

Universiteternes karrierehåndtering: Tab af talent og fallende kvalitet i de forskningsbaserede uddannelser

Den 24. januar 2012
Sagsnr. S-2012-100
Dok.nr. D-2012-1629
bba/ka

På trods af universitetslovens klarhed om, at universiteterne skal sikre sammenhæng og ligestilling mellem forskning og uddannelse, er realiteten en stadig stærkere bevægelse mod en dekobling af de to kerneopgaver.

Meget tyder på, at de karrierevilkår som universiteterne tilbyder yngre videnskabelige medarbejdere er en medvirkende årsag til, at forskningen reelt dekobles uddannelserne, men også, at universiteterne i stigende grad oplever problemer med at tiltrække og fastholde forsknings- og undervisningstalenter. En udvikling som forstærkes af forskningsfinansieringssystemets fokus på eksterne forskningsmidler på bekostning af frie basismidler.

Kritikken af universiteternes pauvre karrierehåndtering kan retfærdigvis ikke adresseres uden samtidig også at rette en kritik af incitamentsstrukturen i forskningsfinansieringssystemet.

Den høje andel af konkurrenceudsatte forskningsmidler i forskningsfinansieringssystemet har således flere afledte negative effekter på uddannelsernes forskningsbaseret og dermed kvalitet. Blandt andet, at forskere frikøbes fra undervisningen for at koncentrere sig om at hjemtage de eksterne forskningsmidler. At eksternt finansierede forskningscentre etableres uden nogen form for tilknytning til uddannelserne. At den gængse start på en universitetskarriere i dag består af tidsbegrænsede forskerstillinge uden undervisningspligt som fx postdoc. Det forhold, at forskningsmeritter er altafgørende for udsigten til fastansættelse i et lektorat er med til at cementere en universitetskultur, hvor forskning har forrang for uddannelserne.

Konsekvensen af finansieringssystemets indretning og universiteternes karrierehåndtering, er, at alt for meget forskning foregår uden kobling til uddannelserne til skade for uddannelsernes forskningsbaseret. Den virkelighed der står tilbage er, at sammenhængen mellem forskningen og uddannelserne på universiteterne nok er idealet, men ikke realiteten.

Postdoc har fortrængt adjunkterne i antal

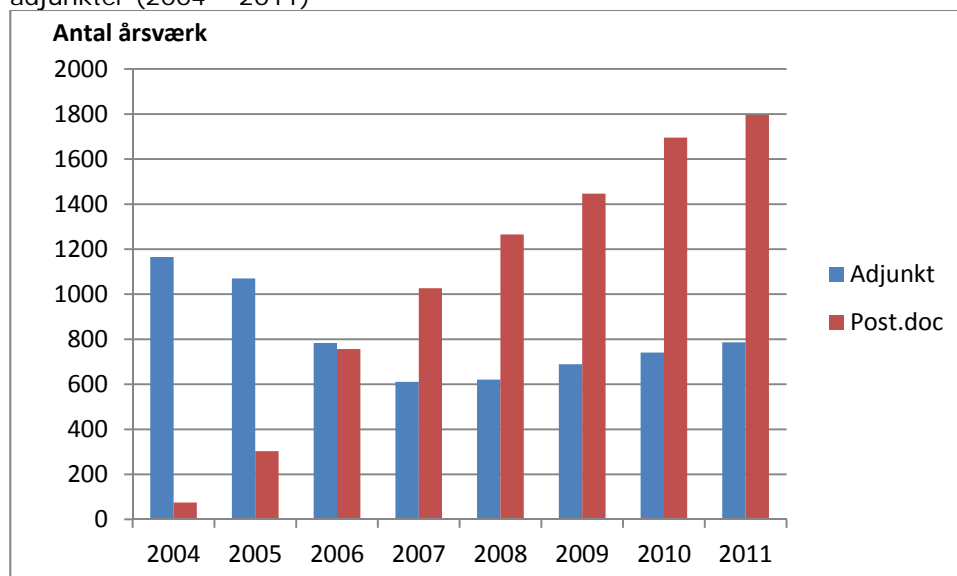
Dekoblingen af forskningen fra uddannelserne kan konkret aflæses i de senere års udvikling i antallet af postdoc og adjunkter, der stillingsstrukturmæssigt placerer sig mellem ph.d. og lektorat.

Såvel postdoc- som adjunkt-stillingen er tidsbegrænset, men til forskel fra postdoc skal adjunktet kvalificere den videnskabelige medarbejder til at varetage universiteternes hovedopgaver, forskning og undervisning, og således kvalificere til fastansættelse i et lektorat.

En postdoc er derimod en forskningsstilling og er oprindeligt tænkt som en stillingstype, der skal afhjælpe et midlertidigt behov for at løse en konkret forskningsopgave.

