

# Arbejdsvilkår ved de tidligere og nuværende sektorforsknings- institutioner

---

Dansk Center for Forskningsanalyse,

Institut for Statskundskab

Aarhus Universitet

**Marts 2012**

Carter Bloch

Heidi Skovgaard Pedersen

Kaare Aagaard



AARHUS  
UNIVERSITET

BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES  
INSTITUT FOR STATSKUNDSKAB  
DANSK CENTER FOR FORSKNINGSANALYSE



## Resumé

Denne rapport præsenterer resultaterne af en survey-undersøgelse blandt ansatte ved de tidligere og nuværende sektorforskningsinstitutioner. Der redegøres i dette resumé indledningsvist for undersøgelsens baggrund og population, inden resultaterne for hvert af rapportens hovedafsnit kort ridses op. Derefter knyttes der nogle kommentarer til det samlede billede, som undersøgelsen tegner. Afslutningsvis diskuteres en række af de forbehold, der knytter sig til resultaterne.

**Baggrund:** Nærværende undersøgelse har taget sit afsæt i et ønske om at undersøge medarbejdereffekterne af den fusionsproces, der blev gennemført med effekt fra 2007, og som resulterede i en række afgørende ændringer i det offentlige forskningslandskab. Antallet af universiteter blev hermed reduceret fra 12 til 8, mens langt størstedelen af de daværende 14 sektorforskningsinstitutioner blev indlejret på de tilbageblevne universiteter. Tilbage stod nu kun 4 af de tidligere sektorforskningsinstitutioner: Arbejdsmiljøinstituttet (nu NFA), Socialforskningsinstituttet (SFI), Statens Serum Institut (SSI), Kennedy-instituttet (KISØ) samt GEUS, der fik en juridisk særstatus. Undersøgelsen belyser dog kun en del af denne samlede fusionsproces, nemlig den del, der berører de tidligere eller nuværende sektorforskningsinstitutioner. Netop denne del påkaldte sig imidlertid også på forhånd størst opmærksomhed, fordi universiteter og sektorforskningsinstitutioner traditionelt har haft forskellige kulturer, forskellige stillingsstrukturer og forskellige opgave-porteføljer, der potentielt ville kunne skabe store udfordringer for en fusionsproces. Det undersøges på denne baggrund, hvordan de ansatte har oplevet fusionsprocessen samt hvordan den efterfølgende har påvirket deres arbejdsvilkår og karrierevalg. Samtidig undersøges det også, om arbejdsvilkår og karrierevalg har udviklet sig tilsvarende hos de sektorforskningsinstitutioner, som ikke er blevet fusioneret. Følgende emner er med dette udgangspunkt blevet afdækket i undersøgelsen: Karriereveje (afsnit 4), Oplevelse af fusionsprocessen (afsnit 5), Nuværende jobsituation (afsnit 6) og Jobtilfredshed (afsnit 7).

Undersøgelsen er udarbejdet på baggrund af en henvendelse fra Dansk Magisterforening (DM), der udtrykte en interesse for at få afdækket visse af disse spørgsmål. DM har med dette udgangspunkt finansieret undersøgelsen, men har ikke derudover haft indflydelse på hverken dataindsamling eller analyse.

**Population:** Undersøgelsen omfatter personer, som var ansat ved en sektorforskningsinstitution ved slutningen af 2006 og som samtidig har haft en forskningsrelateret stilling (VIP og AC-TAP). Survey-populationen består dermed af akademisk uddannede ansatte (VIP og AC-TAP) ved de 14 sektorforskningsinstitutioner ultimo 2006. Den samlede population består af 2.307 individer, hvoraf i alt 1.168 respondenter har besvaret skemaet. Det giver en besvarelsesprocent på 50,6 %. På institutionsniveau varierer svarprocenten fra knap 40 % til godt 65 %. De ansatte ved de fusionerede institutioner har haft en besvarelsesandel på knap 55 % sammenlignet med de nuværende sektorforskningsinstitutioner, som har en svarprocent på 45 %.

**Karriereveje:** Rapportens første resultatafsnit kortlægger medarbejdernes karrierespor og de valg, som de har truffet siden 2007. Respondenterne blev adspurgt i undersøgelsen om deres ansættelse, om afslutningen på ansættelsen (hvis den er afsluttet) samt karrierevalg i perioden frem til ultimo 2011. Blandt de ansatte, som har forladt institutionerne, blev årsagerne hertil undersøgt. Derudover blev det undersøgt i hvilken sektor, de ansatte arbejder på nuværende tidspunkt.

Generelt tegnede der sig ikke i forhold til disse spørgsmål noget tydeligt mønster af forskelle mellem fusionerede institutioner og nuværende sektorforskningsinstitutioner. Antallet af afskedigede varierer kraftigt på tværs af institutioner, men ikke systematisk mellem de to institutionstyper. I forhold til andre former for ophør af ansættelse er forskellene heller ikke markante. Dog er der væsentligt flere fra fusionerede institutioner, der har valgt at lade sig pensionere. Ligeledes synes jobskifte for tidligere ansatte ved nuværende sektorforskningsinstitutioner i relativt høj grad at have været motiveret af ønsker om selvrealisering, hvilket er i delvis modsætning til situationen for de tidligere ansatte ved fusionerede institutioner, der i højere grad peger på usikkerhed i forhold til deres ansættelsessituation som årsag til ansættelsesophør.

**Oplevelse af fusionsprocessen:** I rapportens følgende hoveddel bliver fokus flyttet fra karriereveje, mobilitet, ansættelsesophør og årsager til dette og over til medarbejdernes oplevelse af selve fusionsprocessen og implikationerne heraf for såvel eget arbejde som for institutionerne som helhed.

Tendenserne i besvarelsen pegede her på, at der for et flertal af respondenterne har været nogenlunde klarhed om deres egen ansættelse i snæver og kortsigtet forstand, men at der til gengæld har været stor usikkerhed i forhold til mere overordnede og mere langsigtede konsekvenser om ikke bare egen situation, men også om situationen for de indfusionerede institutioner som helhed. Særligt i forhold til disse mere overordnede og langsigtede forhold pegede et meget stort antal kvalitative kommentarer på en udbredt skepsis over for fusionernes faglige rationaler, og mange fremhævede i den sammenhæng, at processerne blev oplevet som resultatet af såvel et administrativt/politisk- som et institutionspolitisk spil, hvor spørgsmålet om faglig synergi ikke har været tillagt tilstrækkelig betydning. Mange peger ligeledes på, at det efterfølgende informationsniveau samt integrationsindsatsen og graden af medinddragelse har været særdeles mangelfuld, og at dette muligvis kan hænge sammen med den manglende finansiering af fusionsprocesserne.

**Nuværende jobsituation:** I forlængelse af afdækningen af oplevelsen af fusionsprocessen kommer der i det følgende afsnit fokus på vurderingen af nuværende jobsituation samt på udviklingen i tidsfordeling mellem forskellige typer af opgaver.

Vurderingerne fra de ansatte ved fusionerede institutioner viser sig her at være bemærkelsesværdigt negative. Mange oplevede, at friheden til at vælge forskningsprojekter var blevet mindre, at betingelserne for at udføre myndighedsbetjening og praksisnær forskning var forringet, at synergieffekterne var vanskelige at få øje på, og at trivsel og arbejdsmiljø ikke blev prioriteret. Ligeledes var det også oplevelsen, at spørgsmål om fremtidig karriereudvikling var meget usikre. I sammenligning med de nuværende sektorforskningsinstitutioner var det især bemærkelsesværdigt, at godt 58 % af de ansatte ved fusionerede institutioner var helt eller delvis uenige i, at der er større forskningsfrihed nu, mens det tilsvarende tal for nuværende sektorforskningsansatte var ca. 30 %.

Det fremgik endvidere, at der blandt respondenterne var en udbredt oplevelse af at særligt myndighedsbetjeningen var under pres, og at det for mange er svært at opnå plads, anerkendelse og meritering af myndighedsbetjening og forskellige former for aftagerrettet forskning. Flere betegner det i den sammenhæng som et paradoks, at myndighedsbetjeningen og den samfunds- og erhvervsrelevante forskning nedprioriteres og presses til trods for eksplicite politiske ønsker om at styrke netop disse former for forskning.

**Jobtilfredshed:** Endeligt fokuserer rapportens sidste resultat afsnit på tilfredshed med såvel løn- og arbejdsforhold som sociale og kollegiale forhold.

Resultaterne viser i den forbindelse, at ansatte på de fusionerede institutioner generelt var mindre tilfredse med både løn- og arbejdsforhold og sociale og kollegiale forhold end deres kolleger på de nuværende sektorforskningsinstitutioner. Særligt jobsikkerhed og tilfredshed med ledelsen er to områder, hvor de fusionerede institutioner skiller sig negativt ud.

Blandt de kvalitative kommentarer peger ganske mange derudover på vanskeligheder knyttet til et skifte i identitet og kultur som følge af fusionerne. Det fremhæves i den sammenhæng, at hvor det tidligere sektorforskningsarbejde var karakteriseret ved en fælles arbejdsidentitet og en oplevelse af i fællesskab at arbejde mod samme samfundsmæssige mål, er der inden for universiteterne i højere grad fokus på den individuelle identitetskabelse omkring egen forskning. Også dette fremstilles som et træk, der på sigt truer sektorforskningen indenfor universiteternes rammer.

**Samlet billede:** Når alle disse delresultater samlet gøres op, tegner der sig et bemærkelsesværdigt negativt billede af de ansattes oplevelser af fusionerne og disses konsekvenser for nuværende jobsituation. Dette billede synes i store træk at være gældende på tværs af hovedparten af de fusionerede institutioner. At der således ser ud til at være en række fællestræk på tværs af sektoren er dog ikke i sig selv overraskende, da Danmarks Miljøundersøgelser, Danmarks Jordbrugsforskning, RISØ, Danmarks Fiskeriundersøgelser og Danmarks Fødevarerforskning, der tilsammen udgør næsten hele den fusionerede gruppe, i store træk har haft samme fusionshistorie. Der har generelt for de fleste enheder været tale om meget langstrakte forløb med få forandringer i de første år og derefter ganske drastiske forandringer på kort tid. For en lang række af undersøgelsens respondenter gælder det således, at de netop nu står midt i fusionsprocessens 2. fase. Dette forhold påvirker med meget stor sandsynlighed undersøgelsens resultater.

Problemerne kan i et vist omfang aflæses i forhold til de nuværende og tidligere ansattes karriereveje og karrierevalg, men det er dog ikke her, at forskellene kommer tydeligst til udtryk. Der er dog her indikationer af, at ganske mange mangler reelle jobmæssige alternativer som en konsekvens af mange års forskningsmæssig specialisering, og at en del utilfredse ansatte derfor ikke har kunnet skifte arbejde trods et ønske herom. Det reelle omfang af dette problem kan dog ikke angives med udgangspunkt i undersøgelsens resultater.

Utilfredsheden og kritikken kommer til gengæld langt tydeligere til udtryk i forhold til oplevelsen af fusionsprocessen, i vurderingen af nuværende jobsituation og i forhold til jobtilfredshed samt ikke mindst i det meget store antal kvalitative kommentarer, der er afgivet i forbindelse med undersøgelsen. Set samlet fra et medarbejderperspektiv er der således meget, der tyder på, at der endnu ikke er realiseret mange synergi-effekter ved fusionerne, men at der til gengæld kan peges på en række væsentlige ulemper, der knytter sig til en bred palet af faktorer: ledelse, karrieremuligheder, finansiering, administration, nedprioritering af myndighedsbetjening, opløsning af sociale og kollegiale fællesskaber etc. Det skal dog samtidig nævnes, at der i datamaterialet også findes en del positive tilkendegivelser, men at der generelt er tale om et klart mindretal. Som der redegøres for nedenfor kan dette til dels skyldes en skævhed i afgivelsen af kommentarer og besvarelser, men tendenserne i det samlede datamateriale synes dog at være så stærke, at det kun kan forklare en mindre del af utilfredsheden. Det samlede billede, som undersøgelsen tegner, har

således en karakter og et omfang, der gør at disse problemstillinger bør tages alvorligt på både universitetsledelsesniveau og på politisk niveau.

**Resultaternes validitet:** Som antydnet ovenfor er det i denne forbindelse væsentligt at understrege, at der i undersøgelsen kan være en overrepræsentation af negativt/kritisk indstillede respondenter, da de som oftest vil have større tilskyndelse til at give deres holdninger til kende end respondenter, der er neutrale eller positive. Det er ligeledes væsentligt at fremhæve, at medarbejderperspektivet på konsekvenserne af fusionerne kun er ét blandt flere relevante. Spørgsmålet om eksempelvis aftagernes vurderinger er således ikke systematisk dækket i denne undersøgelse, og det kan naturligvis være mere positivt (eller negativt) end medarbejdernes.

Det skal ligeledes fremhæves, at målet med undersøgelsen først og fremmest har været at belyse de tværgående træk mellem institutionerne i forhold til fusionsprocesserne, og at der derfor ikke er tale om en detaljeret eksamination af hver enkelt institutions situation. I visse henseender er der således tale om et gennemsnit af et mere heterogent billede end resultaterne umiddelbart antyder. Det gælder ikke bare mellem fusionerede og ikke fusionerede institutioner, men også mellem institutionerne internt i de to grupper – og endda i visse tilfælde også internt på enkelte institutioner mellem forskellige enheder. Samlet set står fællestrækkene dog så klart for sektoren som helhed, at det virker rimeligt at præsentere et samlet billede – også selvom der naturligvis kan peges på undtagelser.

