under et.
 Universiteterne i denne undersøgelse er institutioner under universitetsloven.
 Tallene i kursiv er beregnet med udgangspunkt i antal personer i 2000, de andre med udgangspunkt i antal personer i 2005.
 Tallene i kursiv mellem niveauerne er beregnet med udgangspunkt i det laveste niveau i 2000
 Tallene i parentes er beregnet med udgangspunkt i det højeste niveau i 2005

Kvindeandelen blandt de, der kommer udefra til stillinger til lektor og professor er som det ses i figur A.2 mindre end blandt dem, der kommer indefra. Det er en væsentlig grund til at kvindeandelene ikke forandrer sig på disse niveauer.

Figur A.2 Kvinders andel af mobile forskere 2000 – 2005



Figur 3.8 De forskeruddannedes oplevede sammenhæng mellem ansættelsessted og arbejdets relation til forskeruddannelsen

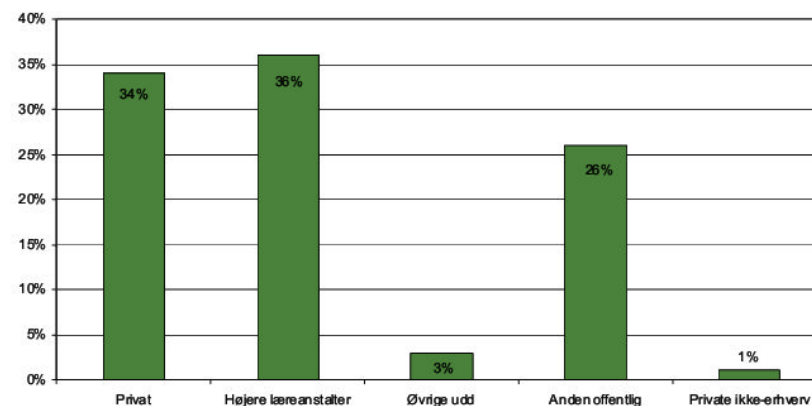


Kilde: CDH-undersøgelsen, egne beregninger.

4.1 De forskeruddannedes beskæftigelse

Som det fremgår af afsnit 4.1.1 er mere end 95 procent af de forskeruddannede i beskæftigelse i 2005. CDH-undersøgelsen viser, at 34 procent af de forskeruddannede arbejder i den private sektor, og at godt 35 procent arbejder på universiteter i 2006, jf. figur 4.1.²⁰ Figur 4.1 viser, at der også er en stor gruppe forskeruddannede i gruppen "anden offentlig ansættelse". Denne gruppe består hovedsageligt af de sektorforskningsinstitutioner, der blev indfusioneret på universiteterne per 1. januar 2007, men indbefatter også de regionale hospitaler, som ikke er universitetshospitaler. De "øvrige udd." i figur 4.1 dækker primært over Centre for Videregående Uddannelse. Gruppen "private, ikke erhverv" er private organisationer, der ikke er erhvervsdrivende, såsom Kræftens Bekæmpelse og lignende.

Figur 4.1 Alle forskeruddannede fordelt på ansættelsessektor



Kilde: CDH-undersøgelsen, egne beregninger.

Ansættelsessted

Køn

Alder

I tabel 4.1 ses det mere specifikt, at der er relativt flere af mændene i den private sektor end af kvinderne, hvor det omvendte gør sig gældende i forhold til "anden offentlig ansættelse", dvs. bl.a. sektorforskningen. Tabellen viser også, at der er relativt færre over 45 år, som er ansat i den private sektor.

Tabel 4.1 De forskeruddannede fordelt på køn, aldersgrupper, fag og ansættelsessektor, procent

	Privat	Universiteter	Øvrige uddannelser	Anden offentlig sektor	Private ikke-erhverv	Alle
Køn						
Kvinder	28	35	4	32	1	100
Mænd	38	37	3	22	1	100
Aldersgruppe						
Under 35 år	41	41	2	15	1	100
35 - 39 år	40	34	2	22	1	100
40 - 44 år	35	29	4	31	1	100
45 år og over	21	40	4	34	1	100
Hovedområde						
Natur, teknisk og jordbrugsvidenskab	47	34	3	16	1	100
Sundhedsvidenskab	22	14	3	61	0	100
Samfundsvidenskab og humaniora	13	63	4	18	2	100
Samtlige	34	36	3	26	1	100

Kilde: CDH-undersøgelsen, egne beregninger.

De fleste forskeruddannede i Danmark er uddannet inden for naturvidenskab, teknisk videnskab og jordbrugsvidenskab.²¹ Disse er samlet i en gruppe i figur 4.2. Knap halvdelen af dem er ansat i den private sektor og en tredjedel er ansat på universiteterne. De resterende er primært ansat inden for sektorforskningen. For de sundvidenskabeligt uddannede er billedet noget anderledes, idet over 60 procent arbejder andre steder end den private sektor og universiteterne. Her er gruppen "andet" hospitalerne og for eksempel Statens Serum Institut.

De fleste forskeruddannede med en samfundsvidenskabelig eller humanistisk ph.d.-grad arbejder på universiteterne, over 60 procent jf. figur 4.2. Det er dog interessant, at denne gruppe ikke udelukkende arbejder på universiteterne, men også i den private sektor og inden for "andet". "Andet" er i denne sammenhæng primært den øvrige uddannelsessektor og anden offentlig ansættelse. Samlet viser det, at der også er et eksisterende arbejdsmarked for denne gruppe uden for universiteterne.

Tabel 5.24: Overvejelser omkring jobskifte, hyppighed; gr. 1, gr. 2 + gr. 4, pct.

a. Meget ofte	9,6
b. Ofte	15,9
c. En gang imellem	38,7
d. Sjældent	28,0
e. Aldrig	7,9
Total/	100
N	1653

AQ15. Hvor ofte tænker du på at skifte job? (Afkryds den svarmulighed, der passer bedst).

Tabel 5.25: Overvejelser omkring jobskifte, årsager; gr. 1, gr. 2 + gr. 4, pct.

	Afgørende betydning	Stor betydning	Nogen betydning	Mindre betydning	Ingen betydning	Total/ N
a. Ønsker en mere prestigefyldt stilling	5,3	15,7	28,1	30,2	20,7	100 1055
b. Ønsker mere ansvar	8,0	21,7	30,4	25,2	14,7	100 1051
c. Ønsker bedre løn	14,8	29,8	31,1	16,3	8,1	100 1055
d. Mangler mulighed for fremmelse	14,4	28,8	27,1	18,9	10,9	100 1049
e. Mangler finansiering af min forskning	22,5	24,1	18,8	15,3	19,2	100 1030
f. Ønsker bedre arbejdsforhold	12,9	26,8	27,8	21,2	11,2	100 1051
g. Ønsker bedre jobssikkerhed	23,8	16,4	17,4	21,7	20,6	100 1053
h. Kravene i jobbet er for hårde	3,7	10,9	22,0	30,9	32,5	100 1053
i. Det krævede antal arbejdstimer er for stort	6,7	14,5	23,8	26,9	28,1	100 1049
j. Ønsker bedre balance mellem arbejde og øvrige liv	12,7	19,0	24,0	23,0	21,2	100 1052
k. Ønsker større grad af selvstændighed	7,7	15,5	22,1	27,4	27,4	100 1052
l. Ønsker et mere venligt arbejdsmiljø	8,5	14,6	21,8	27,5	27,6	100 1050

AQ16. Angiv venligst hvor stor betydning følgende forhold har for dine overvejelser omkring eventuelt jobskifte.

Endelig er respondenterne i forhold til temaer omkring job og karriere blevet bedt om at angive deres forventninger omkring deres fremtidige karriere på 10 års sigt. 64 pct. af respondenterne forventer at være ansat i en forskningsrelateret stilling i den offentlige sektor, mens 16 pct. forventer at være ansat i en forskningsrelateret stilling i den private sektor. 85 pct. af respondenterne forventer at være ansat i Danmark om 10 år, mens 15 pct. forventer at være ansat i udlandet. Tabel 5.26 og tabel 5.27 viser svarfordelingerne på de to spørgsmål.

Tabel 5.26: Fremtidig stilling, sektor; gr. 1, gr. 2 + gr. 4, pct.

a. Forskningsrelateret stilling i den offentlige sektor	63,6
b. Anden ansættelse i den offentlige sektor	8,8
c. Forskningsrelateret stilling i den private sektor	16,3
d. Anden ansættelse i den private sektor	11,3
Total/	100
N	1675

AQ22. Hvilken (primær) ansættelse forventer du at have om 10 år?

Tabel 5.27: Fremtidig stilling, DK eller udland; gr. 1, gr. 2 + gr. 4, pct.

a. I Danmark	85,4
b. I udlandet	14,6
Total/	100
N	1687

AQ23. Forventer du at have din (primære) ansættelse i Danmark eller udlandet om 10 år?