Selv om adjunktet – således til forskel fra postdoc'en – har sin naturlige plads i et universitært karrierespor, viser nedenstående figur, at postdoc'erne siden 2007 har fortrængt adjunkterne som den normale stillingskategori for yngre forskere inden en eventuel fastansættelse som lektor.

Figur 1: Antal årsværk i forskerstaben på universiteterne fordelt på postdoc og adjunkter (2004 – 2011)



Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase

Undersøgelser bekræfter kritikken af universiteternes karrierehåndtering

Flere undersøgelser har inden for de senere år peget på uheldige følger-virkninger af universiteternes karrierehåndtering. Ikke kun i forhold til en dekobling af forskningen fra uddannelserne, men også i forhold til, at det bliver stadig vanskeligere for universiteterne at tiltrække og fastholde dygtige forsknings- og undervisningstalenter.

Undersøgelserne peger alle på en personalepolitik, der skaber dyb frustration blandt yngre forskere, over de usikre karrierevilkår de tilbydes. En personalepolitik der reelt bevirker, at dygtige talenter fravælger en karriere på danske universiteter.

Her skal særligt fremhæves tre undersøgelser og rapporter:

1. Hvor svært ska' det være? - En kvalitativ analyse af Adjunktundersøgelsens åbne spørgsmål (2005)
2. Forskning uden barrierer – Rapport til Videnskabsministeriet fra Arbejdsgruppen vedrørende barrierer for en forskerkarriere (2006)
3. Evaluering af forskerkarriereveje – håndtering af forskeres karrierer på de danske universiteter (2011)

Ad. 1. Kvalitativ opfølgning af Adjunktundersøgelsen (2005)

På opdrag af AC og Personalestyrelsen gennemførte det daværende Dansk Center for Forskningsanalyse, Aarhus Universitet, i 2004 en survey blandt adjunkter på universiteterne. Hensigten var at få belyst, hvorfor mange adjunkter ikke fortsatte i en videre universitetskarriere.

En stor andel af de adspurgte adjunkter benyttede de åbne spørgsmål i surveyen til at give luft for frustrationer over karriereforholdene. AC finansierede derfor efterfølgende en kvalitativ analyse af Adjunktundersøgelsens åbne spørgsmål.

Den kvalitative analyse¹, berørte blandt andet problemerne med manglende engagement i instituttets liv blandt de tidsbegrænsede ansatte.

Følgende to citater skal fremhæves:

"Det er demotiverende for mange kolleger, at der ikke er udsigt til fast ansættelse. Mange kortvarigt ansatte skaber et arbejdsmiljø som er præget af ligegyldighed og manglende lyst til at engagere sig i arbejdspladsen og langsigtet udvikling, hvilket jeg finder yderst problematisk – især for udvikling af uddannelserne."

"Man vænner sig til, at arbejde på kontrakt, men der skete en mærkbar forandring af mit forhold til arbejdspladsen, da jeg fik et lektorat på stedet. Jeg blev langt mere klar over, at nu var stedets udvikling en del af mit ansvar, hvor jeg før hele tiden havde levet med "den ene fod ud af døren", idet man jo ikke kunne være sikker på, en fremtid på arbejdspladsen."

Det store fokus på forskningsmeritter i forhold til at køre sig i stilling til et lektorat, har ifølge adjunkterne indvirkning på deres undervisningsengagement. Som det hedder i rapporten:

"Undervisning presser dem nemlig på deres forskningstid, og er dermed en sten på vejen til lektoratet, der først og fremmest opnås på baggrund

¹ Ditte Petersen, Særtryk fra Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, AAU

af forskningsresultater og publikationer. I "kampen for fastansættelse" ytrer mange adjunkter sig derfor ganske negativt om undervisningsforpligtelsen, og spørgsmålet er, om ikke dette betyder en nedprioritering, der på sigt går ud over kvaliteten af undervisningen."

Analysens konklusion fremhæver endvidere utilfredshed med universiteternes karrierehåndtering og de generelle vilkår for yngre videnskabelige medarbejdere:

"Mange adjunkter påpeger ligeledes, hvordan personalepleje er så godt som ikke-eksisterende på universiteterne, hvor de i stedet for at modtage karrieremæssig vejledning og personlig støtte, mødes med forventning om at klare sig selv."

"Der tegner sig et billede af, at universiteterne ikke er konkurrencedygtige hvad angår sikkerhed i ansættelsen og vilkår generelt, og derfor er der mange af adjunkterne, der har foretaget et bevidst fravalg af universiteterne og søgt andre steder hen."

Ad. 2. Rapport om barrierer for en forskerkarriere (2006)

Videnskabsministeriet nedsatte i 2006 en arbejdsgruppe, der fik til opgave at afdække de barrierer, der eksisterer i forhold til en forskerkarriere på universiteterne.