En del af forklaringen på dette synes dog også at være, at der i visse henseender synes at være tale om nogle tværgående træk, der ikke kun har betydning for tidligere og nuværende sektorforskningsinstitutioner, men det offentlige forskningssystem som helhed – og i nogle tilfælde måske endda også for den offentlige sektor som helhed. Det gælder således, at en del af de afdækkede problemstillinger sandsynligvis også ville kunne identificeres, hvis de indfusionerede universiteter blev inkluderet i en tilsvarende undersøgelse. I hvert fald indikerer den dagsaktuelle offentlige debat, at der også i forbindelse med fusionsprocesserne vedrørende eksempelvis Aarhus Business School og Danmarks Pædagogiske Universitet (på AU), og Danmarks Farmaceutiske Universitet og Landbohøjskolen (KVL) (på KU) finder diskussioner sted, der relaterer sig tæt til denne undersøgelses resultater. I forhold til det offentlige forskningssystem som helhed gælder det ligeledes, at særligt generelle udviklingstræk i forhold til ledelse, finansiering og meritering også synes at spille ind på resultaterne. Endeligt synes der også at være mere generelle forvaltningspolitiske tendenser, der har påvirket undersøgelsens udfald. Det gælder eksempelvis bevægelsen mod større enheder, øgede krav til resultatmåling, afrapportering, transparens, ledelse og en generelt forøget tro på konkurrenceudsættelse. Der er således en lang række faktorer, der ikke nødvendigvis knytter sig til en modsætning mellem sektorforskning og universiteterne i sig selv, men snarere udspringer af mere generelle tendenser i den offentlige (forsknings)sektor.

## Indhold

Resumé .....	3
Tabel- og figur-oversigt .....	8
1. Introduktion .....	9
2. Baggrund .....	10
3. Population og metode .....	13
4. Karrierevalg fra ultimo 2006 til ultimo 2011.....	16
4.1 Ophør af ansættelsesforhold og årsager hertil.....	17
4.1.1 Afskedigelser.....	18
4.1.2 Andre årsager til jobskifte.....	20
4.2 Karriereveje for ansatte med jobskifte .....	22
4.3 Karriereveje i forhold til forskning .....	23
4.4 Manglende forskergrads betydning for videre karriere .....	26
5. Oplevelse af fusionsprocessen.....	28
6. Nuværende jobsituation .....	32
6.1 Konsekvenser for nuværende jobsituation.....	33
6.2 Fordelingen af tid på arbejdsområder i 2006 og i dag.....	38
7. Jobtilfredshed .....	40
7.1 Løn- og arbejdsforhold.....	40
7.2 Sociale og kollegiale forhold .....	43
8. Konklusion.....	46
Appendiks: Metode og afgrænsning af populationen .....	50
Gennemførelse af surveyundersøgelsen .....	50
Udsendelse af breve om deltagelse i undersøgelsen .....	50
Udsendelse af påmindelsesbreve .....	50
Besvarelsesprocenter.....	50

## Tabel- og figur-oversigt

- Figur 1: Det offentlige forskningslandskab efter fusionerne
- Tabel 1: Deskriptiv Statistik
- Figur 2: Ansatte fordelt på hovedområde i procent
- Figur 3: Ansættelsesforhold og afslutning for ansatte ved fusionerede institutioner
- Figur 4: Ansættelsesforhold og afslutning for ansatte ved nuværende sektorforskningsinstitutioner
- Figur 5: Årsager til afskedigelse
- Figur 6: Årsager til ansættelsesstop i procent
- Figur 7: Ansættelsessektor for tidligere ansatte ved sektorforskningsinstitutioner
- Figur 8: Andel ansatte i forskerstillinger eller med forskningsrelaterede arbejdsopgaver i 2006 og 2011, for ansatte ved fusionerede institutioner
- Figur 9: Andel ansatte i forskerstillinger eller med forskningsrelaterede arbejdsopgaver i 2006 og 2011, for ansatte ved ikke-fusionerede institutioner
- Figur 10: Årsager til fravalg af forskerkarriere
- Tabel 2: Manglende forskergrads betydning for videre ansættelse
- Figur 11: Fusionsoplevelsen
- Tabel 3: Konsekvenser af omstruktureringerne i 2007
- Tabel 4: Oplevelse af nuværende jobsituation
- Tabel 5: Tidsfordeling i 2006 og 2011
- Figur 12: Tilfredshed med løn- og arbejdsforhold i procent
- Figur 13: Vigtigste faktor i løn- og arbejdsforhold
- Figur 14: Tilfredshed med sociale og kollegiale forhold
- Figur 15: Vigtigste faktor i sociale og kollegiale forhold



## 1. Introduktion

Nærværende rapport præsenterer resultaterne af en survey-undersøgelse blandt ansatte ved de tidligere og nuværende sektorforskningsinstitutioner. Undersøgelsens afsæt har været et ønske om at belyse medarbejdereffekterne af den fusionsproces, der blev gennemført med effekt fra 2007 og som resulterede i en række afgørende ændringer i det offentlige forskningslandskab. Undersøgelsen belyser dog kun en del af denne proces, nemlig den del, der berører de tidligere eller nuværende sektorforskningsinstitutioner. Netop denne del påkaldte sig imidlertid også på forhånd størst opmærksomhed fordi universiteter og sektorforskningsinstitutioner traditionelt har haft forskellige kulturer, forskellige stillingsstrukturer og forskellige opgave-porteføljer, der potentielt ville kunne skabe store udfordringer for en fusionsproces. Der er derfor et behov for viden om, hvordan de ansatte har oplevet fusionsprocessen samt hvordan den efterfølgende har påvirket deres arbejdsvilkår og karrierevalg.

Det er karakteristisk for processen, at mens de formelle sammenlægninger skete med effekt fra årsskiftet 2006/2007, har forandringsprocesserne i praksis typisk løbet over flere år, og er for mange institutioner først ved at kulminere netop nu i forbindelse med opfølgende omstruktureringer. Dette gælder især for Aarhus Universitet (AU) og Danmarks Tekniske Universitet (DTU). Derfor forsøger undersøgelsen at kortlægge ændringerne i arbejdsforhold over hele perioden fra slutningen af 2006 indtil nu. Samtidig undersøges det også om arbejdsvilkår og karrierevalg har udviklet sig tilsvarende hos de sektorforskningsinstitutioner, som ikke er blevet fusioneret.

Undersøgelsen omfatter personer som var ansat ved en sektorforskningsinstitution ved slutningen af 2006 og som samtidig har haft en forskningsrelateret stilling (VIP og AC-TAP). Følgende emner afdækkes i survey-undersøgelsen:

Hvordan har de ansattes karriereveje udviklet sig:

- Hvor var de ansatte ultimo 2011? Hvor mange er stadig ansat ved samme institutioner, og hvor arbejder de ansatte, som har skiftet arbejde?
- Hvis de har skiftet arbejde, hvad var så grunden til skiftet?

Hvordan har de ansatte oplevet selve fusionsprocessen:

- Har der været strategier for integrationen?
- Har der været tilstrækkelig klarhed om forløbet efter de formelle sammenlægninger?
- Har der været sikkerhed i forhold til jobsituation og geografisk placering?

Og endelig har der været ændringer i de ansattes arbejdssituation:

- Har der været ændringer i opgaveportefølje (undervisning, myndighedsopgaver, forskning mm., arbejdstid, fordeling i forhold til opgaver)?
- Har der været klarhed om belønning, meritering og muligheder for karriereprogression?
- Har der været jobsikkerhed og opgavekontinuitet i kølvandet på fusionerne?

- Hvad har ændringerne betydet i forhold til forskningsfrihed, skift til ny stillingsstruktur og muligheder for opkvalificering?

Undersøgelsen er udarbejdet på baggrund af en henvendelse fra Dansk Magisterforening (DM), der udtrykte en interesse for at få afdækket visse af disse spørgsmål. DM har med dette udgangspunkt finansieret undersøgelsen, men har ikke derudover haft indflydelse på hverken dataindsamling eller analyse.

Inden der tages fat på respondenternes svar på ovenstående spørgsmål, præsenterer rapporten i afsnit 2 baggrunden for sammenlægningen mellem sektorforskningen og universiteterne samt de efterfølgende omstruktureringer, der har fundet sted i de følgende år, mens afsnit 3 kort beskriver population og metode for undersøgelsen. Afsnittene 4-7 præsenterer herefter hovedresultaterne af undersøgelsen og afsnit 8 udgør konklusionen. Yderligere metodebeskrivelser kan findes i appendikset. En komplet tabelsamling samt spørgeskemaet findes som separate bilag.

## 2. Baggrund

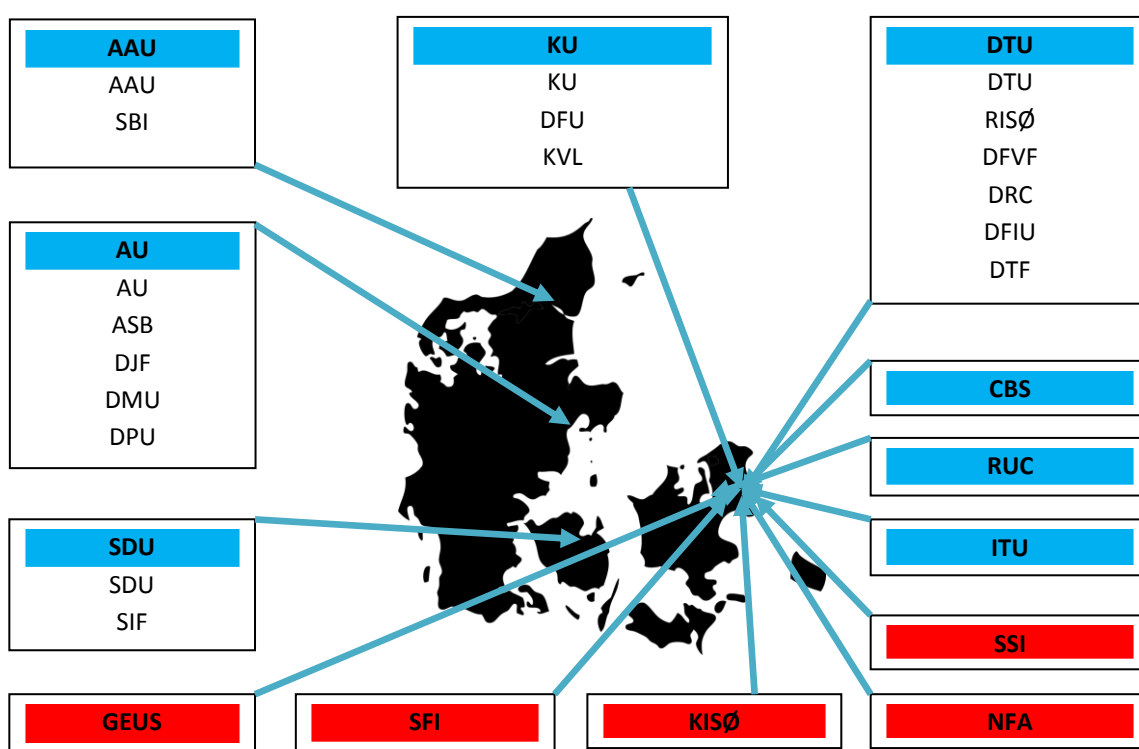
Spørgsmålet om fusioner mellem universiteter og sektorforskning har stået centralt på den danske forskningspolitiske dagsorden i årtier og har særligt efter årtusindskiftet været særdeles fremtrædende. I 2001 foreslog Forskningskommissionen, at der blev iværksat en gennemgang af sektorforskningsområdet med sigte på at skabe mere forpligtigende samarbejdsrelationer og konsortiedannelser (Forskningskommissionen 2001). Få måneder senere anførte den nye VK-regering i sit regeringsgrundlag, at der var behov for at skabe en bedre sammenhæng mellem undervisning, forskning og innovation, samt at der skulle gennemføres en undersøgelse af sektorforskningens rolle med henblik på at flytte midler fra sektorforskningen til den fri forskning (Regeringen 2001).

I 2002 gennemførte Danmarks Forskningsråd derefter en gennemgang af sektorforskningen. Rådet skelnede i sin rapport mellem fire løsningsmodeller: 1) Fortsat udvikling af den nuværende organisationsform, 2) Konsortiedannelse defineret som oprettelse af nye selvstændige enheder mellem berørte institutioner, 3) Fusion defineret som sammensmeltninger af institutioner og 4) Afvikling. 25 sektorforskningsinstitutioner blev gennemgået, og for hver eneste blev der anbefalet en eller to modeller. Processen resulterede i en række mindre sammenlægninger med virkning fra 1. januar 2004, men uden at der dog for alvor blev rørt ved hovedpillerne i den eksisterende organisering af sektorforskningen (Foss Hansen 2012).

Det blev der til gengæld godt to år senere i forbindelse med udarbejdelsen af Globaliseringsstrategien. En af Globaliseringsstrategiens centrale anbefalinger var, at der skulle iværksættes en proces, som i løbet af kort tid kunne integrere sektorforskningen på universiteterne. Det primære formål med fusionerne var ifølge Videnskabsministeriet at styrke dansk forskning og danske universitetsuddannelser; at øge universiteternes omfang af erhvervsamarbejde og innovation; at øge universiteternes evne til at tiltrække internationale forskningsmidler, herunder EU-midler samt at styrke myndighedsbetjeningen. Alle bestyrelsesformænd for universiteter og sektorforskningsinstitutioner blev umiddelbart efter strategiens lancering, bedt om hver at udarbejde et oplæg som en interessetilkendegivelse om eventuel fusion af deres institution med andre institutioner på universitets- og sektorforskningsområdet. På baggrund af bestyrelsernes

indspil blev der iværksat en proces, der hurtigt førte til en beslutning om, hvordan sektorforskningen skulle integreres på universiteterne, og hvordan antallet af universiteter skulle reduceres. På den baggrund kunne Videnskabsminister, Helge Sander, allerede i efteråret 2006 præsentere det, han betegnede som et nyt danmarkskort for universiteterne. Antallet af universiteter blev hermed reduceret fra 12 til 8, mens langt størstedelen af sektorforskningsinstitutionerne blev indlejret på de tilbageblevne universiteter (se figur 1). Tilbage var nu kun 4 sektorforskningsinstitutioner Arbejdsmiljøinstituttet (nu NFA), Socialforskningsinstituttet (SFI), Statens Serum Institut (SSI), Kennedy-instituttet (KISØ) samt GEUS, der fik en juridisk særstatus som en selvstændig forskningsinstitution under Miljøministeriet. Det blev samtidig bestemt, at institutionerne selv skulle dække de kortsigtede fusionsudgifter. Antagelsen var, at sammenlægningerne i et lidt længere perspektiv skulle være udgiftsneutrale eller måske endda omkostningsreducerende.