Tabel 5.30: Udlandsophold; gr. 1, gr. 2 + gr. 4, pct.

a. Ja	34,1
b. Nej	65,9
Total/ N	100 1715

AQ24. Har du haft længerevarende arbejdsrelaterede ophold (mindst 3 sammenhængende måneder) i udlandet inden for de seneste fem år?

Bevillingsmodtagere har i væsentligt højere grad end afviste ansøgere og matchgruppen haft længerevarende arbejdsrelaterede ophold i udlandet inden for de seneste fem år. 49 pct. af bevillingsmodtagerne angiver at have gennemført udlandsophold mod 29 pct. blandt de afviste ansøgere og 23 pct. i matchgruppen. Dette billede gør sig også gældende inden for de enkelte virkemiddelkategorier, hvor andelen af bevillingsmodtagere, der har haft udlandsophold, er større end andelen af afviste ansøgere, der har haft udlandsophold, for både 'postdoc', 'ynge forskere' og 'kvindelige forskere' kategorierne. Blandt ansøgere inden for virkemiddelkategorien 'kvindelige forskere' er billedet meget tydeligt, idet 45 pct. af bevillingsmodtagerne har været længerevarende i udlandet mod kun 14 pct. af de afviste ansøgere inden for denne virkemiddelkategori. Der er således en klar effekt af bevillingen i forhold til international mobilitet.

4.3.4. Udenlandske forskeres fremtidige karriereplaner

P54: 4.10 Bilag til rapport. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.pdf - 54:16

Side 26

Tabel 4-8 Spørgsmål: Har du planer om at forlade din nuværende stilling til fordel for en stilling i udlandet på et givent tidspunkt?

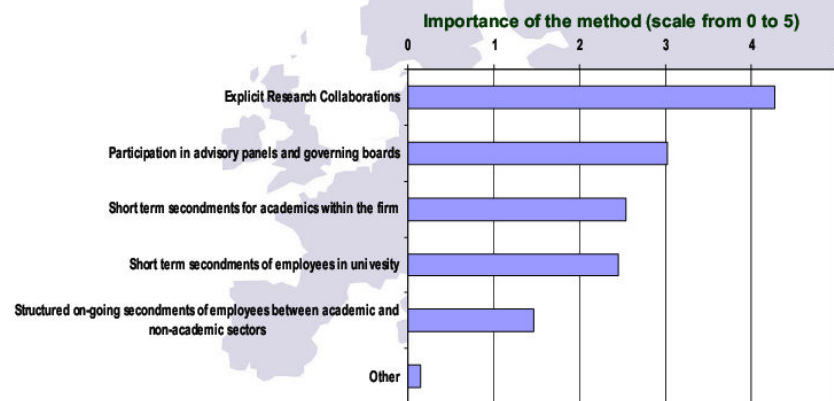
	Fastansættelse	Tidsbegrænset	I alt
Ja	37%	33%	36%
Nej	63%	67%	64%
I alt	100% (n=149)	100% (n=43)	100% (n=192)

37% af de udenlandske forskere, der i dag er ansat i faste stillinger, har planer om på et givet tidspunkt at forlade deres nuværende stilling til fordel for en stilling i udlandet. De anførte begrundelser er meget spredte og omfatter både familiemæssige, faglige, trivselsmæssige, lønmæssige og personalemæssige forhold.

Blandt de forskere, der har forladt deres stilling i Danmark giver 5 af de 10 udtryk for, at de, allerede da de tog til Danmark, havde planer om at vende hjem til deres hjemland efter et ophold i Danmark, og at stillingen således ikke som udgangspunkt blev betragtet som en permanent ansættelse, men som et led i en karrieremæssig udvikling.



Mobility schemes between academia and industry



...22...

Supporting the development of 'portfolio careers' by introducing a joint skills statement

Conclusions

Research careers nowadays tend to be less path-dependent and to develop more and more into 'portfolio careers'. In consequence, the traditional career pipeline model is increasingly replaced by the model of a 'career tree'. It symbolises the decreasing linearity of career paths which is accompanied by the trend to combine several part-time roles building up to one full-time role, e.g. by working part-time in different fields of employment. In addition, globalised labour market developments demand increasing flexibility and (intersectoral) mobility of highly-skilled knowledge workers.

We have based our work on the assumption that only a small fraction of doctoral candidates decide on a career in academia. Given the fact that not only professionals working outside R&D, but also researchers in academia or the private sector require competencies beyond being a good researcher, it is essential for researchers to acquire transferable skills throughout their careers. Understanding how these skills are developed in different countries and with what effects was therefore a central

Mobilitet

Generiske kompetencer

aim. In particular, we tried to analyse in the framework of a survey/questionnaire (see Annex 4.3):

- which policies on transferable skill provision are in place in different European countries and how are they implemented,
- which aspects of transferable skills are included,
- which organisations are responsible for delivering the agenda in each country, and
- how they interact with the policy and role of the respective research funding or performing organisation.

Our survey needs to be seen as a snapshot of the current situation in a limited number of European countries. However, it has confirmed an increasing awareness in ESF Member Organisations of the need to provide transferable skills in the framework of the research qualification process. We still find a wide spectrum of approaches regarding the delivery and funding of transferable skills, but a strong consistency when it comes to the sets of skills which are provided. Currently, transferable skills training mainly takes place during the doctoral training phase or earlier as part of Bachelor or Master studies. In line with the demand for lifelong learning we see the need for the continuous provision of transferable skills as part of ongoing individual career development.

Omverdenens tiltrækning og rammer

Ansættelsesvilkår uden for universiteterne (6a)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P10: 4.27 Rapport. Rapport fra Fremtidspanelet 12 udfordringer for videnspolitikken. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2008.pdf - 10:5 Side 81	Skabe attraktive karriereveje og -muligheder, som kan fastholde de bedste yngre forskere på universiteterne – fx ved at udvikle mulighederne for at håndtere varige ansættelser, der helt eller delvist finansieres af eksterne midler samt ved at give målrettet karrierecoaching og vejledning. Herunder vejledning om, hvorvidt de bedste muligheder for den pågældende person eventuelt findes uden for universitetsverdenen	Fastansættelse
P15: 3.1.3 Artikel. Novozymes Ph.d.er er helt afgørende. Business.dk 2010.pdf - 15:1 Side 1	For Danmarks førende enzyfabrikant er højtuddannet arbejdskraft centralt for virksomhedens vækst og produktivitet. Uden ph.d.er ingen Novozymes. Så enkelt kan overlevelseshetingerne for den danske enzymgigant beskrives. Som producent af et uhyre avanceret biotek-produkt er selskabet nemlig helt afhængig af en stor skare af højtuddannede ansatte, der ikke kun bibringer virksomheden ny viden, men også skaber vækst og giver selskabet nogle af de højeste produktivitetstal i Danmark. »For os er det afgørende vigtigt, at der er en god rekrutteringsbase for ph.d.-uddannede i Danmark. Hvis man for eksempel ser på vores grundforskning, har vi en rigtig stor andel af ph.d.er. Med en ph.d.-uddannelse i bagagen har man virkelig den forskningsmæssige værktøjskasse i orden, og man har et forspring, når det kommer til at levere forskning af meget høj kvalitet på jobbet. Det sparer os tid og ressourcer, at vi kan ansætte kandidater med den rette baggrund. Det giver os som virksomhed et forspring,« siger Nickie Spile, forskningschef i Novozymes. Hun oplyser, at det generelt ikke er et problem for Novozymes at finde kvalificerede medarbejdere i Danmark. »Hos Novozymes er vi så privilegerede, at vi meget ofte har flere ansøgere end stillinger, når vi ansætter ph.d.-kandidater. Det hænger sammen med, at man ser os som en attraktiv arbejdsplads. Så manglen på ph.d.er har ikke givet anledning til at lede efter kandidater uden for Danmark. Når vi alligevel hen ad vejen ansætter kandidater med ph.d.-grader uden for Danmark, er det, fordi de har en forskningsmæssig baggrund på nogle helt centrale områder, som vi ikke lige har	Attraktiv arbejdsplads