Baggrunden for tiltaget var, at Barcelona-målsætningen for forskningsinvesteringerne ville skabe behov for en oprustning i forskningsmiljøerne og derfor forudsætte, at universiteterne ville være i stand til at rekruttere og fastholde talentfulde og motiverede unge.

Rapporten pegede blandt andet på følgende barrierer:

"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 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."

Ad. 3. Evaluering af forskerkarriereveje (2011)

Seneste skud på stammen af undersøgelser af universiteternes karrierehåndtering er fra 2011. På opdrag af Forsknings- og Innovationsstyrelsen har Deloitte Business Consulting gennemført en evaluering, der bygger på surveys og interviews blandt videnskabelige medarbejdere og ledelser på landets otte universiteter, samt blandt forskere der har forladt deres danske universitetsstilling.

Også denne undersøgelse har til formål at undersøge universiteternes evne til at tiltrække, udvikle og fastholde yngre forsknings- og undervisningstalenter.

I evalueringens resume fremhæves følgende:

"Mange forskere ved ikke, hvilke kriterier der er for forfremmelse, og mange har ikke drøftet deres videre karriere med deres nærmeste leder."

"Samlet set viser analysen, at et skift væk fra universitetsverdenen, som oftest sker fra stillinger på postdoc/adjunktniveau og som konsekvens af udsigten til lang tids midlertidige ansættelser eller usikkerhed om mulighederne for videre forskerkarriere på universitetet."

"Der er ikke forskel på andelen af mænd og kvinder, der søger bort, men andelen, der søger mod andet universitet, er lavest blandt kvinder. Kvinderne søger derimod i højere grad end mænd mod en forskningsstilling i en privat virksomhed eller ud af forskningen til anden offentlig ansættelse."

"Håndteringen af karriereforskel i forbindelse med ekstern finansiering er i stigende fokus på universiteterne. Blandt dem, der er helt eller delvist lønnet af ekstern finansiering, er 60 pct. tidsbegrænset ansat. De mange tidsbegrænsede ansættelser skyldes en kombination af stillingsstrukturen, ekstern finansiering og lokal håndtering af ansættelse i sammenhæng med finansiering."

"Evalueringen viser, at universiteternes støtte til disse forskeres karriere i forhold til ansættelsesvilkår og karriereplaner kan styrkes yderligere. Dermed er den fremadrettede karriere for den enkelte afhængig af eks-

terne bevillingsgivere. Dette medvirker til et samlet billede af forskerkarriereveje, der er uklare og usikre for den enkelte."

Evalueringen understreger behovet for, at der ses nærmere på organisationen og ledelsesrollerne på universiteterne i forhold til karrierestøtte.

Hvad skal der til?

Der eksisterer således masser af dokumentation over konsekvenserne af tingenes tilstand på de danske universiteter. Undersøgelser der alle peger på behov for handling. Der synes at være en voksende erkendelse af, at det er et delt ansvar mellem det politiske / administrative niveau og universiteterne.

Opgaven for politikerne må være at få besluttet et nyt styrings- og bevillingssystem, der understøtter sammenhængen mellem forskningen og uddannelserne, og som giver universiteterne de nødvendige økonomiske rammer for at kunne have en konkurrencedygtig talentpraksis. Omvendt må universitetsledelserne, i konkret handling, vise at de tager deres personaleudviklingsansvar alvorligt, ikke mindst i forhold til at forbedre evnen til at tiltrække og fastholde talentfulde forskere og undervisere.

Siden 2005 har universiteterne haft mulighed for at ansætte adjunkter i såkaldte "tenure tracks". Det betyder, at adjunkten – hvis positivt bedømt – overgår til et lektorat uden opslag. Hensigten hermed har været at give universiteterne et strategisk værktøj til at kunne tiltrække og fastholde unge forsknings- og undervisningstalenter.

De konkrete erfaringer viser desværre ikke overraskende, at universiteterne kun i særdeles ringe omfang har gjort brug af denne mulighed for talentpleje.

AC anbefaler, at universiteterne – eventuelt som selvvalgt mål i udviklingskontrakterne – påtager sig at få hævet andelen af adjunkter, herunder et ambitiøst løft i de særlige adjunkturer på "tenure track".

AC anbefaler endvidere, at et fremtidigt styrings- og bevillingssystem understøtter en styrket sammenhæng mellem forskningen og uddannelserne på universiteterne, karriere-, kultur- og bevillingsmæssigt. Dette skal opnås ved indgåelse af brede politiske aftaler om flerårige bevillinger til universiteterne, og hvor basismidlerne udgør minimum 70 pct. af de samlede statslige bevillinger.