**Figur 1 Det offentlige forskningslandskab efter fusionerne**



SBI: Statens Byggeforskningsinstitut; DFU: Danmarks Farmaceutiske Universitet; KVL: Landbohøjskolen; RISØ: Forskningscenter RISØ; DFVF: Danmarks Fødevareforskning; DRC: Danmarks Rumcenter; DFIU: Danmarks Fiskeriundersøgelser; DTF: Danmarks Transportforskning; ITU: IT Universitetet; SSI: Statens Seruminstitut; NFA: Nationalt Center for Arbejdsmiljø (tidl. Arbejdsmiljøinstituttet); KISØ: Kennedy Instituttet; SFI: Socialforskningsinstituttet; GEUS: Danmarks og Grønlands Geologiske Undersøgelser; SIF: Statens Institut for Folkesundhed; ASB: Aarhus Business School; DJF: Danmarks Jordbrugsforskning; DMU: Danmarks Miljøundersøgelser; DPU: Danmarks Pædagogiske Universitet

Som ovenstående figur viser, blev resultatet af fusionsprocesserne overordnet set en konsolidering af de i forvejen største institutioner. Processen koncentrerede således i endnu højere grad end tidligere de offentlige forskningsressourcer på få store institutioner. Koncentrationen kunne først og fremmest iagttages på KU, AU og DTU, som ressourcemæssigt kom til at placere sig blandt Europas største forskningsinstitutioner. Samlet set kom disse tre institutioner til at varetage ca. to tredjedele

af den offentlige danske forskning og universitetsuddannelse. Det var i den forbindelse særligt på AU og DTU, at de største tidligere sektorforskningsinstitutioner blev placeret.

I praksis blev hovedparten af de indfusede enheder imidlertid i første omgang skrevet ind på de gamle universiteter som relativt selvstændige fakulteter/enheder. Ledelsesmæssigt og til dels administrativt blev de en del af de nye større universiteter, men undervisnings- og forskningsmæssigt blev der i første omgang de fleste steder kun gennemført begrænsede forandringer. Særligt fra 2010 og frem er der imidlertid på en række universiteter blevet iværksat det, man kan betegne som fusionsprocessens 2. fase (Foss Hansen 2012; Aagaard 2011).

På AU blev det således besluttet i 2010 at omorganisere de hidtidige ni selvstændige fakulteter i fire nye hovedområder og omorganisere de tidligere 55 institutter i 26 institutter. Strukturforandringerne, der har skabt og stadig skaber stor debat, indebærer fysiske omflytninger og etablering af en mere centraliseret administration. Danmarks Miljøundersøgelser (DMU) og Danmarks Jordbrugsforskning (DJF), der ellers havde fået lov til at fortsætte relativt selvstændigt i de første år, er i denne proces blevet splittet helt op og integreret på det nye hovedområde 'Science and Technology'. På DTU, derimod, har der været valgt forskellige strategier for de forskellige indfusede enheder. Eksempelvis fortsatte Forskningscenter RISØ i de første år som en selvstændig enhed, men institutionen er fra 1/1-2012 blevet splittet op og integreret på DTU. For Danmarks Fiskeriundersøgelser (DFIU), derimod, er fusionen på DTU sket mere trinvis, men dog med en væsentlig omorganisering i 2009. Endelig blev Danmarks Fødevareforskning (DFVF) allerede fra starten splittet op i to mindre institutter på DTU. Ligeledes gælder det for Statens Byggeforskningsinstitut (SBI), der blev indfuseret under Aalborg Universitet (AAU), at det først bliver i løbet af 2012, at der for alvor bliver taget skridt til fysisk integration, når alle AAUs hovedstadsbaserede aktiviteter samles i en fælles forskerpark ved Københavns Sydhavn. For langt de fleste indfusede institutioner har der således været tale om en langstrakt proces, der her godt fem år efter de formelle fusioner i mange tilfælde endnu ikke er tilendebragt.

Uanset valg af integrationsstrategi og -hastighed har fusionsprocesserne imidlertid helt fra starten på tværs af sektoren været mål for kritik af forskellig karakter. For det første har der været kritik af selve processens forarbejde, tilrettelæggelse og udførelse. Hastigheden, hvormed fusionsprocessen i 2006 blev gennemført, og den oplevede mangel på forudgående analyse blev både under og efter forløbet kritiseret fra flere sider. En del af denne kritik adresserede processens særegne 'tvungne frivillighed', hvor institutionerne så at sige blev pålagt at udforme legitimationen for de efterfølgende fusioner ved selv at pege på mulige fusionsparter – men med den klare underliggende forståelse, at institutioner, der ikke ønskede at indgå i processen, var i risiko for at blive ressourcemæssigt marginaliserede. Hertil kom, at hele processen forløb under et voldsomt tidspres, der betød at mere dybdegående faglige analyser var udelukkede (Aagaard 2011).

Hvor det første punkt adresserede selve processen, har det andet punkt i kritikken rettet sig mod selve ideen bag fusionerne og de vanskeligheder, der kunne knytte sig til at skulle huse to tidligere skarpt adskilte institutionstyper under samme tag. Det er i den forbindelse blevet fremhævet, at arbejdsbetingelserne, herunder især uafhængigheden af erhvervmæssige og politiske interesser, har været meget forskellige på de oprindelige universiteter og sektorforskningsinstitutter, samt at universiteterne efter fusionerne er blevet til organisationer, der indeholder meget forskellige traditioner og vurderinger af, hvad der kræves af god forskningsbaseret information og rådgivning,

og at disse forhold potentielt kan skabe store problemer (Det Kgl. Danske Videnskabernes Selskab 2009: 54; Mejlgaard & Aagaard 2009). Fra sektorforskningens side har der i den forbindelse været en frygt for at den særlige rolle sektorforskningsinstitutioner har haft i dansk forskning vil gå tabt ved integrationen med universiteterne. Fra universiteternes side, derimod, er det blevet argumenteret at fusionens krav om at universiteterne skal udføre myndighedsbetjening, vil kunne true den frie forskning (Ingeniøren, 20/10 2006).

Netop fordi universiteterne og sektorforskningsinstitutionerne har haft forskellige kulturer, forskellige stillingsstrukturer og forskellige opgaveporteføljer er der således blevet peget på en række potentielle udfordringer for fusionerne. Nogle af disse elementer knytter sig som ovenfor nævnt til selve processen, hvor den høje hastighed og tilsyneladende lave grad af forudgående analyse kan have skabt usikkerhed og modvilje hos medarbejderne, og have betydet at nogle institutioner er havnet på universiteter, hvor det kan være vanskeligt at se synergi-mulighederne. Samtidig kan den manglende finansiering af selve fusionerne have medført begrænset støtte til den efterfølgende integrationsproces. Andre elementer knytter sig i højere grad til de ansattes efterfølgende arbejdsforhold og karrieremuligheder. Der er her blevet peget på en bekymring for at sektorforskere, hvis forskning er i højere grad er anvendelsesorienteret og ofte publiceres i form af rapporter, baggrundspapirer etc., vil være ringere stillet hos universiteterne. Endeligt kan der have været tvivl om i hvilket omfang sektorforskningsinstitutionerne ville kunne fortsætte som selvstændige eller sammenhængende enheder på længere sigt, samt om fusionerne ville føre til omstruktureringer og afskedigelser på både kort og langt sigt.

Denne undersøgelse belyser disse typer af spørgsmål, der både adresserer processen og arbejdsforhold/karriereveje, men det gøres ud fra den betragtning, at der stadig er tale om en igangværende proces, og at de aktuelle omstruktureringer på flere universiteter kan have reaktualiseret en række konfliktlinjer og problemstillinger, der har været latente i perioden fra 2007 og nogle år frem.

Afslutningsvis i dette afsnit er det ligeledes væsentligt at fremhæve, at spørgsmål om denne type effekter kan anskues fra forskellige vinkler. Denne undersøgelse belyser effekten af fusionerne fra et medarbejder-perspektiv, men dette er ikke den eneste relevante vinkel. Der kan ligeledes anlægges en aftagervinkel, der fokuserer på effekterne af fusionerne i forhold til sektorforskningen set fra ministerierne, andre interessenter og et bredere samfundsmæssigt perspektiv. Dette perspektiv er særdeles væsentligt og bør studeres grundigt, men belyses ikke direkte inden for denne undersøgelses rammer.

### 3. Population og metode

Der eksisterede som allerede nævnt 14 sektorforskningsinstitutioner ultimo 2006, hvoraf 9 institutioner blev fusioneret med et universitet. Fire af de resterende institutioner (NFA, Kennedy Institut, Socialforskningsinstituttet og Statens Serum Institut) forblev selvstændige sektorforskningsinstitutioner<sup>1</sup>, mens GEUS fik en særlig status<sup>2</sup>. I nærværende rapport betegnes de 4 sektorforskningsinstitutioner samt GEUS som de nuværende sektorforskningsinstitutioner. Det

---

<sup>1</sup> <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=135420>

<sup>2</sup> <http://www.geus.dk/>

gælder dog særligt for Statens Serum Institut, at sammensætning af både finansiering og opgaver adskiller sig væsentligt fra andre sektorforskningsinstitutioner, og at det derfor blev diskuteret om ansatte herfra skulle inkluderes i undersøgelsen. Det blev valgt indledningsvist at inkludere disse ansatte, men med mulighed for at trække dem ud af analysen, hvis deres svar adskilte sig markant fra de ansattes på de andre tilbageblevne sektorforskningsinstitutioner. Dette synes imidlertid ikke at være tilfældet og SSI er derfor bevaret i samplet.

Survey-populationen består dermed af ansatte (VIP og AC-TAP) ved de 14 sektorforskningsinstitutioner ultimo 2006. Vores hovedfokus i undersøgelsen er på ansatte som enten havde en forskerstilling eller udførte forskningsrelateret arbejde ved slutningen af 2006. En særlig gruppe er i den forbindelse AC-TAP personale som har udført forskningsrelateret arbejde hos sektorforskningsinstitutioner men typisk ikke har haft en forskergrad. Da denne gruppe ikke kan identificeres via udvalgte stillingsbetegnelser har vi valgt at inkludere alle akademisk uddannede ansatte i populationen. Spørgeskemaet var konstrueret således, at akademisk ansatte uden forskningsrelateret arbejde blev ekskluderet fra en række af spørgsmålene, men samtidig blev bibeholdt i samplet i forhold til de spørgsmål, der ikke specifikt handlede om aspekter relateret til forskningsarbejde.

Det er ligeledes væsentligt at fremhæve, at undersøgelsen omfatter ansatte fra både fusionerede og ikke-fusionerede sektorforskningsinstitutioner. Hensigten hermed har været også at kunne undersøge om arbejdsvilkårene har forandret sig hos de sektorforskningsinstitutioner, som ikke er blevet fusioneret, samt at sammenligne resultater mellem de to grupper af institutioner.

Populationen for undersøgelsen er baseret på et udtræk fra Personalestyrelsen af akademiske ansatte ved institutionerne ved udgangen af 2006<sup>3</sup>. Den samlede population består ifølge dette udtræk af 2.307 individer, hvoraf i alt 1.168 respondenter har besvaret skemaet. Det giver en besvarelsesprocent på 50,6 %. På institutionsniveau varierer svarprocenten fra knap 40 % til godt 65 % (se tabel A i appendikset). De ansatte ved de fusionerede institutioner har en svarprocent på knap 55 %, sammenlignet med de nuværende sektorforskningsinstitutioner, som har en svarprocent på 45 %. Forholdsvis flere ansatte ved de fusionerede institutioner har således ønsket at tilkendegive deres mening vedrørende effekterne på deres arbejdsvilkår og karriereveje i forlængelse af fusionerne i 2007. Det er ikke i sig selv overraskende, at der har været størst motivation for at medvirke hos de mest berørte. Samlet set er besvarelsesprocenterne dog forholdsvis gode for begge grupper.

Vi har i analysen eksamineret resultaterne for hver institution enkeltvis i forhold til en række spørgsmål for på den ene side at undersøge situationen for den enkelte institution og for på den anden side også at se om de varierende svarprocenter har indflydelse på resultaternes repræsentativitet. Til trods for mindre variationer i resultaterne imellem institutionerne indenfor henholdsvis de fusionerede institutioner og nuværende sektorforskningsinstitutioner er der ikke fundet gennemgående forskelle mellem institutionerne indenfor de 2 grupperinger. De kvalitative besvarelser, der knytter sig til undersøgelsens spørgeskema, viser imidlertid, at der typisk er flere særlige aspekter, som knytter sig til hver enkelt institution, men som ikke indfanges i de kvantitative resultater. Disse forhold trækkes frem, hvor det er relevant. Mere overordnet vises de kvantitative baserede resultater således i rapporten for hhv. fusionerede og ikke-fusionerede institutioner, mens der i mange tilfælde trækkes på kvalitative resultater for at nuancere billedet. Det skal dog i den

---

<sup>3</sup> Se appendikset for en nærmere beskrivelse af udtrækket.

forbindelse fremhæves, at målet med undersøgelsen først og fremmest er at belyse de tværgående træk mellem institutionerne i forhold til fusionsprocesserne, og at der derfor ikke er tale om en detaljeret eksamination af hver enkelt institutions situation. Der henvises i øvrigt til appendikset for yderligere metode-spørgsmål.

Tabel 1 viser en deskriptiv statistik for samplet. Samplet af de ansatte udgør omkring 62 % mænd og 38 % kvinder. Dog varierer kønsfordelingen betydeligt på tværs af institutionerne. Danmarks Rumcenter, Risø og GEUS havde de højeste andele af mandlige ansatte ultimo 2006, mens der omvendt var overvægt af kvinder hos Socialforskningsinstituttet, Statens Institut for Folkesundhed, Danmarks Fødevarerforskning og Danmarks Transportforskning.