	kunnet finde i Danmark.«	
	Skab interesse for faget	
	Alligevel kan hun godt genkende de bekymringer, som udspringer af debatten om det danske uddannelsesniveau. Danmark bliver overhalet indenom, hvis ikke man skaber en grobund for kommende ph.d'er ved at få folk til tidligt i livet at interessere sig for videnskaberne. »Det er muligt, at vi i Danmark har skruet en smule op for forskningsindsatsen, men vi halter nok alligevel lidt efter vores nabolande. Måske er lande som Finland og Sverige mere fremme på banen. Som Novozymes ser det, handler det i høj grad om at sikre den rette pipeline. Altså om at skabe interesse for naturvidenskab og for forskningen allerede i grunduddannelsen. Jo flere børn, vi kan medvirke til at interessere sig for naturvidenskab og få til at søge videre på ungdomsuddannelser, des flere mulige kandidater får vi senere til universiteterne og i sidste ende til ph.d.-uddannelserne,« mener Nickie Spile.	
P29: 3.6.3 Rapport. International Analyse af talent og elitepleje. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2006.pdf - 29:2	Der er således en kløft mellem endt PhD-uddannelse og forsker-ansættelse, som kan resultere i forsker-tab: Mange talentfulde unge forskere vælger at søge væk fra forskningsverdenen og fx over i det private erhvervsliv, bl.a. fordi de er i en livsfase, hvor de ønsker at etablere sig og derfor gerne vil garanteres en fast ansættelse.	Fastansættelse
Side 25		
P29: 3.6.3 Rapport. International Analyse af talent og elitepleje. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2006.pdf - 29:4	Universiteterne skal konkurrere med erhvervslivet om de bedste og selv i lande med private universiteter og høje lønninger kan det være et problem. Unge forskere vælger at tage et job uden for forskningsverdenen, da de finder det mere attraktivt.	Løn
Side 26		Arbejdsforhold
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:2	Forskerarbejdsmarkedet er i høj grad et internationalt arbejdsmarked. Det betyder, at danskuddannede forskere konkurrerer med udenlandske forskere om stillingerne - både i Danmark og i andre lande. Ved siden af dette forskerarbejdsmarked for personer under videreuddannelse som forskere findes et andet arbejdsmarked: her bliver man ansat med udgangspunkt i kandidatgraden, der er sjældent tale om midlertidige stillinger, og i den private sektor får man som hovedregel højere løn end den, man kan få, mens man er ph.d.-studerende eller adjunkt.	Løn
Side 7		Fastansættelse

P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:27 Side 35	Trods forskellige stillingstyper har adjunkterne indtil videre alle været ansatte ved universitetet, men der eksisterer også en forholdsvis stor gruppe, der er forsvundet ud af universitetsverdenen. De to store spørgsmål er dermed "hvorfor?" og "hvor er de så nu?". En optælling viser, at 49% af de, der i 2004 ikke længere var ansatte på universitetet, nu har fundet beskæftigelse i det private erhvervsliv. Størstedelen af dem angav, at de forlod universitetsverdenen efter eget ønske, men kommentarerne bærer også præg af adjunkternes ønske om at forklare, hvorfor de forlod universitetet. Et argument, der bruges af flere af adjunkterne, er den faglige udvikling: "Jeg var indtil september 2000 ansat som adjunkt ved [universitetet]. Her valgte jeg at afbryde adjunkturet for at prøve kræfter med det virkelige erhvervsliv. Adjunktperioden ved [universitetet] præget af en "pas dig selv" holdning, hvor der ikke var fokus på faglig udvikling hos adjunkten blandt andet derfor valgte jeg at prøve kræfter med noget andet." En anden vigtig faktor, der synes at trække adjunkterne væk fra universitetet, er lønnen. For manges vedkommende fremhæves det i kommentarerne, at lønnen i det private eller en anden offentlig institution er langt bedre, end hvad de kunne opnå på universitetet. Dertil kommer at lønnen uden for universitetet i manges øjne i højere grad står mål med kvalifikationer og arbejdsbyrde: "Fornærmelig lav løn i forhold til indsats og kvalifikationer."	Løn Fastansættelse
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:28 Side 36	"Jeg forlod universitetet, fordi jeg var utilfreds med løn- og ansættelsesvilkår. I første omgang blev jeg privat ansat, og nu som selvstændig. Jeg arbejder fortsat primært med forskningsprojekter, som ligeså godt kunne have ligget på et universitet, men jeg vil ikke finde mig i at være ansat på konsulentvilkår i korte projekter, når man ikke får en løn, der svarer dertil." En sidste pointe, der er med til at forklare, hvorfor nogle adjunkter vælger at droppe deres universitetskarriere, er spørgsmålet om personalepleje. Flere påpeger, at man som universitetsansat ofte er overladt til sig selv, og derfor bliver tiltrukket af, at der, ifølge adjunkterne, i det private lægges mere vægt på personalepleje, og at der gøres en større indsats for at skabe et velfungerende arbejdsmiljø: "Meget mere personalepleje/bedre ledelse/bedre arbejdsmiljø i det private. Medfølger mindre stress og langt større arbejdsglæde og tilfredshed." Samtidig med at der tilsyneladende er visse forhold uden for universitetet, der er meget tiltrækkende, er der også forhold inden for universitetet, der gør, at nogle adjunkter forsvinder, selvom de i bund og grund helst ville blive inden for universitetsverdenen. Mange er enige om, at der både kan opnås akademiske udfordringer inden for universitetets murer såvel som udenfor. Hvad der i mange tilfælde viser sig at være afgørende er den ringe udsigt til fastansættelse, der tvinger dem, der ønsker stabilitet og sikkerhed, til at søge væk fra universitetet: "Forskningsfrihed er ikke afgørende for mig, det er derimod fastansættelse. Derfor har det mest oplagte at kvitte universitetet og søge til en privat virksomhed."	Løn Ansættelsesvilkår Fastansættelse
P36: 4.13 Rapport. Adjunkter på danske universiteter. Dansk Center	I forhold til stillingssituationen i 2004 er de fremtidsudsigter adjunkterne stod over for i 2000/2001 naturligvis afgørende. For den tredjedel, der har opnået et lektorat, er der ikke de store bemærkninger. For de resterende derimod, det være sig "løst" ansatte på universitetet og de der er forsvundet fra universitetsverdenen, har problematikken	Fastansættelse

for Forskningsanalyse 2005.pdf - 36:29	omkring ringe muligheder for fastansættelse vist sig at have overordentlig stor betydning. Dette bevirker, at mange tilbud i det private erhvervsliv og andre steder i den offentlige sektor pludselig virker aldeles attraktive, og dermed kommer det til at virke som en kritik af universitetet. En stor del af adjunkterne ville i grunden gerne være blevet inden for universitetsverdenen, men når ansættelsesmulighederne ikke er derefter, må den fortsatte karriere søges andetsteds.
Side 36	

Rammer uden for universiteterne (6b)

Kilde:	Udtræk:	Nøgleord
P10: 4.27 Rapport. Rapport fra Fremtidspanelet 12 udfordringer for videnspolitikken. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2008.pdf - 10:1	Der indgår mange faktorer i forskeres og nøglemedarbejderes beslutning om at emigrere. I den forbindelse er der oftest blevet sat fokus på lettelse af mulighederne for arbejds- og opholdstilladelse, internationalt enestående forskningsinfrastruktur, skatteforhold og kvaliteten af forskningsindsatsen.	Forskningsforhold
Side 28-30	Forbedret forskerskatteordning	Skatteforhold
	Regeringen har taget initiativ til at justere forskerskatteordningen. Der lægges op til, at udenlandske forskere og nøglemedarbejdere får mulighed for at vælge mellem enten tre år med 25 pct. beskatning eller fem år med 33 pct. Endvidere får udenlandske forskere mulighed for kortere ophold i Danmark som gæsteundervisere el. lign. forud for ansættelse under forskerskatteordningen. Dermed undgås, at forskere, der løbende har kontakt til Danmark, ikke har mulighed for at bruge forskerskatteordningen. Kilde: Regeringen (2007)	Forhold for udenlandske forskere
	Men en række andre forhold fortjener også opmærksomhed så som fx attraktive gæsteforskerboliger, forholdene for ægtefælle og børn, samt muligheden for at blive socialt integreret på arbejdspladsen såvel som i privatsfæren.	Startpakke for udenlandske forskere
	Novo Nordisk startpakke til alle udenlandske medarbejdere	
	Novo Nordisk tilbyder alle nye udenlandske medarbejdere uanset jobbet niveau en såkaldt Standard Support Package. Startpakken er skabt for at hjælpe udlændinge i gang i det danske samfund og gøre flytningen til en nem og behagelig oplevelse. Et afgørende punkt er tilbuddet om sproglig assistance og hjælp til at blive registreret hos de danske myndigheder. Pakken indeholder bl.a.	

» Revisorassistance til opgivelse af skat, mv. de to første år af ansættelsen

» Tilbud om bolig og boligsøgning de første to måneder af ansættelsen

» Transport af møbler og personlige genstande fra hjemlandet til Danmark

» Sprogskole for medarbejderen samt medarbejderens familie

» Privat sygesikring for medarbejderen og medarbejderens familie ind til familien er registreret hos den danske sygesikring.

» Op til 15 dages ferie med løn i første ferieår, dvs. indtil medarbejderen har opsparet fuld ferie med løn.

Derudover er også inkluderet i startpakken en Relocation Assistance. Dette er en privat konsulent betalt af Novo Nordisk, der tilknyttes den nye medarbejder med henblik på at vise vedkommende til rette i Danmark og i det nære miljø, som vedkommende skal bo i. Konsulenten hjælper blandt andet med at finde bolig, indgå lejekontrakt, skaffe håndværkere, møblere boligen, registrere el, vand, tv, telefon, internet, indskrive børn i skolen, ansøge om cpr-nummer, ansøge om skattekort, ændre kørekort, mv. Startpakken er et vigtigt redskab i Novo Nordisks strategi for at rekruttere nye forskere og medarbejdere og et vigtigt våben i talentjagten.

Kilde: Novo Nordisk

Der er meget at vinde ved at skabe forudsætningerne for, at Danmark opnår et 'brain gain' fra udlandet. Samtidig vil der ofte være fordele forbundet med, at danskere har mulighed for at uddanne sig eller arbejde i udlandet. Det er derfor en fordel, hvis talenter kan cirkulere, og de højtuddannede efter nogle år i udlandet har gode muligheder for at vende hjem til Danmark.

På trods af det vil en del af de danske højtuddannede bosat i udlandet vælge at blive ude. Men den viden og de netværk, som knytter sig til sådanne permanent udvandrede danske forskere og videnmedarbejdere ansat i udlandet, kan stadig udnyttes. Det viser erfaringer fra eksempelvis Irland og Kina, der systematisk anvender såkaldte diasporanetværk af forskere og nøglepersoner til at udveksle viden og udbygge kontakter i udlandet.

Sammenfattende er der behov for at forbedre Danmarks ståsted i konkurrencen om forskere og nøglemedarbejdere ved at:

» Bruge forskningspolitikken langt mere aktivt til at tiltrække udenlandske forskere og nøglemedarbejdere. Fx ved at støtte fremvæksten af internationalt anerkendte forskningsgrupper gennem fokus på blandt andet volumen og kvalitet ved tildeling af forskningsbevillinger.

» Sætte fokus på opbygning og forbedring af infrastruktur. En internationalt enestående forskningsinfrastruktur, at-

traktive gæsteboliger og campusmiljøer er nogle af de vigtigste kort i kampen om internationale forskere. Der bør sættes fokus på at øge investeringerne på dette område.

» Udforme et katalog over 'best practices' og regelbarrierer for virksomheders og universiteters bestræbelser på at lette forskeres og deres familiers ankomst til Danmark. Der kan fx fokuseres på best practices omkring "startpakker" til nytilkomne udenlandske forskere, der inkluderer netværksdannelser mellem udenlandske forskere, sociale aktiviteter med kollegaer, optagelse på internationale skoler, job til ægtefæller mv. Der kunne endvidere sættes fokus på, hvordan universiteterne kan udvikle endnu mere aktive rekrutteringspolitikker for forskere. De lovgivningsmæssige barrierer for udvikling af sådanne tiltag bør gennemgås, og der bør gives forslag til regelsanering.

» Gennemgå danske love og regler med henblik på at undersøge om de i deres nuværende udformning bremser eller opmuntrer til midlertidigt ophold i udlandet. Skal Danmark globalisere sin masse af kundskab, er det af afgørende betydning, at skattelovgivning, boliglovgivning og tilsvarende love samt de regler, der ligger til grund for ansættelses- og forfremmelsespolitik begunstiger midlertidigt ophold i udlandet.

» Tilpasse stillingsstrukturen på universiteterne, så der nemmere kan trækkes på kompetencer hos forskere i udlandet. Det kunne fx ske ved oprette en dansk professor II ordning, som efter norsk forbillede er en videnskabelig deltidsstilling, der udgør ca. 20 pct. af en almindelig professorstilling. Denne ansættelsestype kunne også bruges, når universiteter eller forskningsinstitutioner ønsker at tilknytte specialkompetencer fra en person, der er ansat som professor, forsker, el.lign. i udlandet. Ordningen bør også gælde forskere i Danmark med hovedbeskæftigelse udenfor universiteterne for at øge videndelingen mellem universiteter og erhvervsliv.

» Oprette en database over danske forskere med permanent base i udlandet. Denne kunne bruges som ressource til at etablere udlandsophold, udvekslingsaftaler m.v.

P29: 3.6.3 Rapport. International Analyse af talent og elitepleje. Ministeriet for Videnskab, teknologi og udvikling 2006.pdf - 29:5	De dygtigste forskere rejser til udlandet 'Brain drain', hvor talentfulde forskere og eliteforskere rejser til udlandet på permanent basis eller gør et midlertidigt udlandsophold permanent, er en barriere for udvikling af elitemiljøer. Det er hovedsagligt USA som trækker de dygtigste forskere til sig. Her findes ifølge flere respondenter de stærkeste faglige miljøer inden for de fleste forskningsområder, der er flere penge til forskningsmæssig infrastruktur og lønnen for de bedste er højere.	Udlandet Talenter Arbejdsforhold
Side 27		
P31: 3.6.9 Rapport. Erhvervslivets forskning, udvikling og innovation i Danmark. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2009.pdf - 31:1	De danske virksomheders investeringer i FoU vil falde med mellem 0,7 og 1,7 procent fra 2008 til 2009. Erhvervslivets investeringer i FoU forventes at falde i 2009 til mellem 1,81 og 1,88 procent af bruttonationalproduktet. Til sammenligning udgjorde denne andel 1,91 procent i 2007.	Virksomheders FoU

Side 4		
P31: 3.6.9 Rapport. Erhvervslivets forskning, udvikling og innovation i Danmark. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2009.pdf - 31:2	· 14 procent af virksomhederne øger deres investeringer i forskning og udvikling, mens 19 procent skærer i eller stopper udviklingsprojekter. Blandt de, som skærer ned, angives den økonomiske krise som den helt dominerende årsag. · 51 procent af virksomhederne angiver mangel på risikovillig kapital som barriere for FoU og innovation. · 15 procent af virksomhederne igangsætter forsknings-, udviklings- og innovationsprojekter (FUI-projekter), fordi de nu har bedre adgang til kvalificeret arbejdskraft. Dog siger 20 pct. af virksomhederne, at mangel på kvalificeret arbejdskraft er en barriere for at igangsætte FUI-projekter. · 19 procent af virksomhederne vil som følge af krisen orientere sig mere mod innovationsfremmesystemet eksempelvis ErhvervsPhD-programmet, GTS-institutterne, innovationskonsortierne og innovationsnetværk. Bag tallet gemmer sig både virksomheder, der allerede bruger innovationsfremmesystemet og overvejer at bruge dem endnu mere, og virksomheder, der ikke tidligere har benyttet sig af innovationsfremmesystemet.	Virksomheders FoU
Side 4		
P31: 3.6.9 Rapport. Erhvervslivets forskning, udvikling og innovation i Danmark. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2009.pdf - 31:4	Regeringens målsætning for privat forskning og udvikling Der er med Lissabon-strategien lagt op til, at EU skal være den mest konkurrencedygtige videnbaserede region i verden. I Danmark har regeringen med globaliseringsstrategien ligeledes lagt vægt på, at Danmark skal være et konkurrencedygtigt videnbaseret samfund. Regeringen har således med globaliseringsstrategien bl.a. formuleret følgende målsætninger for erhvervslivets forskning, udvikling og innovation:	Lissabon-strategien
Side 13	· Danske virksomheder skal være blandt de mest innovative i verden. · Danmark skal fortsat være blandt de lande i verden, hvor de private virksomheder forsker og udvikler mest. Den private sektor skal bruge mindst 2 pct. af bruttonationalproduktet (BNP) på FoU i 2010.	Globaliseringsstrategien Virksomheders FoU
P31: 3.6.9 Rapport. Erhvervslivets forskning, udvikling og innovation i Danmark. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2009.pdf - 31:5	De virksomheder, som forventer et samlet fald i deres FoU-investeringer, angiver primært to forhold som årsag til dette, jf. figur 24. For det første anfører 67 pct. af virksomhederne, at det er blevet vanskeligere for virksomhederne at få finansieret FoU-aktiviteter. For det andet anfører 52 pct. af virksomhederne, at det skyldes generelle beskæringer af FoU-budgettet under krisen. De finansielle aspekter har således stor betydning for om nogle virksomheder vælger at skære i deres FoU-investeringer.	Virksomheders FoU
Side 41		
P31: 3.6.9 Rapport. Erhvervslivets forskning,	Der er i undersøgelsen 11 pct. af virksomhederne, som oplyser, at de i dag bruger det offentlige innovationsfremme-	Virksomheders FoU