69 % angav, at de arbejdede som forskere eller i en forskerstilling pr. 31.12.2006, mens 51 % havde en ph.d.-grad eller lignende. Omkring 71 % af de ansatte i samplet var fastansatte ultimo 2006: Dog er der igen stor variation på tværs af institutionerne, fra 90 % hos Statens Byggeforskningsinstitut til 44 % hos Kennedy instituttet, jf. tabel 2 i tabelsamlingen.

**Tabel 1 Deskriptiv Statistik**

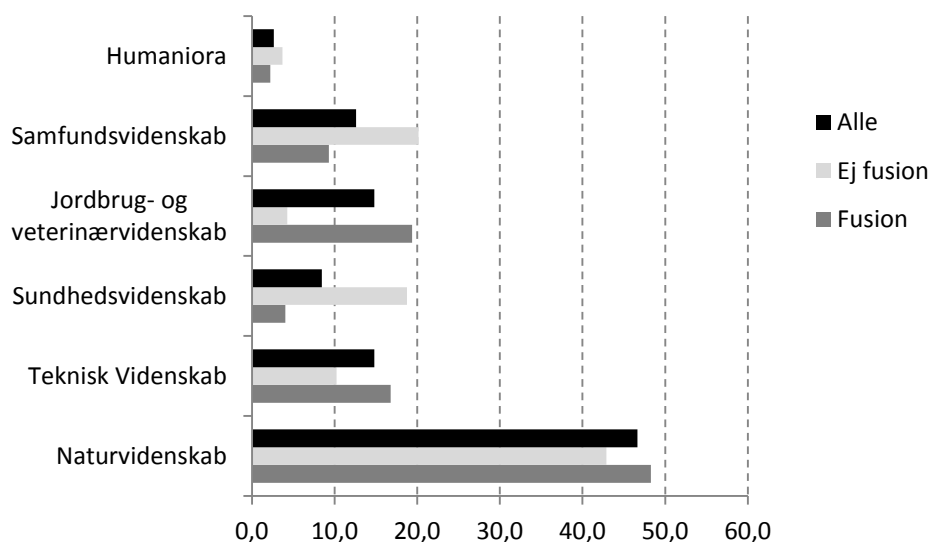
	Antal personer	Procent					
		Kvinder	Mænd	Forsker	Ej forsker	Ph.d.	Ej Ph.d.
<b><u>Institutioner</u></b>							
Arbejdsmiljøinstituttet	46	43,5	56,5	76,1	23,9	47,8	52,2
Danmarks Fiskeriundersøgelser	80	41,3	58,8	73,8	26,3	56,3	43,8
Danmarks Fødevarerforskning	129	54,3	45,7	67,4	32,6	38,8	61,2
Danmarks Jordbrugsforskning	207	37,7	62,3	79,2	20,8	41,5	58,5
Danmarks Miljøundersøgelser	135	28,1	71,9	69,6	30,4	47,4	52,6
Danmarks Rumcenter	20	10,0	90,0	60,0	40,0	45,0	55,0
Danmarks Transportforskning	18	55,6	44,4	77,8	22,2	44,4	55,6
Forskningscenter Risø	177	25,4	74,6	75,1	24,9	39,5	60,5
GEUS	66	21,2	78,8	62,1	37,9	53,0	47,0
Kennedy Institut - Statens Øjenklinik (KISØ)	9	77,8	22,2	55,6	44,4	55,6	44,4
Socialforskningsinstituttet	51	54,9	45,1	72,5	27,5	51,0	49,0
Statens Byggeforskningsinstitut	38	34,2	65,8	71,1	28,9	42,1	57,9
Statens Institut for Folkesundhed	22	54,5	45,5	81,8	18,2	68,2	31,8
Statens Serum Institut	170	44,1	55,9	44,7	55,3	70,6	29,4
<b><u>Fusion</u></b>							
Fusioneret	826	36,9	63,1	74,0	26,0	56,1	43,9
Ikke-fusioneret	342	35,7	64,3	56,3	43,8	60,5	39,5
<b><u>I alt</u></b>							
Alle	1.168	38,1	61,9	68,7	31,3	51,1	48,9

Kilde: Tabel 2 i Tabelsamlingen.

Figur 2 viser fordelingen af samplet efter videnskabeligt hovedområde. 47 % placerer sig inden for naturvidenskab, 15 % hver inden for henholdsvis teknisk videnskab og jordbrug- og

veterinærvidenskab og 13 % inden for samfundsvidenskab. Andelene er lavest inden for sundhedsvidenskab og humaniora, på hhv. 9 % og 3 %. Denne fordeling afspejler dog sandsynligvis ikke fuldstændigt fordelingen for populationen som helhed, da besvarelsesprocenterne er højere hos institutioner inden for de naturvidenskabelige og teknisk videnskabelige områder, jf. tabel 1. Det fremgår endvidere af figur 2, at fordelingen indenfor hovedområderne blandt de ansatte varierer betydeligt på tværs af institutionerne og mellem henholdsvis fusionerede og ikke-fusionerede.

**Figur 2 Ansatte fordelt på hovedområde i procent**



Kilde: Tabel 3 i Tabelsamlingen. Procentfordeling af ansatte baseret på hovedområde for højest fuldførte uddannelse i 2006 blandt respondenter på fusionerede institutioner (826 personer) og nuværende sektorforskningsinstitutioner (342 personer).

## 4. Karrierevalg fra ultimo 2006 til ultimo 2011

Efter denne indledende gennemgang af baggrund og population rettes opmærksomheden nu mod undersøgelsens resultater. Et interessant aspekt i forhold til effekterne af fusionsprocesserne er i den forbindelse spørgsmålet om populationens efterfølgende karrierevalg. Dette afsnit kortlægger således mobiliteten for de ansatte på sektorforskningsinstitutionerne fra ultimo 2006 til ultimo 2011. Respondenterne blev i den forbindelse adspurgt om deres ansættelse, om afslutningen på ansættelsen (hvis den er afsluttet) samt karrierevalg i perioden frem til ultimo 2011, hvor undersøgelsen blev foretaget. Blandt de ansatte, som har forladt institutionerne, undersøges årsagerne hertil. Derudover undersøges det i hvilken sektor, de ansatte arbejder på nuværende tidspunkt. Spørgsmålene kortlægger dermed medarbejdernes karrierespor og de valg, som de har truffet siden 2007.

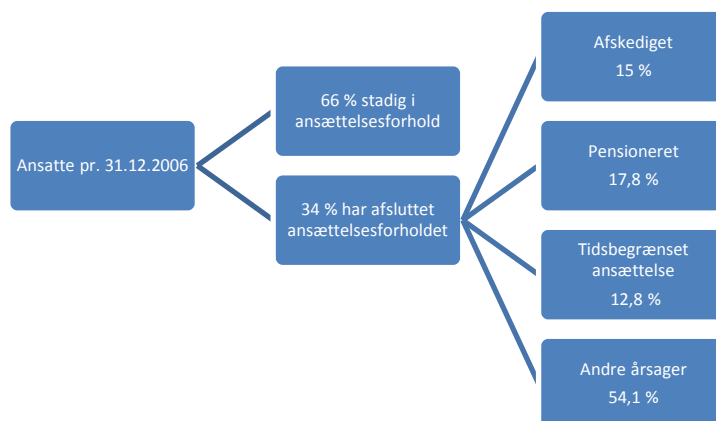
Resultaterne vises separat for de fusionerede institutioner og de nuværende sektorforskningsinstitutioner for herved at belyse, om karrierevalgene har udviklet sig forskelligt.



## 4.1 Ophør af ansættelsesforhold og årsager hertil

Der fokuseres i dette første underafsnit indledningsvist på omfanget af jobskifte for henholdsvis de fusionerede og ikke-fusionerede institutioner, og der angives i den forbindelse en række overordnede årsager til ansættelsesophør. Gennemgangen af disse årsager suppleres efterfølgende med materiale fra de kvalitative kommentarfelder i survey-undersøgelsen.

**Figur 3 Ansættelsesforhold og afslutning for ansatte ved fusionerede institutioner**

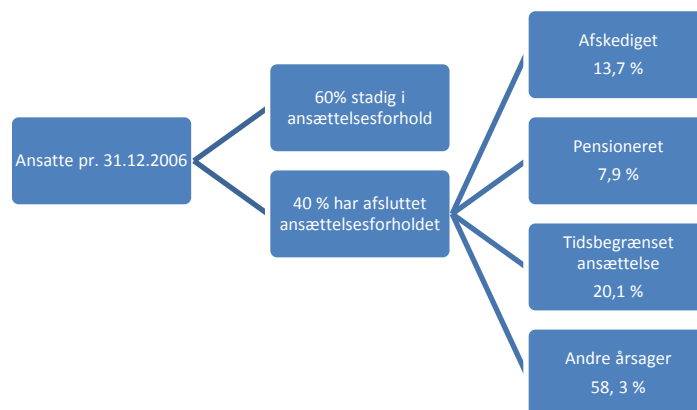


Kilde: Tabel 4 i Tabelsamlingen.

Det fremgår af figur 3, at 66 % af respondenterne fra de fusionerede institutioner stadig er ansat på den institution, som deres sektorforskningsinstitution blev fusioneret med i 2007. 34 %, svarende til 281 personer, er således ikke længere i et ansættelsesforhold på den fusionerede institution. Fra de fusionerede institutioner er årsagerne til jobskiftet fordelt således, at knap 18 % er gået på pension, 15 % er afskediget, ca. 13 % var i en tidsbegrænset stilling og ønskede ikke eller havde ikke mulighed for at få forlænget deres ansættelse, mens de resterende 54 % har afsluttet ansættelsen af andre årsager.

De tilsvarende resultater for de nuværende sektorforskningsinstitutioner er ikke væsentligt anderledes, som nedenstående figur viser.

**Figur 4 Ansættelsesforhold og afslutning for ansatte ved nuværende sektorforskningsinstitutioner**



Kilde: Tabel 4 i Tabelsamlingen.

Figur 4 viser, at 60 % af de ansatte i 2006 stadig er i et ansættelsesforhold på de nuværende sektorforskningsinstitutioner, og at 40 %, som udgør 139 personer, således har afsluttet ansættelsesforholdet. De nuværende sektorforskningsinstitutioner har dermed oplevet et større frafald af ansatte end de indfusede institutioner. Blandt tidligere ansatte hos de nuværende sektorforskningsinstitutioner er årsagerne til jobskiftet begrundet således: 8 % blev pensioneret, 14 % blev afskediget, mens 20 % var ansat i tidsbegrænsede stillinger og 58 % afsluttede ansættelsen af andre årsager.

#### 4.1.1 Afskedigelser

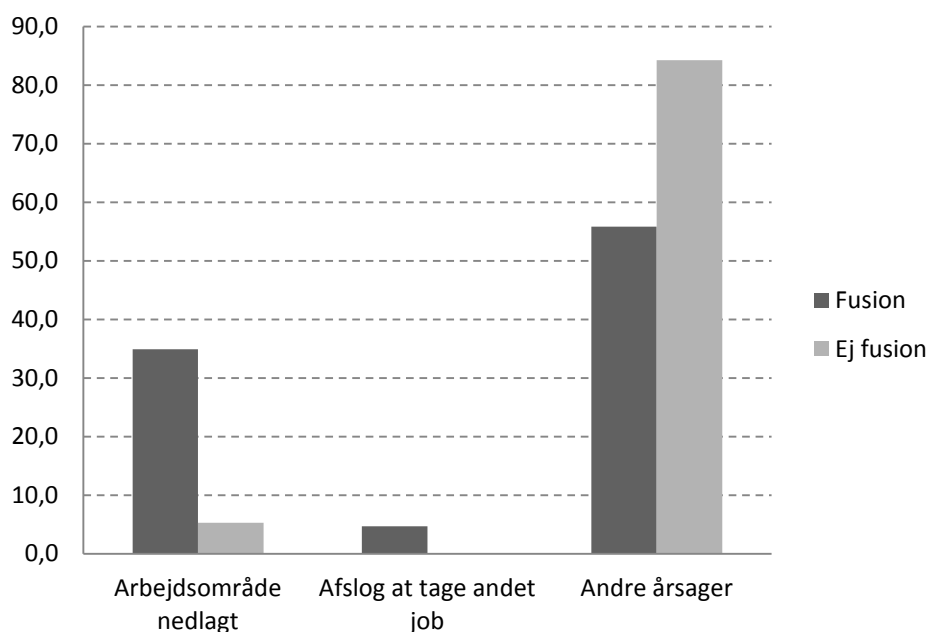
Hvad angår omfanget af afskedigelser er der forholdsvis stor variation på tværs af institutioner, men denne variation følger imidlertid ikke skellet mellem fusionerede og ikke-fusionerede. Hos fire af institutionerne har ingen respondenter svaret, at de er blevet afskediget (GEUS, Statens Byggeforskningsinstitut, Danmarks Rumcenter og Statens Institut for Folkesundhed), mens andelen placerer sig mellem 2 % og 6 % hos Danmarks Miljøundersøgelser, Statens Serum Institut, RISØ, Socialforskningsinstituttet og Danmarks Fiskeriundersøgelser<sup>4</sup>. Andelen hos Danmarks Fødevarerforskning og Danmarks Jordbrugsforskning er igen højere, omkring 8-9 %, mens den største andel afskedigelser findes hos den nuværende sektorforskningsinstitution, NFA (tidl. Arbejds miljøinstituttet), med 17 %. Der er samlet set i alt 62 afskedigede respondenter, hvoraf godt 2/3 er fra fusionerede institutioner.