udvikling og innovation i Danmark. Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2009.pdf - 31:6	system i form af tilbud målrettet FoU og innovation fx ErhvervsPhD, innovationskonsortier, innovationsnetværk mv.	
Side 49		
P43: 4.23 Rapport. Barrierer for tiltrækning af udenlandske forskere. KU-DTU-RegionH-samarbejdet 2009.pdf - 43:1	Adskillige rapporter har inden for de sidste fem år bidraget til en kortlægning af faktorer, der har betydning i forhold til at tiltrække og fastholde udenlandske forskere i hovedstadsregionen. Særligt kan nævnes Oxford Research rapporten fra 2007, der peger på følgende forhold: _ Personlig sikkerhed _ Professionelle udviklingsmuligheder _ Interessante job og karrieremuligheder i virksomheder og videninstitutioner. _ Generel livskvalitet/ social stabilitet _ Personlige udviklingsmuligheder _ Kvaliteten af sundhedssystem _ Miljø ("grønt og rent") _ Åben og inviterende befolkning	Udenlandske forskere Vilkår uden for arbejde
Side 8	Sammenholder vi de forhold, der fremhæves i de hidtidige undersøgelser og de aktuelt gennemførte interviews (bilag 2), fremstår følgende konkrete indsatsområder, hvor DTU-KU-RegionH i fællesskab har mulighed for at iværksætte forbedringer: a) udviklings- og karrieremuligheder for udenlandske forskere b) sociale og faglige netværks - og coachingmuligheder c) let tilgængelig information om praktiske forhold og deres håndtering d) markedsføring af hovedstadsregionens forskningsmæssige styrkeområder og attraktive arbejds- og levevilkår e) etablering af internationalt twinning program inden for forskningsmæssige styrkeområder samt tiltag til øget internationalisering af DTU-KU-RegionH supportfaciliteter	
P43: 4.23 Rapport. Barrierer for tiltrækning af udenlandske forskere. KU-DTU-RegionH-samarbejdet 2009.pdf - 43:2 Side 9	Der ligger en væsentlig opgave i at facilitere og tydeliggøre professionelle udviklings- og karrieremuligheder for udenlandske forskere og deres familier i hovedstadsregionen. Dette gælder både eksisterende muligheder og snarlige forbedringer heraf. Herunder ligger ikke alene et behov for at tydeliggøre de muligheder, der ligger i den modtagende forskningsorganisation, men tillige at tydeliggøre mulighederne i det internationale forskningsmiljø, som ligger i regionale klynger af forskningsinstitutioner og forskningstunge virksomheder inden for det pågældende forskningsfelt. Eksempelvis vil det være relevant at referere til sundhedsforskningen som del af den regionale biotech-klynge. Herudover vil det være relevant at facilitere og tydeliggøre de udviklingsmuligheder for udenlandske forskere og deres familier, der kan ligge i regionens attraktive uddannelses-, kultur- og fritidstilbud.	Udenlandske forskere Vilkår uden for arbejde
P43: 4.23 Rapport. Barrierer for tiltrækning af udenlandske forskere.	3.2 Facilitere og synliggøre sociale og faglige netværks- og coachingmuligheder for forskere og deres ægtefæller Udover jobmuligheder og planlægning af karriereforløb er etablering og synliggørelse af netværks og -	Udenlandske forskere

coachingmuligheder for udenlandske forskere af væsentlig betydning for udenlandske forskeres tilskyndelse til at lade sig rekruttere og fastholde i hovedstadsregionen. Tilsvarende kan sådanne netværks- og coachingmuligheder for udenlandske forskeres ægtefælle virke som incitament til at støtte op om udstationeringsplanerne.

Side 12-14

På det seneste er der taget et nationalt initiativ til at etablere sociale og faglige netværk- og coachingmuligheder for udenlandske forskere og deres ægtefæller. De regionale forskningstunge uddannelsesinstitutioner og hospitaler, der er deltagere i dette nedværk, kan tilsvarende organisere regionale netværk- og coachingplatforme som en del af det nationale netværk. Disse tiltag eksisterer i dag kun på forsøgsstadiet.

I denne forbindelse er udarbejdet forslag til mentorprogram for internationale forskere, der går ud på at oprette korps af danskere i Hovedstadsregionen, der vil interagere med udenlandske forskere og deres familier. Et af de første initiativer til at styrke gæsteforskere og deres ægtefælles sociale og faglige netværks- og coaching muligheder foregår p.t. som pilotprojekt i 2009 i regi af Københavns Universitet for (se bilag 2).

Udgangspunktet for dette initiativ har bl.a. været en spørgeskemaundersøgelse på KU i 2009, hvor 87 udenlandske forskere på forskellige fakulteter og stillingskategorier bl.a. efterlyste sociale og kulturelle tilbud til de udenlandske forskere og deres ægtefæller. Især for medfølgende ægtefæller er den sociale og kulturelle integration afgørende i en situation, hvor kun den ene part har arbejde. KU har konkret måttet sige farvel til dygtige udenlandske forskere, fordi deres medfølgende ægtefæller ikke trivedes i hovedstadsregionen (se bilag 3). Ikke mindst er ægtefællens trivsel et afgørende parameter, når den udenlandske forsker efter normalt 3 år skal tage stilling til om han/hun skal fortsætte sit forskerophold i hovedstadsregionen. Nævnte 2009 pilotprojekt finansieres med 390.000 kr. fra Integrationsministeriets pulje: "Værtsprogram og forældreinformation".

En anbefaling i denne rapport vil være i forlængelse af dette pilotprojekt at skabe en fælles KU, DTU, RH platform for det fortsatte arbejde med at udvikle netværks og coaching muligheder for udenlandske forskere og deres ægtefæller.

Et sådant tilbud kunne bl.a. indeholde: _ Oprettelse af forskernetværk _ Individuel rådgivning/ coaching af de udenlandske forskere med hensyn til praktiske forhold og forståelse/håndtering af danske leve- og arbejdsforhold, herunder spørgsmål om pension, transport, opholds- og arbejdstilladelse, bankkonto, licens, forsikring etc. _ Fælles social-faglige arrangementer for udenlandske forskere på deres respektive/beslægtede forskningsområder _ Dansk kurser arrangeret af Studieskolen eller anden udbyder af danskundervisning _ Fælles faste fritidstilbud for udenlandske forskere fra relevante/beslægtede forskningsområder _ Fælles informationsmøder for udenlandske forskere fra relevante/beslægtede forskningsområder

Samt specifikt for de medfølgende ægtefæller: _ Oprettelse af et ægtefællenetværk _ Individuel rådgivning af de medfølgende ægtefæller med henblik på jobsøgning, valg af uddannelse eller fritidsaktiviteter _ Fælles jobbørs på nettet for medfølgende ægtefæller _ Fælles sociale arrangementer for de medfølgende ægtefæller _ Dansk kurser for medfølgende ægtefæller, arrangeret af Studieskolen _ Fælles faste fritidsaktiviteter for medfølgende ægtefæller _ Fælles informationsmøder for medfølgende ægtefæller

P43: 4.23 Rapport. Barrierer for tiltrækning af udenlandske forskere. KU-DTU-RegionH-samarbejdet 2009.pdf - 43:6 Side 15	3.3 Facilitere let tilgængelig information om praktiske forhold En vigtig barriere for udenlandske forskere ligger ifølge de gennemførte interviews i utilstrækkelig adgang til informationer om de mange praktiske forhold, der skal håndteres for at muliggøre en smidig inklusion i det danske velfærdssamfund. De nødvendige informationer fremstår ikke tilstrækkeligt samlet og ofte er der tale om informationer på dansk. Så selv om der eksisterer forskellige nyttige tilgange (f.eks. www.workindenmark.dk, www.nyidanmark.dk, www.cocap.com), er der behov for en samlet lettilgængelig indgang for udenlandske forskere og deres familier til de danske arbejds- og levevilkår. DTU's International Faculty Service og Københavns Universitets International Staff Mobility Office har haft denne problemstilling for øje i en række år og har erfaret, hvorledes den manglende mulighed for at levere et samlet velorganiseret informationsmateriale let af den ankomende udenlandske gæsteforsker opleves som manglende parathed til at modtage og "huse fremmede" og dermed i sidste ende manglende gæstfrihed. Derfor anbefaler arbejdsgruppen, at DTU-KU-RegionH samarbejdet etablerer en sådan samlet indgang i form af en fælles velkomstpakke (se bilag 3).	Hjælp til udenlandske forskere
P43: 4.23 Rapport. Barrierer for tiltrækning af udenlandske forskere. KU-DTU-RegionH-samarbejdet 2009.pdf - 43:7 Side 17	3.4 Markedsføring af forskningsmæssige styrkeområder og attraktive arbejds- og levevilkår for udenlandske forskere og deres familier Der ligger en opgave i offensivt at synliggøre hovedstadsregionen i de globale forskernetværk som attraktivt opholdssted for udenlandske forskere dels i forhold til regionens forskningsmæssige styrkeområder, dels i forhold til de attraktive arbejdsvilkår og levevilkår i Danmark. I arbejdet med at tiltrække flere udenlandske forskere til hovedstadsregionen fremhæves således både udbredelse af kendskabet til den primære attraktionsfaktor: regionens forskningsmæssige styrkeområder og de sekundære rammebetingelser. Dette gælder både eksisterende positive vilkår og de forbedringer af forskningens rammebetingelser, regionen er i gang med at gennemføre på væsentlige punkter. Udbredelsen af kendskabet til de forskningsmæssige styrkeområder i hovedstadsregionen kan forbedres både ved at styrke de eksisterende kanaler (f.eks. afholdelse af videnskabelige kongresser, udvikling af ambassadørprogrammer) og ved anvendelse af nye supplerende kanaler, som de yngre generationer af forskere i øget grad gør brug af. Et eksempel på sidstnævnte kunne være etablering af en fælles forskerportal, som samtidig kunne være med til at udbrede kendskabet til de attraktive arbejds- og levevilkår for professionelle i Danmark.	Udenlandske forskere Vilkår uden for arbejde
P43: 4.23 Rapport. Barrierer for tiltrækning af udenlandske forskere. KU-DTU-RegionH-samarbejdet 2009.pdf - 43:8	3.4.2 Fælles KU, DTU, RegionH ambassadørprogrammer for forskere, der vender hjem efter kortere eller længere ophold i Danmark En anden vigtig indsats vil være at udvikle forskellige ambassadørmodeller, f.eks. programsatte (pakketerede og finansierede) større eller mindre ambassadøropgaver for forskere, der vender hjem efter kortere eller længere ophold i Danmark. Markedsføringen skal ses i sammenhæng med relaterede initiativer i handlingsplanen for 2009 samt	Hjemvending til Danmark

Side 18	Tectras og Medicon Valleys ambassadørmodel. Forskellige modeller har været overvejet i arbejdsgruppen:	
	Den anbefalede model vil være at tilrettelægge en ambassadørpakke, hvor den hjemvendende forsker forpligter sig til over 12 måneder at holde 2 foredrag og 2 workshops om sine erfaringer med arbejds- og levevilkår for udenlandske forskere i Danmark. Hertil kommer den styrkede adgang til og position i det globale forskernetværk inden for forskningsområdet, et sådant ophold kan indebære.	
P43: 4.23 Rapport. Barrierer for tiltrækning af udenlandske forskere. KU-DTU-RegionH-samarbejdet 2009.pdf - 43:9	3.4.3 Fælles KU, DTU, RegionH forskerportal For mange forskere sker en styrkelse af deres position i globale forskningsnetværk gennem opbyggede professionelle-personlige relationer, udgivelse af artikler og deltagelse i relevante videnskabelige kongresser.	Udenlandske forskere
Side 20	Af de foretagne interviews med herboende udenlandske forskere fremgår det, at dette stadig udgør de centrale kanaler, men at især yngre forskere også benytter sig af virtuelle forskningsfora og internationale erfaringsudvekslings- og forskningsophold programmer for at komme i kontakt med stærke udenlandske forskningsmiljøer og klynger inden for deres felt. I den forbindelse kan en virtuel forskningsplatform udover at beskrive og promovere forskningens resultater og udvikling inden for det pågældende område udgøre en væsentlig tilgang til f.eks. informationer om forskningens organisering og infrastruktur, karriere- og udviklingsmuligheder for den enkelte forsker samt om professionelle vidensarbejdere generelle arbejds- og levevilkår i hovedstadsregionen. Arbejdsgruppen anbefaler derfor etablering af en fælles DTU-KU-RegionH forskerportal, som udover regionens forskningsmæssige styrkeområder kan være med til at udbrede kendskabet til regionens attraktive arbejds- og levevilkår for forskere og andre professionelle vidensarbejdere. Målgruppen for en sådan fælles forskningsportal er udover udenlandske forskere og forskningsinstitutioner tillige udenlandsk erhvervsliv, sponsorer og fonde mv., der kunne have interesse i et samarbejde med forskere & forskningsmiljøer i region hovedstaden. Sekundær målgruppe er forskere, forskningsmiljøer og vidensorienterede virksomheder, sponsorer og fonde i Danmark.	
P43: 4.23 Rapport. Barrierer for tiltrækning af udenlandske forskere. KU-DTU-RegionH-samarbejdet 2009.pdf - 43:10	3.5.1 Internationalt twinning program for udenlandske forskere - et regionalt initiativ På workshop den 2. juli 2008 om regionalt internationaliseringsinitiativ blev bl.a. drøftet muligheden for etablering af regionalt phd./post.doc internationalt twinning program. Programmet tænkes strategisk rettet mod udenlandske forskningsmiljøer og destinationer, der udgør primære samarbejdspartnere i globale eliteforskningsnetværk for "stjerne" forskningsområder i hovedstadsregionen. Dermed fremmes en internationalisering af vækstlaget i de hovedstadsregionale stjerneforskningsmiljøer ved at muliggøre 3-4 årige phd./post.doc ophold i hovedstadsregionen for dygtige udenlandske studerende og forskere inden for udvalgte stjerne forskningsområder. Samtidig vil en sådan udvikling og styrkelse af vækstlaget indebære tiltrækning af excellente udenlandske seniorforskere til regionens top 10 forskningsområder. Arbejdsgruppen vurderer, at et sådant program vil være en indsats, hvor KU-DTU-RegionH	Udenlandske forskere
Side 22-23		

	samarbejdet kan manifestere en selvstændig regional indsats i forhold til internationaliseringsmålsætningen. Udgangspunktet for et fælles KU-DTU-RH internationalt twinning program kunne f.eks. være en model, der er udgiftsneutral for parterne, idet 1/3 af udgifterne til udenlandske phd/postdoc ophold i hovedstadsregionen kunne finansieres af den udenlandske twinning partner, 1/3 af det danske videnskabsministerium og 1/3 af danske fonde. Muligheden for at udlændinge efter 1. januar 2010 kan indgå under erhvervs Phd.-ordningen kan fremme realiseringen af et sådant program.	
P43: 4.23 Rapport. Barrierer for tiltrækning af udenlandske forskere. KU-DTU-RegionH-samarbejdet 2009.pdf - 43:11 Side 24	Arbejdsgruppen for attraktive boliger til udenlandske forskere færdiggjorde rapport i januar 2009. Foruden at undersøge muligheden for fælles byggeprojekt med velbeliggende attraktive forskerboliger - var en væsentlig anbefaling at etablere Fælles KU-DTU-RegionH database og koordinering af det løbende udbud- og efterspørgsel af forskerboliger. Baggrunden herfor er ikke mindst, at man i de kommende år imødeser større efterspørgsel og vigende udbud af forskerboliger, hvorfor det eksisterende udbud må udnyttes optimalt. Da manglende udbud af attraktive boliger udgør en barriere for tiltrækning af udenlandske forskere og deres familier, anbefaler nærværende arbejdsgruppe derfor at igangsætte forprojekt til at afklare databasearkitektur, organisation, tidsplan, omkostninger og finansieringsmuligheder for en sådan fælles database og koordineringsfunktion.	Hjælp til udenlandske forskere
P54: 4.10 Bilag til rapport. Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning, Bilag D. Danmarks Forskningsråd & Rambøll 2001.pdf - 54:18 Side 36-37	4.5. Forskeres og institutioners forslag til initiativer, der kan forbedre vilkårene for rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere Samtlige undersøgelsens deltagere har haft lejlighed til at anføre forslag til initiativer, der kan forbedre vilkårene for rekruttering og fastholdelse af udenlandske forskere. 96 ud af de 193 adspurgte forskere har benyttet sig af muligheden for at nævne et eller flere forhold som de mente kunne gøre det mere attraktivt for udlændinge at søge danske forskerstillinger. Forslagene vedrører overordnet følgende: • 37 nævner: Forhold vedrørende højere løn og/eller lavere skat • 16 nævner: Udarbejdelse af skriftligt materiale (en "velkomstpakke") på engelsk, som giver informationer om generelle danske samfundsforhold og det danske forskningsmiljø samt institutionen, tilrettelæggelse af fag, finansieringen af forskningen, eksamen mv. Materialet bør være tilgængelig på Internet • 12 nævner: Lettere adgang til forskningsmidler, idet forskerne angiver, at en stor del af deres tid i dag anvendes til at søge disse. Der ønskes et mere gennemskueligt tilskudssystem i forbindelse med forskningsfinansiering • 10 nævner: Etablering af gæsteboliger, hvor udenlandske forskere kan tilbydes bolig i perioder af varierende længde generel hjælp til at finde bolig, eventuelt etablere bytteboliger for forskere • 8 nævner: Tilbud om danskundervisning, f.eks. ved at undervisningsbyrden kunne reduceres i starten af ansættelsen og konverteres til obligatorisk danskursus	Udenlandske forskere Hjælp til udenlandske forskere