Figur 5 viser nogle af årsagerne til at ansatte på henholdsvis de fusionerede institutioner og nuværende sektorforskningsinstitutioner blev afskediget i forlængelse af omstruktureringerne i 2007. Det fremgår af figuren, at for ansatte på de fusionerede institutioner forsvandt 35 % af de afskedigede fordi deres arbejdsområde blev nedlagt. Omvendt var dette kun årsag til afskedigelsen for 5 % af de ansatte på de nuværende sektorforskningsinstitutioner. At fusionerne således synes at have medført større ændringer i arbejdsindholdet for ansatte på de fusionerede institutioner end på de nuværende sektorforskningsinstitutioner er ikke overraskende. Af de ansatte (ultimo 2006) ved de fusionerede institutioner, der har besvaret spørgeskemaet, er det dog kun ca. 5 % i alt (35 % af de 15 % afskedigede), der angiver denne årsag som direkte begrundelse. Der er således ikke tale om noget voldsomt stort antal.

---

<sup>4</sup> Andelen for Kennedy Institut og Danmarks Transportforskning kan af diskretionshensyn ikke oplyses (for få observationer).

**Figur 5 Årsager til afskedigelse**



Kilde: Tabel 7 i Tabelsamlingen. Procent der har svaret "afgørende" eller "meget vigtigt" blandt respondenter som er blevet afskediget hos fusionerede institutioner (43 personer) og nuværende sektorforskningsinstitutioner (19 personer).

En mindre andel på 5 % af de afskedigede ansatte fra fusionerede institutioner har afslået at tage en anden stilling, mens dette ikke er tilfældet for nogle på de nuværende sektorforskningsinstitutioner. Dette skyldes formentlig igen, at ansatte på de nuværende sektorforskningsinstitutioner ikke på samme måde har oplevet omflytninger og skifte i arbejdsindhold og form, og at der ikke i samme omfang som på universiteterne har været nye arbejdsopgaver at tilbyde.

Disse resultater kan nuanceres ved inddragelse af de kvalitative kommentarer fra de ansatte for ikke mindst at få et indblik i, hvad der gemmer sig under kategorien andre årsager. Generelt er nedskæringer den årsag til afskedigelse, der angives mest hyppigt blandt respondenterne på begge institutionstyper. Herunder nævnes reducere af fondsmidler til området og problemer med at finde nye projektmidler. Mange afskedigede respondenter fra begge typer af institutioner bemærker således, at der efter 2007 på en lang række områder har været budgetstramninger, som gjorde sparerunder med følgende afskedigelser nødvendige. Disse afskedigelser har således ikke nødvendigvis nogen direkte relation til selve fusionsprocessen. I en række tilfælde laves der imidlertid en direkte kobling i kommentarerne mellem de gennemførte nedskæringer og fusionsomkostningerne. En respondent skriver eksempelvis:

*"Blandt årsagerne til personalereduktioner blev der i mit opsigelsesbrev listet: "stigende udgifter til drift af større infrastruktur". Dette kommenterede jeg i mit høringssvar med: "Jeg finder det foruroligende, at der i kølvandet på universitetsammenlægningerne, der skulle være omkostningsneutrale og medføre færre administrationsomkostninger qua en*

*centraliseret og mere effektiv administration, nu bliver fyret specialiserede forskere på bekostning af en mere "omkostningstung" administration."*

Derudover fortæller en respondent, at der var et fald i antallet af ledelsesstillinger som følge af både besparelser og fusionen, hvilket var årsag til hans afskedigelse. På de nuværende sektorforskningsinstitutioner fremhæves også andre typer af årsager. Eksempelvis giver en respondent fra en af de nuværende sektorforskningsinstitutioner udtryk for, at fastansatte medarbejdere blev afskediget for at der derefter kunne ansættes yngre medarbejdere i tidsbegrænsede stillinger i stedet. Endelig er der også respondenter, der fremhæver at fokuseringen på nye ufinansierede opgaver kan have haft betydning for deres afskedigelse. Der skrives blandt andet:

*"I forbindelse med fusionen skulle sektorforskningsinstitutionen til at udføre undervisning. Der blev afsat mange (ufinansierede) timer til dette arbejde. En del af dem, der efterfølgende blev afskediget - heriblandt mig - havde på ledelsens opfordring engageret sig meget i undervisningsudviklingen."*

#### **4.1.2 Andre årsager til jobskifte**

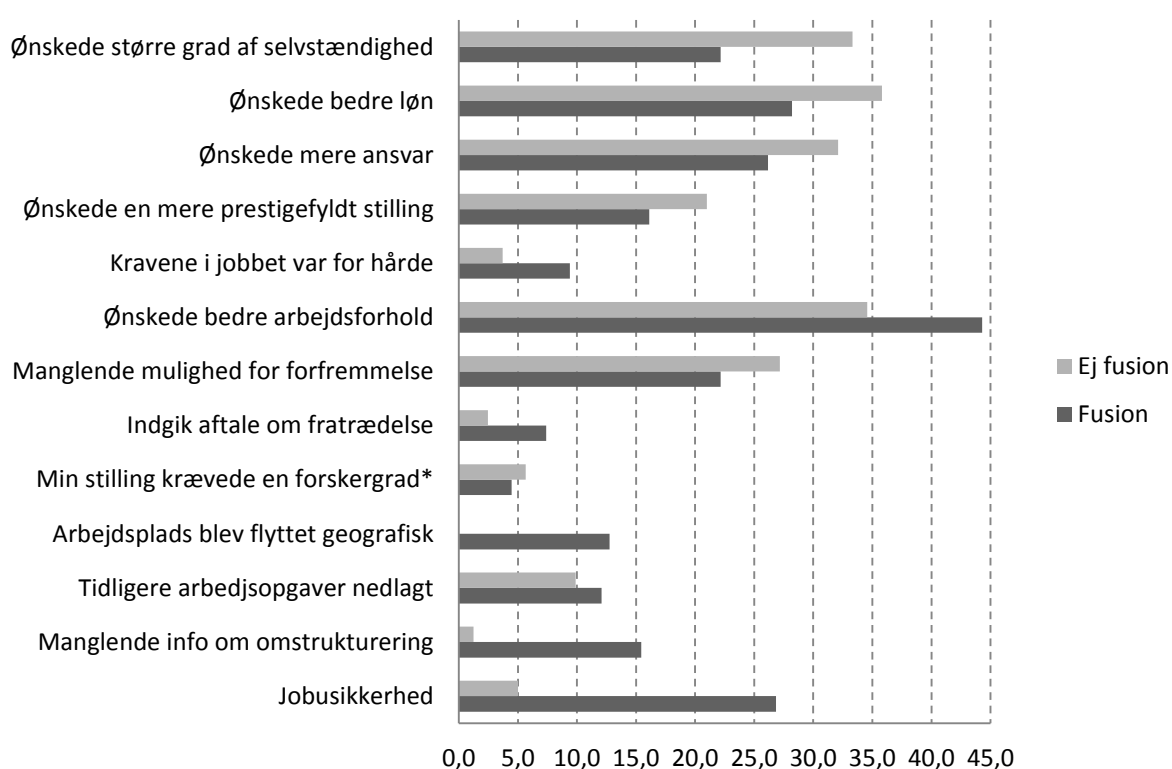
Gruppen af tidligere ansatte består imidlertid ikke kun af afskedigede, men også af andre der af forskellige årsager har valgt at fratræde deres tidligere stillinger. Det følgende underafsnit ser på årsagerne til disse fratrædelser.

Mens der i forhold til andelen af afskedigelser ikke kan findes nogle systematiske forskelle mellem fusionerede og ikke fusionerede institutioner, synes der, som det fremgår af figur 2 og 3, at være en vis gennemgående variation i andelen af årsager til jobskifte for de tidligere ansatte på fusionerede institutioner og nuværende sektorforskningsinstitutioner. Der er 230 respondenter, der har afsluttet ansættelsen af andre årsager end afskedigelse, hvor 149 er tidligere ansatte fra fusionerede institutioner, mens 81 er fra de nuværende sektorforskningsinstitutioner.

Mest markant er det, at 18 % af de ansatte på fusionerede institutioner er gået på pension, hvilket er 10 procentpoint flere end blandt de tidligere ansatte på de nuværende sektorforskningsinstitutioner. Dette kan naturligvis skyldes den aldersmæssige sammensætning på de respektive institutioner, men kan også være begrundet med relativt usikrere forhold på de fusionerede institutioner, som har bevirket at flere har valgt at lade sig pensionere tidligere end ellers. 20 % af de ansatte på de nuværende sektorforskningsinstitutioner angiver, at jobskiftet skyldes ansættelse i tidsbegrænsede stillinger, hvor de enten selv ønskede at søge videre eller ikke havde mulighed for at få forlænget deres ansættelse. Til sammenligning var der på de fusionerede institutioner kun 13 %, som angav tidsbegrænset ansættelse som årsag til jobskiftet. I tabel 2 i tabelsamlingen fremgår det, at der er omtrent lige store andele fast- og deltidsansatte på henholdsvis de fusionerede og nuværende sektorforskningsinstitutioner, og det er dermed ikke er forskelle i denne fordeling, der forklarer variationen. En andel af disse var i uddannelsesforløb (kandidat- og ph.d.-stipendiater), mens de resterende angav at være på midlertidige kontrakter. Størstedelen af de ansatte på midlertidige kontrakter angiver i kommentarerne, at de gerne ville have fortsat deres ansættelse, men som følge af manglende finansiering var dette ikke muligt. Der synes ikke at være systematiske forskelle mellem fusionerede og ikke-fusionerede institutioner.

Over halvdelen af de respondenter, som har skiftet arbejde, er stoppet af andre årsager end afskedigelse, pension eller fordi de var i en tidsbegrænset stilling, de enten ikke selv ønskede at fortsætte i eller som ikke kunne forlænges eller konverteres til en anden stilling. Respondenterne, der valgte selv at stoppe deres ansættelse, blev bedt om at angive hvor vigtige en række årsager var for deres beslutning for at skifte arbejde. Figur 6 viser andelen af respondenter hos henholdsvis fusionerede institutioner og nuværende sektorforskningsinstitutioner, som angav at en årsag til ansættelsesstoppet enten var afgørende eller meget vigtig. Generelt er der stor variation i svarene, hvor en forholdsvis mindre andel har svaret at én bestemt årsag var afgørende eller meget vigtig. Typisk omkring en tredjedel svarede, at årsagen ikke var relevant for dem<sup>5</sup>. Omkring 82 % har svaret, at mindst én af årsagerne var afgørende eller meget vigtig for deres beslutning.

**Figur 6 Årsager til ansættelsesstop i procent**



Kilde: Tabel 9 og 10 i Tabelsamlingen. Procent der har svaret "afgørende" eller "meget vigtig" blandt respondenter som valgte at stoppe deres ansættelse hos fusionerede institutioner (150 personer) og nuværende sektorforskningsinstitutioner (81 personer). Der er 3 manglende besvarelser for spørgsmålet som ikke medtaget i beregning af andelen.

\*Kun personer uden en forskergrad blev adspurgt om dette spørgsmål.

Blandt respondenterne ved de fusionerede institutioner var langt den vigtigste årsag et ønske om bedre arbejdsforhold. 44 % svarede, at dette var afgørende eller meget vigtigt. De tre næstvigtigste årsager var jobusikkerhed, ønsket om bedre løn og ønsket om mere ansvar. Blandt de nuværende sektorforskningsinstitutioner var ønsket om bedre løn den største årsag, tæt efterfulgt af ønsket om

<sup>5</sup> Dog er andelen højere for enkelte årsager. Se tabel 8 i tabelsamlingen.

bedre arbejdsforhold samt ønsker om mere ansvar og mere selvstændighed. 35 % fra de nuværende sektorforskningsinstitutioner angav, at de ønskede bedre løn mens de 3 næstvigtigste årsager var bedre arbejdsforhold, mere selvstændighed samt mere ansvar. Årsagerne er derfor i høj grad knyttet til selvrealisering for de tidligere ansatte på de nuværende sektorforskningsinstitutioner. Heroverfor begrundet de ansatte fra de fusionerede institutioner i et vist omfang ansættelsesstoppet med andre årsager. Jobusikkerhed, mulighed for geografiske flytninger, mangel på informationer, jobkrav og arbejdsforhold er således faktorer, der har haft væsentlig større indflydelse på beslutninger om fratrædelse for ansatte på fusionerede institutioner.

En meget stor del (omkring 70 %) af de respondenter, der har stoppet deres ansættelse, har også tilføjet uddybende kommentarer. De fleste af disse kommentarer kan klassificeres i en af tre grupper. En stor del af kommentarerne (ca. 50 %) peger på årsager, som ikke direkte kan relateres til fusionsprocessen, som bl.a. pension, at blive tilbudt en anden stilling eller ønsket om at søge nye udfordringer. Knap 20 % af kommentarer angiver afslutning af en tidsbegrænset stilling som årsag, mens omkring 30 % nævner ledelse eller strukturændringer som hovedårsagen til deres ansættelsesstop.

Af årsager som lå til grund for ansættelsesophør peger en del respondenter således på ledelsesrelaterede problemstillinger på de fusionerede institutioner, som eksempelvis problemer med ledelsen vedrørende strategiske målsætninger for institutionen såvel som indblanding i det forskningsrelaterede arbejde. Blandt andet nævnes det, at fusioneringen med universiteterne har medført et sporskifte væk fra myndighedsbetjening mod mere publiceringsvenlig forskning, hvilket har bevirket at de ansatte har været nødsaget til at søge væk fra anvendt forskning og at arbejdsindholdet dermed har ændret sig. En gruppe af tidligere ansatte har ligeledes bemærket, at fokus blev fjernet fra myndighedsbetjeningen og rettet mod uddannelse/undervisning af kandidater, og at også denne forskydning har haft betydning for at de søgte anden ansættelse. Det gælder ligeledes, at der i forlængelse af at arbejdsområder er blevet nedlagt har været en mulighed at overføre personalet til nye stillinger, men at disse ikke altid har matchet de ansattes ønsker. Derudover angiver respondenterne, at det var blevet sværere at hjemtage forskningsmidler, hvorfor tidsbegrænsede stillinger ikke kunne forlænges.

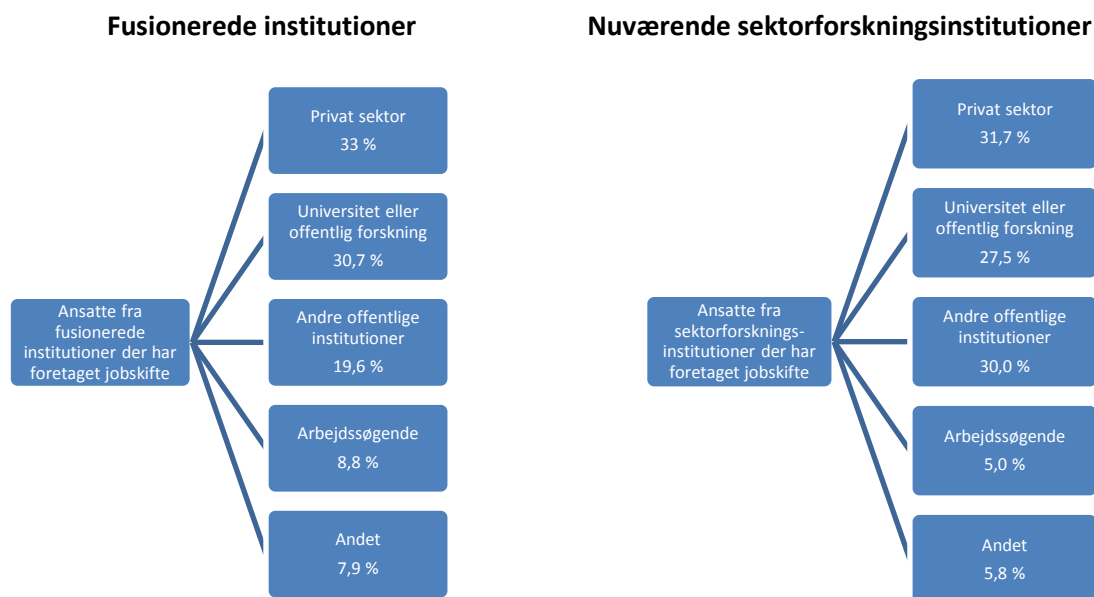
En gruppe af respondenter fremhæver også, at deres karrieremuligheder på universiteterne var begrænsede og/eller at de ikke anså karriereprogression for muligt indenfor en overkommelig fremtid. Endeligt nævnes der også et ønske om et reelt sporskifte efter adskillige år indenfor forskning. Blandt årsagerne til jobskifte på de nuværende sektorforskningsinstitutioner nævner en stor andel af respondenterne således, at de ønskede andre udfordringer end det deres job på daværende tidspunkt kunne tilbyde. Nogle ønskede ikke at gå forskervejen, andre fik muligheden for at specialisere sig yderligere, mens andre igen fik mulighed for at indgå i ledelsesfunktioner.

## 4.2 Karriereveje for ansatte med jobskifte

Hvor det foregående afsnit fokuserede på årsager til jobskifte rettes fokus i dette afsnit mod spørgsmålet om, hvor de tidligere ansatte efterfølgende har bevæget sig hen. Figur 7 kortlægger den nuværende ansættelses sektor for ansatte ultimo 2006, der på den ene side har afsluttet deres tidligere ansættelse men på den anden side stadig er erhvervsaktive. Resultaterne er opdelt på de fusionerede institutioner samt nuværende sektorforskningsinstitutioner, hvor der er henholdsvis 215 og 120 respondenter, der har besvaret spørgsmålet.

Det fremgår af figurerne, at ud af de tidligere ansatte på fusionerede institutioner er 33 % ansat i det private, 31 % på et universitet eller på andre offentlige forskningsinstitutioner, 20 % er ansat ved andre offentlige institutioner, 9 % er arbejdssøgende, mens 8 % er ansat et andet sted. Blandt de tidligere ansatte ved de nuværende sektorforskningsinstitutioner er 28 % i dag ansat ved et universitet eller en offentlig forskningsinstitution, 32 % er privatansatte, 30 % er ansat ved andre offentlige institutioner og 5 % er arbejdssøgende, mens 6 % er ansat andet steds.

**Figur 7: Ansættelsessektor for tidligere ansatte ved sektorforskningsinstitutioner**



Kilde: Tabel 5 i Tabelsamlingen.

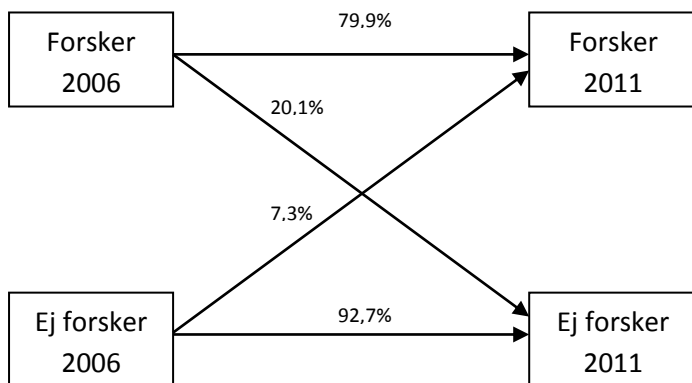
Forskellene er generelt små. Ved sammenligning fremgår det dog, at der er 50 % flere ansat i andre offentlige institutioner fra de nuværende sektorforskningsinstitutioner end fra fusionerede institutioner. En væsentlig del af forklaringen på dette skal formentlig findes på Statens Serum Institut, hvor et stort antal læger søger fortsat ansættelse i hospitalssektoren. Omvendt har ansatte fra de fusionerede institutioner som naturlig følge heraf en højere andel ansat i de resterende sektorer. Der er imidlertid godt 40 % flere arbejdssøgende blandt de ansatte fra fusionerede institutioner, hvilket er bemærkelsesværdigt. Det kan indikere, at flere ansatte fra de fusionerede institutioner har været i en situation, hvor der har været tale om et fravalg af tidligere ansættelse (enten frivilligt eller tvunget) frem for et tilvalg af anden beskæftigelse.

### 4.3 Karriereveje i forhold til forskning

Et væsentligt aspekt i spørgsmålet om karriereveje er bevægelserne blandt de ansatte mellem forsknings- og ikke-forskningsrelaterede stillinger. Blandt de ansatte ultimo 2006 belyses mobiliteten således i det følgende til og fra en forskerkarriere eller et forskningsrelateret arbejde. I alt 895 respondenter har besvaret dette spørgsmål, hvoraf 712 er fra en fusioneret institution, mens 183 er

fra en af de nuværende sektorforskningsinstitutioner. Resultaterne sammenfatter svarene fra respondenter, der stadig er erhvervsaktive.

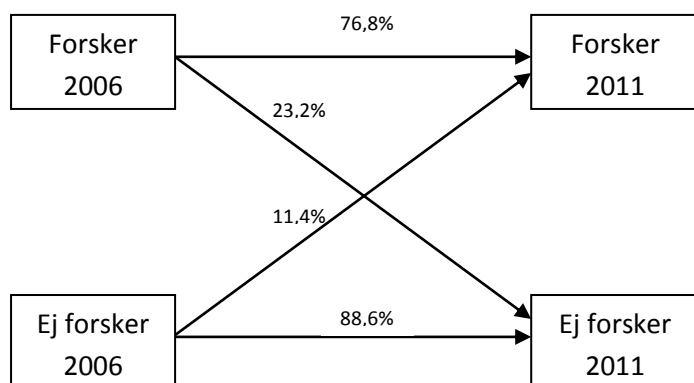
**Figur 8 Andel ansatte i forskerstillinger eller med forskningsrelaterede arbejde i 2006 og 2011, for ansatte ved fusionerede institutioner**



Kilde: Tabel 6 i Tabelsamlingen. Procent blandt personer, der har svaret både spørgsmålet om forskningsrelaterede stillinger i 2006 og 2011. Der er i alt 712 svar. Derudover er der 49 manglende besvarelser som ikke er medtaget i beregningerne.

I 2006 arbejdede 74 % af samplet i en forskningsrelateret stilling på de fusionerede institutioner, mens det var 56 % på de nuværende forskningsinstitutioner jf. tabel 2 i tabelsamlingen. Figur 8 og 9 viser forskermobiliteten for hhv. ansatte ved fusionerede institutioner og nuværende sektorforskningsinstitutioner. Blandt dem, der arbejdede som forsker eller havde en forskerstilling ultimo 2006, er over 3/4 stadig i en forsker/forskningsrelateret stilling. Omvendt har ca. 10 %, som ikke var forskere ultimo 2006 en forskerstilling i dag. Resultaterne er meget ens for fusionerede og nuværende sektorforskningsinstitutioner. Der er således for begge grupper en mindre andel, som skifter både til og fra en forskningsstilling.

**Figur 9 Andel ansatte i forskerstillinger eller med forskningsrelaterede arbejde i 2006 og 2011, for ansatte ved ikke-fusionerede institutioner**

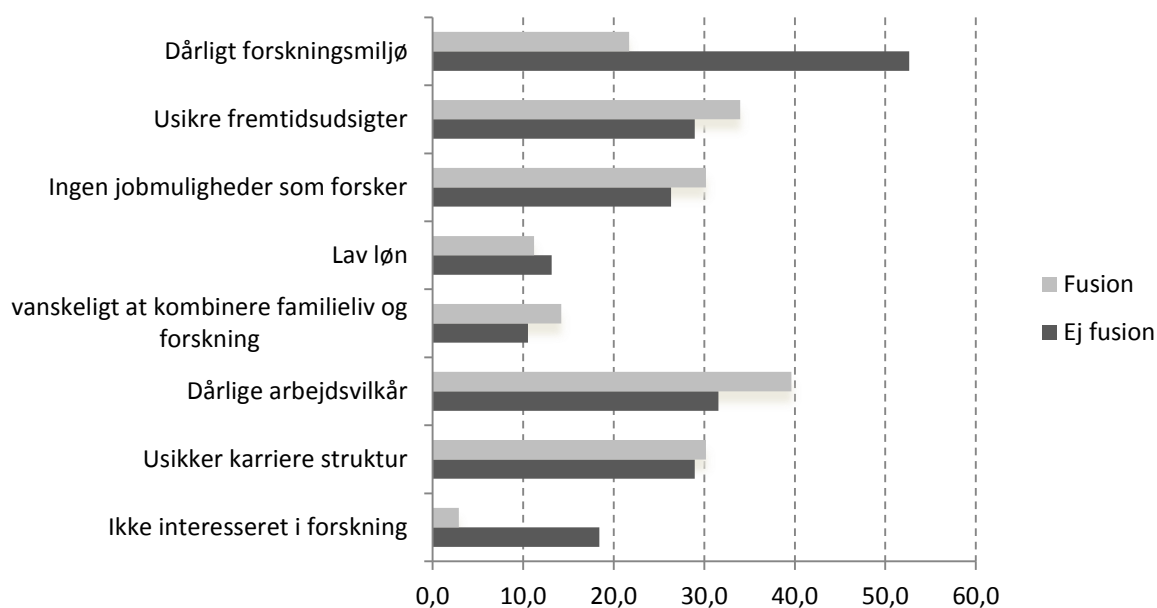


Kilde: Tabel 6 i Tabelsamlingen. Procent blandt personer, der har svaret både spørgsmålet om forskningsrelaterede stillinger i 2006 og 2011. Der er i alt 296 svar. Derudover er der 45 manglende besvarelser ikke medtaget i beregningerne.



Figur 10 viser resultaterne for en række årsager til fravalg af forskerkarrieren for ansatte på fusionerede institutioner og nuværende sektorforskningsinstitutioner. Resultaterne er baseret på svar fra respondenter, som havde et forskningsrelateret arbejde i 2006, men ikke har det i dag. Der er 106 svar fra ansatte fra fusionerede institutioner, mens der er 38 svar fra ansatte på de nuværende sektorforskningsinstitutioner. Denne figur er i et vist omfang overlappende med figur 5, men figur 10 omfatter i modsætning til figur 5 kun tidligere ansatte, der har fravalgt en fortsat forskerkarriere. Begrundelserne er dog i vidt omfang de samme.

**Figur 10 Årsager til fravalg af forskerkarriere**



Kilde: Tabel 17 i Tabelsamlingen. Procent der har svaret "afgørende" eller "meget vigtigt" blandt personer, der har fravalgt en forskerkarriere. I alt er der afgivet 145 svar. Der er 1 manglende besvarelser som ikke medtaget i beregningerne.

Det fremgår af figuren, at resultaterne varierer for de to grupper. For det første har over halvdelen på de nuværende sektorforskningsinstitutioner angivet at et dårligt forskningsmiljø var afgørende eller meget vigtigt for deres fravalg, mens dette kun angives som årsag for knap 25 % på de fusionerede institutioner. For det andet er der ganske få hos de fusionerede institutioner, som har angivet, at de ikke er interesseret i forskning længere, mens ca. 18 % har angivet det som afgørende eller meget vigtigt blandt ansatte på de nuværende sektorforskningsinstitutioner. Generelt er de vigtigste årsager til fravalget dårligt forskningsmiljø- og utilfredsstillende arbejdsvilkår, usikre fremtidsudsigter og usikker karrierestruktur for begge institutionstyper.

Igen kan billedet nuanceres ved inddragelse af undersøgelsens kvalitative kommentarer. Blandt kommentarerne til hvorfor ansatte på de fusionerede institutioner har fravalgt en karriere indenfor forskning fremgår der flere tendenser. En del er nu i ledelsesstillinger indenfor deres forskningsfelt, men hvor forskning ikke som udgangspunkt indgår som en aktuel del af jobindholdet. Disse personer ønsker generelt nye udfordringer og har derfor søgt ledelsesstillinger i stedet. En mindre gruppe bemærker, at de har fravalgt forskerkarrieren grundet ensomheden ved at udføre forskning. Der peges også på eksterne jobmuligheder, hvor bl.a. løn og udfordringer har betydning. Andre, der har

fravalgt forskerkarrieren, begrundet det som et ufrivilligt valg betinget af karrierestrukturen samt udviklingen af jobindholdet som forsker. Øget tidsforbrug på forskningsansøgninger fjerner fokus fra selve forskningen, fremhæves det blandt andet. Endeligt at der en gruppe som beskriver, at de uden en forskergrad ikke kunne fortsætte i en forskningsstilling efter fusionen. Nogle af disse har ansøgt, men er ikke bevilliget et ph.d.-forløb og har derfor været nødsaget til at finde andre karriereveje end forskning. Derudover er der en betydelig gruppe som arbejder i lægefaget (særligt fra Statens Seruminstitut), som påpeger at der er få stillinger, som tillader dem at specialisere sig og samtidig udføre forskning. Denne gruppe forventer dog, at forskning kommer til at indgå i deres karriere på et senere tidspunkt. På baggrund af kommentarerne vedrørende fravalg af forskerkarrieren indikeres det, at en højere andel på de fusionerede institutioner ikke frivilligt har fravalgt en forskerkarriere, men har følt sig tvunget til det. Hvor stort det reelle omfang af dette er, kan dog ikke afgøres ud fra datamaterialet. Det gælder derudover for ansatte på såvel fusionerede som sektorforskningsinstitutioner, at mange har tilvalgt en karriere indenfor ledelse.