-
- 8 nævner: Mulighed for at institutionerne kan yde bidrag til flytteomkostninger
 - 6 nævner: Etablering af støtteforanstaltninger vedrørende beskæftigelse til Rekruttering af udenlandske forskere til dansk forskning 33 ægtefæller. F.eks. at oprette fælles stillinger og deltidsstillinger for forskerægtepar
 - 4 nævner: At stimulere institutionernes internationale relationer og forskningsnetværk, idet dette kan "gøde jorden" og øger institutionens internationale profil og attraktivitet
 - 3 nævner: Hurtigere sagsbehandlingstid i det offentlige, herunder særskilt behandling af udenlandske forskere i Udlændingestyrelsen
- Fra såvel forskerens side som fra repræsentanterne på institutionerne er der fremkommet forskellige forslag til konkrete initiativer, der vil kunne imødekomme nogle af de ønsker og behov som fremsættes:
- Udarbejdelse af en checkliste/manual, der kan hjælpe institutionerne til at yde mere systematisk hjælp og vejledning i forbindelse med ansøgningsfasen
 - Etablere en mentorordning, hvor institutionerne udpeger koordinatore som, kan støtte og vejlede de udenlandske forskere i den første tid
 - Etablering af en central instans, hvor ekspertise vedrørende relevante forhold for udenlandske forskere kunne være samlet, evt. med repræsentanter på de enkelte forskningsinstitutioner og universiteter til udelukkende at varetage praktiske forhold vedrørende udenlandske forskeres etablering i Danmark.

P59: 4.38 Rapport. Collaborative doctoral education. European University Association 2009.pdf - 59:1

Side 26-27

In general, it seems that long-term university business collaboration schemes usually have a better chance to succeed than short-term initiatives. one reason is that universities can better deliver in the long term. another is that long-term collaborations tend to reflect a mature relationship, which has been well-managed on both sides. these general statements were confirmed by all the different inputs to DoC-CareerS. the university and industry case studies showed a range of principal collaborative initiatives in which universities and industries play, in the broadest sense, different roles in different timeframes (Figure 3.1-1). at one extreme of the role axis, the university is strictly a supplier of knowledge and human resources for the industry by performing research within limited contracts with specific projects. this interaction does not necessarily entail strong and durable relations between the two entities; however it can be seen by the partners as providing the first steps towards future longerterm relations, as trust builds between them. in specific contract research we can distinguish two strategies:

i) Outsourcing: the company outsources the conduct of a research project, or a part of it, for which they seek know-

Samarbejde mellem universiteter og erhvervsliv

ledge and expertise that is not available in the company. normally, the contracted university has a good reputation in the relevant field. Most of the interviewed companies use this sort of collaboration frequently with one or more university partners.

ii) Partnership: a company and a university sign a contract to work together on a specific project where the university and company provide different specialist knowledge and the company contributes towards scientific-technical development. this type of contract can be used as a tool to test interaction between the partners

and eventually evolve to longer-term or regular collaboration. at the other extreme of the role axis, universities and industries are partners which carry out research activities and jointly contribute to taking part in education and training. in this “partner” role, strategies are considered by the companies as an investment for the future and are usually seen as long term. universities see this type of interaction as one way to enhance employability of their graduates and

attract resources from industry for research. the DoC-CareerS university and industry case studies have illustrated the following types of collaboration:

i) Doctoral Projects/Programmes:

Collaborative Doctoral Programmes involving industry and university are a good vehicle to enhance knowledge transfer, intersectoral mobility and mutual understanding. Doctoral programmes enable companies to take part in researchers' education and training, exposing 24 | Doctoral Programmes in Cooperation with Industry | DoC CareerS Project them to environments which will allow candidates to acquire skills relevant to the business world in addition to those relevant to the academic

world. this report deals primarily with the issues related to this type of collaboration.

P59: 4.38 Rapport. Collaborative doctoral education. European University Association 2009.pdf - 59:2	v) Joint Training Programmes (“Chairs”): these are programmes developed jointly by universities and enterprises around a specific topic. the main objective of companies in setting up Chairs in collaboration with universities is mainly to educate people who can be potential employees and who have a skill profile most suitable for the company activities. these Chairs are created as a result of an earlier successful partnership and take a long term perspective	Samarbejde mellem universiteter og erhvervsliv
Side 27		
P59: 4.38 Rapport. Collaborative doctoral education. European Uni-	iv) Joint Research Laboratories: a company and a university or laboratory can jointly decide to set up what is called a “laboratory” to work on themes of common interest. these laboratories are not necessarily related to one specific project and can be located in the company or in the university. in general, these laboratories are created as a result	Samarbejde mellem universiteter og erhvervsliv

versity Association 2009.pdf - 59:3	of a successful previously established partnership and developed with a long term perspective.	
Side 27		
P59: 4.38 Rapport. Col- laborative doctoral edu- cation. European Uni- versity Association 2009.pdf - 59:5	Contributing to sustainable funding for research and research infrastructure: this category of benefits included: i) acquiring and updating equipment, research facilities, infrastructure ii) recruiting doctoral candidates, post-docs and researchers in general iii) enhancing PhD candidates' entitlements (e.g. participation in conferences, building networks, etc.)	Samarbejde mellem univer- siteter og erhvervsliv
Side 39		
P59: 4.38 Rapport. Col- laborative doctoral edu- cation. European Uni- versity Association 2009.pdf - 59:7	Added values: • Quality of research: academic standards with strategic value for industry • Insight of both academic and non-academic organizations • Broadening employability perspectives for doctorate holders by learning to apply skills and knowledge acquired through research in industry (skills & knowledge transfer) • Reinforcing university-business cooperation: joint supervision, mutual access to academic and business networks, etc. Outcomes: • Doctoral graduates with a better understanding of the industrial world • Doctoral graduates better prepared for employment outside academia • More and better links between university and industry Concerns: • Excessive focus on non-academic activities	Samarbejde mellem univer- siteter og erhvervsliv
Side 31		

	• Limiting freedom for the development of break-through ideas • Conflict on publication rights, intellectual property rights • Supervisory scheme: communication issues, quality Solutions: • Committing resources: material - access to necessary equipment; human - supervisors, doctoral candidate, others if necessary • Realistic expectations from all sides: project fitting into both academic and business research fields and strategies, awareness of the nature of the doctoral process, time-frames, needs, expected outcomes, work load, etc. • Formalisation of an agreement and flexibility to accommodate to unforeseen situations	
P60: 4.39 Rapport. Building More and Better Bridges Between University and Industry in Europe. EUA 2008.pdf - 60:15 Side 27	Doctoral Candidates as "bridge builders" between university and industry Doctoral process is about acquiring original knowledge through research. Knowledge transfer is intrinsically linked to research and doctoral education. Doctoral holders are employed outside academia. University community should take into account this reality and start perceiving doctoral industry careers not as a second but as a legitimate first option. Industry should become more aware of and recognise the added value of the doctoral holders skills. Status of doctoral holders in society should be upgraded and the implicit skills acquired through research should be made more explicit to employers. Doctoral programmes in Europe should be diverse enough that graduates have options for broad professional career perspectives where they can serve the society with their special skills.	Samarbejde imellem universiteter og erhvervsliv
P60: 4.39 Rapport. Building More and Better Bridges Between University and Industry in Europe. EUA 2008.pdf - 60:16	General conclusions Universities and enterprises share many views on opportunities, challenges and barriers of university-industry cooperation. There are no "one-size-fits-all" ways forward for University-Industry collaborative doctoral programmes. They tend to be specific to every field/case including local or regional cultural differences. The state-of-the art dialogue between university and industry is reaching a level of maturity leading to a window of opportunity for effective action on promoting durable relations between the two worlds.	Samarbejde mellem universiteter og erhvervsliv

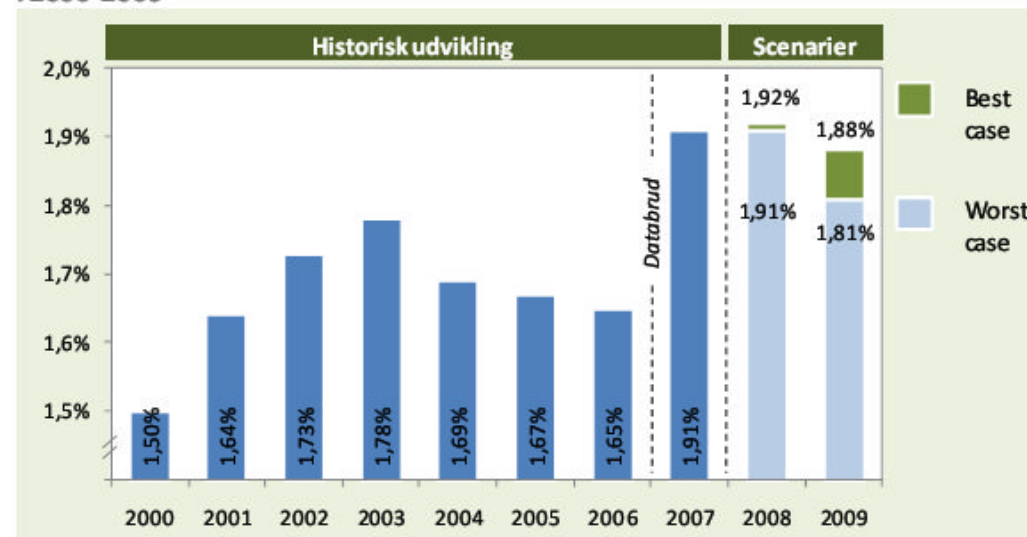
Side 28	Public support is crucial for the development of these sort of initiatives The skills of creative workers acquired during research education can serve the knowledge society by developing new ways to deal with problems. Mobility is an asset for their employability. More and better prepared doctoral holders for employment in industry environments provide enhanced opportunities for Europe to become more competitive at a global scale.	
P60: 4.39 Rapport. Building More and Better Bridges Between University and Industry in Europe. EUA 2008.pdf - 60:17	Policy making bodies at work: which kind of support can they give? Support of governments as facilitators for university-business cooperation processes and growing awareness of IPR is considered crucial: Stimulate culture of both technological and non-technological innovation in industries	Samarbejde mellem universiteter og erhvervsliv
Side 24	Formulate strategies for innovation and implement them effectively Develop sustainable funding schemes incentivising university-industry cooperation Support platforms for networking Sound evaluation procedures for good quality projects	
P60: 4.39 Rapport. Building More and Better Bridges Between University and Industry in Europe. EUA 2008.pdf - 60:18	Tracking Doctoral Holder Careers by Universities: Benefits and Challenges ☐ Main benefits include: ☐ Developing doctoral training schemes ☐ Defining institutional profile ☐ Reinforcing partnerships with business ☐ Main challenges include: ☐ Representativeness of respondents: bias to academia and to the successful ☐ Institutional commitment: senior management and academics	Samarbejde mellem universiteter og erhvervsliv
Side 23		

	☐ Implementing findings and recommendations ☐ In Europe there is a general lack of university institutional follow up on doctoral holders professional destinations. EUA is examining good practices in the DOC- CAREERS project. Institutions should track their doctoral graduates to become significant drivers at institutional, national and international level and to inform doctoral candidates of their potential employment options.	
P60: 4.39 Rapport. Building More and Better Bridges Between University and Industry in Europe. EUA 2008.pdf - 60:20 Side 19	Transferable skills and employability Career paths of doctoral holders employed outside academia (both in research and non-research positions) are extremely diverse. Transferable skills in doctoral holders are important for developing careers both inside or outside academia. Raising awareness of skills acquired through the doctoral process is needed for doctoral candidates to widen their range of employment opportunities and mobility horizons. There is a group of core competencies common to all fields that make a doctoral holder employable outside an academic context. They are related to communication, negotiation and management skills, as well as the ability to apply creative thinking and the capacity to adapt to business contexts and deal with complex and multidisciplinary work. Though very variable, the need for transferable skills training are differently viewed by R&D intensive companies (large or small) than by medium or lower R&D companies and by doctoral candidates/holders.	Samarbejde mellem universiteter og erhvervsliv Generiske kompetencer
P60: 4.39 Rapport. Building More and Better Bridges Between University and Industry in Europe. EUA 2008.pdf - 60:22 Side 19	University and Industry Views on Collaborative Doctoral Programmes (II) Behind the formal procedures such as joint supervision or placements in business, successful long-term university-business cooperation processes are holistic, i.e. the soft part of the relationship is very important and continuous face-to-face experience is mandatory to build trust and durable partnerships. In general, structured doctoral programmes which include a contract signed by all parties and provide legal status for the doctoral candidate are satisfactory for all parties. Intellectual Property Rights (IPR) issues, though they may be difficult to address and agree upon, are not seen by successful practitioners as a factor impeding the collaboration. They are, of course, a barrier and the difference between ownership of the IPR itself and ownership of the exploitation rights should be clearly understood. Support of governments as facilitators of collaborative university-industry doctoral education is considered crucial. Public support is more necessary for SMEs than in the case of large R&D intensive industry.	Samarbejde mellem universiteter og erhvervsliv
P60: 4.39 Rapport. Building More and Better Bridges Between University and Industry in	"Structured" doctoral programmes in cooperation with industry Good basis for:	Samarbejde mellem universiteter og erhvervsliv

Europe. EUA 2008.pdf - 60:23	Respect of legitimate interest of all parties	
Side 11	Quality of research	
	Quality of management	
	Degree of structure depending on:	
	Field of Knowledge (SET, BML usually more structured than HESS)	
	Role of the company (data supplier, network, supervision, placements in firm, funding)	
	Main source of funding (public, private or combination)	
P60: 4.39 Rapport. Building More and Better Bridges Between University and Industry in Europe. EUA 2008.pdf - 60:24	Principal Characteristics of Doctoral Programmes in Cooperation with Industry	Samarbejde mellem universiteter og erhvervsliv
Side 10	Long-term activity (3 to 5 years)	
	Entry profile of doctoral candidate average: Master degree, 25 to 35 years old	
	Diverse approaches towards an "Open Innovation" model:	
	☐ Private initiative from large business: Usually initiated by business, highly structured, based on previous collaborative projects	
	☐ Private initiative from SME (usually high tech): Sectorial and regional approach with public support (Regional/National schemes and EC Structural Funds when applicable)	
	☐ University-led: Usually project based, dealt with case-by-case by initiative of individual professor or research team	
	☐ Public-Private partnership: Structured programme lead by government	
	Partners must find adequate balance:	
	Structure - Flexibility	

P60: 4.39 Rapport. Building More and Better Bridges Between University and Industry in Europe. EUA 2008.pdf - 60:25	Doctoral programmes in collaboration with industry: what is different? Exposure to the private environment and acquire an insight of non-academic organisations Joint supervision by professionals from different sectors Broaden employability perspectives Enable networking outside academic environment Access to additional industry training and meetings Possibility of additional scholarships (to attend conferences, publish in journals, summer/winter schools, etc.)	Samarbejde mellem universiteter og erhvervsliv
--	---	---

Figur 1: Historisk udvikling og scenarier for erhvervslivets FoU som andel af BNP i 2000-2009



Kilde: Danmarks Statistik, Finansministeriets Økonomiske Redegørelse maj 2009 samt egne beregninger

Note: Data mellem 2006 og 2007 er ikke direkte sammenlignelige pga. databrud.

P60: 4.39 Rapport. Building More and Better Bridges Between University and Industry in Europe. EUA 2008.pdf - 60:4

Side 12



Structural Components of Doctoral Programmes in Cooperation with Industry

Structural Component	Higher degree of structure	Lower degree of structure
Commitment from the university	Institutional + Professor/Researcher	Professor/Researcher
Commitment from the industry	Top management + Middle management/Research Team	Middle management/Research Team
Role of industry (one or more)	Funding/ Placements/ Supervision/ Data Supplier/ Networking	Supervision/ Data Supplier/ Networking
Public support	Normally yes (but some large R&D companies set their own programmes without it)	Possible
Research project agreed by all parties	Formal	Informal
Contract specifying rights and duties of each party, including IP rights	Formal	Possible
Legal status for the doctoral candidate	Yes (contract, scholarship)	Possible
Supervisory team involving professionals from different sectors	Yes	Possible
Additional entry requirements (company interviews, HR selection processes)	Normally yes	Possible

...12...

Samarbejde mellem universiteter og erhvervsliv



University and Industry Views on Collaborative Doctoral Programmes (I)

- A general view is that there is not, and should not be, a single model of doctoral collaboration with industry and universities should be more aware of the employment destinations of doctoral holders and perceive moving from academia not as a second but a legitimate first choice.
- Doctoral education is one way to promote "mindset" changes in academia and enterprises. In fact, many views, opportunities and barriers are shared by both communities. The main challenge is to find timely common interests. Prejudices and difficulties in the execution of university-industry projects can easily overshadow possible advantageous outcomes.
- In general, the university community should perceive moving from academia to business not as a second choice but as a legitimate first choice.
- Doctoral research and knowledge transfer are intrinsically linked and candidates/ holders exposed to collaborative research are natural bridge builders between the two worlds.

...14...

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.