#### **4.4 Manglende forskergrads betydning for videre karriere**

Jf. nogle af de ovenstående kommentarer har vi har spurgt ansatte uden en ph.d.-grad (pr. 31-12-2006) om betydningen af en manglende forskergrad for deres videre ansættelse. Spørgsmålet blev stillet til både ansatte hos fusionerede institutioner og nuværende sektorforskningsinstitutioner. I alt 140 har besvaret spørgsmålet, hvor godt 2/3 er fra fusionerede institutioner, mens 1/3 er de nuværende sektorforskningsinstitutioner. Der blev spurgt om de ansatte fik mulighed for at tage en ph.d. eller anden form for efteruddannelse, om de blev tilbudt nye arbejdsopgaver, som ikke var forskningsrelaterede, eller om de kunne fortsætte med at varetage samme forskningsrelaterede opgaver uden en ph.d.-grad.

Generelt er resultaterne forholdsvis ens for fusionerede og ikke-fusionerede institutioner, som nedenstående tabel viser:

**Tabel 2 Manglende forskergrads betydning for videre ansættelse**

	Helt enig	Delvis enig	Hverken/eller	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke
<b>Fusion</b>						
Jeg fik mulighed for at tage en ph.d.-uddannelse	10,1	7,1	20,2	3,0	36,4	23,2
Jeg blev tilbudt anden efteruddannelse/opkvalificering	3,0	9,1	18,2	4,0	40,4	25,3
Jeg blev tilbudt nye arbejdsopgaver, som ikke var forskningsrelaterede	7,1	4,0	13,1	3,0	51,5	21,2
Jeg fik mulighed for at varetage de samme opgaver, dog uden en ph.d.	51,5	9,1	15,2		11,1	13,1
<b>Ej fusion</b>						
Jeg fik mulighed for at tage en ph.d.-uddannelse	24,4		12,2	2,4	41,5	19,5
Jeg blev tilbudt anden efteruddannelse/opkvalificering	2,4	7,3	7,3	2,4	51,2	29,3
Jeg blev tilbudt nye arbejdsopgaver, som ikke var forskningsrelaterede	4,9	7,3	4,9	2,4	53,7	26,8
Jeg fik mulighed for at varetage de samme opgaver, dog uden en ph.d.	36,6	4,9	7,3		24,4	26,8

Kilde: Tabel 13 i Tabelsamlingen. Procent blandt ansatte uden en ph.d.-grad pr. 31.12.2006 hos fusionerede institutioner (99 personer) og nuværende sektorforskningsinstitutioner (41 personer). Der er 8 manglende besvarelser for spørgsmålet som ikke er medtaget i beregningerne.

Henholdsvis 17 % og 12 % af de ansatte fra fusionerede institutioner angiver, at de er helt eller delvist enige i at de blev tilbudt mulighed for at tage henholdsvis en ph.d.-grad eller anden efteruddannelse og opkvalificering mens andelen udgjorde 24 % og 10 % for ansatte ved de nuværende sektorforskningsinstitutioner. Nogle seniorforskere fik mulighed for at fortsætte i deres stilling uden at de formelt havde en forskeruddannelse. På andre institutioner blev de degraderet rent stillingsmæssigt, men beholdte i høj grad deres tidligere arbejdsopgaver. På sigt har disse dog haft problemer med at avancere indenfor systemet, hvilket for enkelte har betydet, at de er blevet frosset ud af en forskerkarriere, da de ikke har fået mulighed for at tage en ph.d.-grad, som ville kvalificere dem til forskningsrelateret arbejde. Kommentarerne antyder dog, at det er relativt få, der på denne måde er kommet i klemme i systemet som følge af problemer med en manglende formel forskeruddannelse, og at de fleste således har fundet en plads indenfor de nye systemer. Lidt mod forventning ser det endda ud til at problemet for respondenter med manglende forskeruddannelse har været størst på de ikke fusionerede institutioner, hvor kun lidt over 40 % erklærer sig helt eller delvist enige i at de fik mulighed for at varetage de samme opgaver uden en ph.d. De tilsvarende tal for de fusionerede institutioner er her lidt over 60 %.

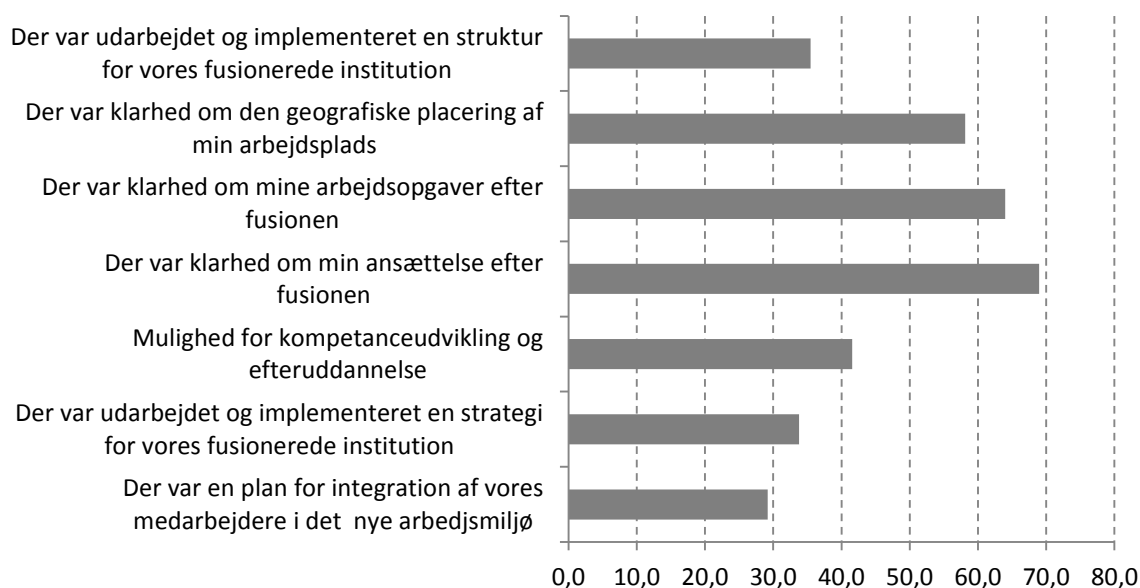
## 5. Oplevelse af fusionsprocessen

Hvor rapportens foregående hoveddel beskæftigede sig med karriereveje, mobilitet, ansættelsesophør og årsager til dette, fokuseres der i denne del mere specifikt på medarbejdernes oplevelse af selve fusionsprocessen og implikationerne heraf for såvel eget arbejde som for institutionerne som helhed. Det belyses herunder om processens tilrettelæggelse, graden af forarbejde og inddragelse samt klarheden om eventuelle konsekvenser for den enkeltes situation har haft betydning for de ansattes oplevelse.

Både de kvantitative og de kvalitative besvarelser i denne del bærer præg af at fusionsprocesserne for flertallet af institutioner endnu ikke kan opfattes som afsluttede, og at der særligt for tre af de store tidligere sektorforskningsinstitutioner (Danmarks Miljøundersøgelser, Danmarks Jordbrugsforskning og RISØ) er tale om processer, der netop på undersøgelsestidspunktet var ved at kulminere. Disse spørgsmål om oplevelsen af processen har – sandsynligvis af disse årsager - affødt et usædvanligt stort antal kvalitative kommentarer. En del af disse bevæger sig ud over de konkrete spørgsmål i surveyen, men i de tilfælde, hvor der er en lang række relativt enslydende vurderinger, har vi alligevel valgt at præsentere dem selvstændigt. Dette gælder for både afsnit 5, 6 og 7.

Respondenterne fra de fusionerede institutioner blev med dette udgangspunkt spurgt om deres oplevelse af fusionsprocessen. I alt har 719 besvaret spørgsmålet. Figur 11 viser andelen, som har angivet at være helt eller delvis enig i spørgsmålene vedrørende oplevelsen af fusionsprocessen.

**Figur 11 Fusionsoplevelsen**



Kilde: Tabel 11 i Tabelsamlingen. Procent der har svaret "helt enig" eller "delvis enig" blandt ansatte på fusionerede institutioner, der enten stadig er ansat eller er stoppet i 2008 eller senere. I alt er der afgivet 727 svar. Der er 8 manglende besvarelser som ikke er medtaget i beregningerne.

Tendenserne i besvarelsen peger på, at der for et flertal af respondenterne har været nogenlunde klarhed om deres egen ansættelse i snæver og kortsigtet forstand, men at der til gengæld har været stor usikkerhed i forhold til mere overordnede og mere langsigtede konsekvenser for ikke bare egen situation, men også for situationen for de indfusede institutioner som helhed. En andel på 69 % var således helt eller delvis enige i, at der var klarhed om deres ansættelse, og 64 % var helt eller delvis enige i, at der var klarhed om deres arbejdsopgaver efter fusionen. I begge tilfælde var ca. 20 % helt eller delvis uenige i udsagnene jf. tabel 11 i tabelsamlingen. Dermed var der ganske vist usikkerhed vedrørende egen jobsituation for nogle ansatte, men der var dog tale om en mindre del.

Anderledes forholder det sig imidlertid i forhold til de lidt mere overordnede aspekter ved processen. Der var således under en tredjedel, der mente, at der var en plan for integration af medarbejderne fra sektorforskningen i det nye arbejdsmiljø, eller at der var udarbejdet og implementeret en struktur for den fusionerede institution. Det indikerer således, at der på tværs af institutioner var betydelig usikkerhed vedrørende de overordnede arbejdsforhold efter fusionen og at især fremtidsudsigterne fremstod uklare for de ansatte. Dette harmonerer fint med selve processernes forløb, hvor de reelle forandringer for mange institutioners vedkommende først materialiserede sig efter flere års tilløb, og hvor indholdet i de reelle omorganiseringer først sent blev klart for de ansatte.

Også kommentarerne til oplevelsen af fusionsprocessen afspejler, at en række af de tidligere sektorforskningsinstitutioner i første omgang blot blev indlemmet på de respektive universiteter som enten fakulteter, institutter eller afdelinger. Dermed fremhæver mange oplevelsen af, at fusionerne ikke på kort sigt førte til drastiske ændringer i deres arbejdsvilkår eller -indhold. En del peger dog på, at der allerede fra starten var vanskeligheder med at sammenkøre administrative systemer, og at sammenlægningen i den henseende hurtigt blev oplevet som tung og bureaukratisk.

#### Fusionernes faglige rationale:

En af de mest gennemgående kommentartyper i forhold til oplevelsen af processen har været spørgsmålet om fusionernes faglige rationale. På tværs af institutioner fremhæves det således, at selve processen blev opfattet som langt mere politisk drevet end fagligt funderet, og at medarbejderne ikke blev præsenteret for overbevisende argumenter for valget af netop de institutions-konstellationer, de kom til at indgå i. Selvom denne type kommentarer optræder på tværs af de fleste institutioner, er den dog særligt fremtrædende i forhold til de institutioner, der indgik i den såkaldte Børsting-Rapport. Børsting-udvalget, der var nedsat af regeringen, havde således i juni 2005 præsenteret et forslag, der argumenterede for en fusion af Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole, Danmarks Jordbrugsforskning og Danmarks Fødevarerforskning samt dele af RISØ, Danmarks Miljøundersøgelser, Handelshøjskolen i Århus og Danmarks Tekniske Universitet i et fælles fødevareruniversitet. At det endelige fusionsresultat kom til at afvige meget kraftigt fra dette forslag giver således anledning til mange kritiske kommentarer. Der skrives blandt andet om processen at:

*”Den opleves som fuldstændig uden overordnet plan. F.eks. blev rapporten fra Børsting udvalget stort set ignoreret. Ideen om et fødevareruniversitet endte med at de tiltænkte institutioner endte på hver sit universitet. Jeg oplevede at omstruktureringen skabte mere splittelse end samling.”*

Og på samme måde at:

*”Opsplitningen af landets forskning undervisning og myndighedsrådgivning indenfor jordbrug, veterinærvidenskab og fødevarer videnskab på tre indbyrdes konkurrerende universiteter er helt grotesk og den - formentlig - tåbeligste beslutning, der til dato er set indenfor universitetsverdenen.”*

En række respondenter fremhæver i denne sammenhæng at denne – set fra deres side – uhensigtsmæssige opsplitning af fødevarerområdet efterfølgende har fået særdeles negative konsekvenser for Danmarks forskningsmæssige beredskab. Det skrives blandt andet, at hele omstruktureringen blev oplevet som formålsløs og ulogisk, og at det virkede som om vigtige samfundsnyttige fagområder som veterinært beredskab og forskning i dyrehelse blev ignoreret. Det tilføjes i den forbindelse af en række respondenter, at det efterfølgende har vist sig, at især det veterinære beredskab er blevet kørt helt ned under smertegrænsen. Det fremhæves, at Danmark for ikke mere end 5 år siden kunne være stolte over sit høje veterinære stade, som var opbygget gennem mange årtier, men at dette område i dag ligger i ruiner ifølge disse respondenter. Således skriver en anden respondent, at:

*”Jeg mener ikke at omstruktureringen har haft nogen som helst faglig betydning. Tværtimod har den kostet enorme ressourcer som kunne være brugt meget bedre. Al snak om besparelser og synergi, mener jeg, er det rene bluff. Og jeg ser til min store bekymring at nogle faglige og forskningsmæssige områder, hvor Danmark har været blandt de førende i verden er ved at gå tabt - til stor skade for menneske- og dyresundheden.”*

Selvom denne type kommentarer således er særligt fremtrædende i forhold til de institutioner, der var omfattet af Børsting-rapporten, er der også der også en række respondenter fra andre institutioner, der kommer frem med tilsvarende kritiske kommentarer. Eksempelvis skriver en ansat fra Danmarks Fiskeriundersøgelser:

*”Jeg har stadig meget svært ved at se hvad en biologisk funderet institution (Danmarks Fiskeriundersøgelser) skal på DTU, og jeg har svært ved at se synergieffekten udover at det meste administrative arbejde er blevet meget dyrere og mere besværligt. Jeg oplever, at mine kolleger er blevet meget mere stressede - specielt pga. af den enorme mængde tid der bliver brugt på projektansøgninger og det nærmest hysteriske fokus på publikationer i de rigtige tidsskrifter.”*

Ligeledes er der en række mere generelle kommentarer af nedenstående type, der ikke fokuserer på enkelte institutioner, men på den samlede fusionsproces som helhed. Det skrives eksempelvis, at:

*”Dybest set oplever jeg nedlæggelsen af sektorforskningen i Danmark som elendigt udført og på et helt utilstrækkeligt grundlag, hvilket vi nu betaler prisen for indtil nye strukturer opbygges i stedet. Det er de fleste medarbejderes opfattelse, at vores institut går døden i møde inden for få år og at vi blot søger at bibeholde de dyrt opnåede faglige ressourcer her i Danmark indtil de kan lægges i en ny struktur.”*

#### Ikke faglige motiver:

En række respondenter fremhæver i denne sammenhæng ligeledes, at processen som helhed efter deres opfattelse aldrig har været fagligt drevet, men at der i stedet fra starten har været en række

andre mere eller mindre skjulte motiver. Disse synspunkter præsenteres såvel af ansatte, der efter fusionen hører under DTU, som af ansatte, der nu hører under AU. Eksempelvis skriver en respondent fra en institution under DTU, at vedkommende oplever det som dybt frustrerende at have oplevet en tilsyneladende uærlighed i processen fra DTUs øverste ledelse. I dag er det ifølge denne respondent svært at tro andet end, at DTUs ledelse i 2007 kun lod Risø fortsætte som et nationallaboratorium for bæredygtig energi, fordi man var bange for at fusionen faldt på gulvet, hvis man meldte klart ud til ministeriet, at man ville opløse det internationalt anerkendte og succesrige nationallaboratorium. På samme måde skrives det også af en nuværende DTU-ansat fra det tidligere RISØ, at fusionen har nedlagt en forskningsinstitution med et særdeles stærkt internationalt brand og at det overtagende universitet har høstet frugterne gennem opstigning på diverse/udvalgte ranglister.

Samme typer argumenter fremføres også i forhold til fusionsprocessen på AU. En respondent skriver eksempelvis, at:

*"Det virker som om målet for Aarhus Universitet med fusionen har været at blive et stort universitet med store fakulteter, der dækker alle specialer. De faglige mål og visioner med fusionen har været meget luftige og stærkt begrænsede".*

#### Forvaltningspolitisk trend:

Endelig er der også nogen, der fremhæver, at processen efter deres opfattelse blot er et eksempel på en bredere tendens i den offentlige sektor, og at fusionerne snarere end som et fagligt eller institutionspolitisk spil, bør opfattes som udtryk for en forvaltningspolitisk trend, der løfter sig op over forskningssektoren. Det skrives således:

*"Alting fusionerer i disse år til stadig større enheder. Jeg har nu oplevet et antal fusioner på nærmeste hånd. Og jeg kan ikke se, at noget er blevet bedre af det. Fusioner bruger en masse ressourcer og meget store enheder fungerer tungt. Specielt fusioner over store geografiske afstande giver en masse problemer og spildtid. Jeg håber, at pendulet snart begynder at svinge den anden vej, så vi igen kan få mindre, velfungerende enheder".*

#### Medinddragelse og finansiering:

En anden type af kommentarer vedrørende oplevelsen af fusionsprocessen adresserer graden af medinddragelse både før og under selve fusionerne. Flere skriver således, at de i udgangspunktet var positive i forhold til de nye muligheder, og at de ønskede at gå konstruktivt ind i processen og bidrage til opbygningen af nye miljøer. Mange giver imidlertid udtryk for at det i praksis har været vanskeligt at komme til orde. Eksempelvis skriver en respondent, at:

*"Det værste ved fusionen var, at jeg og mange andre så mange muligheder i det, men at vi ikke bliver inddraget i processen. Vi er nu det nederste led på "instituttet" i strategi- og struktur-diskussioner og vi har stadig ikke fået mulighed for at deltage i en faglig debat, der kan lede til faglig udvikling. Jeg ville ønske, at vi kunne få lov til at komme med idéer til, hvordan vi kan stille med fagligt stærkere og mere konkurrencedygtige hold, men ledelsen er ikke interesseret".*

Også i forhold til selve beslutningsprocesserne forud for fusionerne fremhæver mange, at de ansatte reelt ingen rolle spillede og at deres ønsker ikke blev tillagt nogen betydning. Eksempelvis skrives

det, at der udelukkende var tale om beslutninger på bestyrelsesniveau, og at de fleste ansatte på denne specifikke institution i virkeligheden ønskede at fusionere med et andet universitet.

Endelig kan der også peges på en type af kritiske kommentarer, der fokuserer på den manglende finansiering af fusionerne. Nedenstående repræsenterer således en gennemgående oplevelse:

*”Den blev gjort 'omkostnings-neutral', hvilket den ikke var, og det trækker stadig spor i medarbejdernes bevidsthed og opfattes som total mangel på respekt”.*

Flere kæder eksplicit den manglende finansiering sammen med de - efter deres opfattelse - mangelfulde efterfølgende integrationstiltag.

#### Afsluttende kommentarer:

Afslutningsvis i dette afsnit skal det endeligt fremhæves, at der i datamaterialet også kan findes eksempler på positive vurderinger af processen, men at de udgør en meget lille del af det samlede billede. En del af forklaringen på dette er formentlig, at negativt/kritisk indstillede respondenter ofte vil have større tilskyndelse til at give deres holdning til kende end respondenter, der er neutrale eller positive. Ovenstående kritiske kommentarer har dog så stort et omfang og en så stor enslydende karakter, at det vil være vanskeligt blot at karakterisere det som udtryk for nogle få negativt indstillede holdning.

Endeligt skal det også nævnes, at der i datamaterialet kan findes enkelte eksempler på bekymring fra respondenter fra nogle af de ikke-fusionerede institutioner i forhold til betydningen af at stå alene i en sektor præget af meget store institutioner. Eksempelvis skriver en respondent:

*”Som en af dem, der forblev i sektorforskningen, kan jeg være bekymret for, om vi isoleres som små satellitter uden om de store planeter. Vi går givetvis glip af nogle af de stordriftsfordele, som knytter sig ved at være på et universitet. Jeg tænker her ikke kun på muligheden for at være en del af et bredt sammensat akademisk miljø, men også på helt lavpraktiske ting i dagligdagen som fx adgang til biblioteker, tidsskriftsdatabaser og lign. Her oplever jeg at vi som en lille institution er ringe dækket”.*

Denne type kommentarer udgør dog et fåtal og overskygges klart af respondenter fra de ikke-fusionerede institutioner, der priser sig lykkelige for ikke at være blevet underlagt et universitet. For disse institutioner synes der dog i mange tilfælde at være andre forhold, som efterfølgende har påvirket deres arbejdsforhold og jobsituation i negativ retning. Det følgende afsnit ser på nogle af disse forhold for både fusionerede og ikke-fusionerede institutioner.

## **6. Nuværende jobsituation**

Hvor der i det foregående afsnit primært var fokus på oplevelsen af fusionerne i forhold til såvel medarbejdernes individuelle situation som på situationen for institutionerne som helhed, er der i dette afsnit mere specifikt fokus på medarbejdernes nuværende jobsituation. De to afsnit har imidlertid i mange henseender været vanskelige at adskille i praksis, og der er således kommentarer i begge afsnit, der kunne være placeret anderledes, fordi de adresserer overlappende problemstillinger.



Der fokuseres indledningsvist på konsekvenserne af fusionerne for den nuværende jobsituation for de ansatte på de fusionerede institutioner alene. Efterfølgende vises forskelle og ligheder i forhold til visse aspekter af nuværende jobsituation imellem henholdsvis fusionerede og ikke-fusionerede institutioner. Afslutningsvis gennemgås hovedtræk i det meget store antal kvalitative kommentarer, der også knytter sig til disse problemstillinger.

## 6.1 Konsekvenser for nuværende jobsituation

Tabel 3 viser svarfordelingen i forhold til en række spørgsmål omkring nuværende jobsituation, som kun blev stillet til ansatte ved de fusionerede institutioner. Knap 600 respondenter fra fusionerede institutioner har besvaret spørgsmålet. Formålet med de første 5 spørgsmål er at undersøge, om der er sket ændringer i forskningsarbejdets karakter, mens de sidste 5 spørgsmål undersøger, om der er realiseret nogle af de ønskede fordele ved fusionen.

**Tabel 3 Konsekvenser af omstruktureringerne i 2007**

	Helt enig	Delvis enig	Hverken/ eller	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke
Større frihed til at vælge egne forskningsprojekter nu	2,0	6,2	39,1	13,3	30,4	8,9
Oplever mindre styring af mit arbejde nu	2,4	6,6	35,1	18,0	29,3	8,6
Publiceringsaktiviteten er i højere grad rettet mod tidsskriftsartikler nu	14,2	21,2	25,0	10,1	20,1	9,4
Oplever mindre pres for at skaffe ekstern finansiering nu	1,5	3,0	12,0	9,9	64,4	9,1
Mere praksisnær forskning nu	1,2	7,1	35,2	13,7	31,2	11,6
Større positive synergieffekter for forskning gennem samarbejdet med kollegaer	2,9	9,4	32,0	14,7	30,9	10,1
Nemmere at skaffe ekstern finansiering af min forskning nu	1,7	2,7	20,1	15,5	47,4	12,6
Nemmere at finde udenlandske samarbejdspartnere nu	1,9	6,4	33,1	13,7	32,5	12,5
Bedre betingelser for at udføre myndighedsopgaver nu	0,7	2,2	27,7	13,8	34,2	21,4
Mere fokus på trivsel og arbejdsmiljø blandt ledelsen nu	2,2	6,4	26,5	13,2	40,0	11,8

Kilde: Tabel 14 i Tabelsamlingen. Procent blandt ansatte hos fusionerede institutioner (593 personer). Der er 11 manglende besvarelser af spørgsmålet, som ikke er medtaget i beregningerne.

For så godt som alle spørgsmål i denne tabel er vurderingerne af konsekvenserne af fusionerne for de ansattes nuværende jobsituation overvejende negative.

Kun 8-9 % placerer sig således som helt eller delvis enige i, at der er større frihed til at vælge egne forskningsprojekter nu, og i at de oplever mindre styring af deres arbejde nu.

Det næste spørgsmål, der fokuserer på publiceringspraksis, er det eneste i denne tabel, hvor der er nogenlunde balance i svarene. Der er således kun en svag overvægt af respondenter, der er enige i, at deres publikationsaktivitet nu i højere grad end tidligere er rettet mod tidsskriftsartikler. Som det

vil fremgå nedenfor, er dette resultat delvis i modstrid med en lang række af de kvalitative kommentarer, der netop påpeger, at der er sket en kraftig forskydning mod international akademisk publicering.

I forhold til de følgende spørgsmål er tendensen igen meget tydelig. Kun godt 8 % er enige eller delvis enige i, at de udfører mere praksisnær forskning nu, og tilsvarende mener kun ca. 3 % at betingelserne for at udføre myndighedsbetjening er bedre nu. Mønstret er ligeledes det samme for spørgsmål angående potentielle synergi-gevinster af fusionerne. Respondenterne oplever generelt ikke at fusionerne har medført bedre vilkår i forhold til både internt og eksternt samarbejde og heller ikke at mulighederne for at tiltrække ekstern finansiering er blevet bedre. Endelig er det også kun en meget lille del, der erklærer sig helt eller delvis enige i, at der er kommet mere fokus på trivsel og arbejdsmiljø efter fusionerne. Samlet set er der således i forhold til disse spørgsmål tale om en overraskende entydig negativ vurdering af effekterne af fusionerne for de nuværende arbejdsvilkår af de ansatte ved fusionerede institutioner.

Det er dog ikke alle disse forhold, der nødvendigvis knytter sig direkte til fusionerne. Der kan således også være mere generelle forskningspolitiske tendenser, der spiller ind, og som således ikke kun har påvirket de ansatte ved de fusionerede institutioner, men snarere den offentlige forskningssektor som helhed. Den følgende tabel 4 giver en indikation af forskellene mellem fusionerede og ikke-fusionerede institutioner i forhold til visse af disse aspekter. Det gælder her særligt spørgsmål om forventninger til arbejdsindsats, arbejdsopgaver og karriereudvikling samt oplevelsen af forskningsfrihed.

Tabel 4 belyser således forskellene i nuværende arbejdssituation for ansatte ved henholdsvis fusionerede og ikke-fusionerede institutioner. Disse spørgsmål er dermed kun besvaret af respondenter, som har været i et ansættelsesforhold fra 2007 og til i dag. 520 respondenter fra fusionerede institutioner og 183 fra nuværende sektorforskningsinstitutioner har besvaret spørgsmålene.

Helt overordnet viser tabellen, at hvor det hos de fusionerede institutioner er ca. 1/3, der oplever, at forholdene hverken har ændret sig i den ene eller den anden retning i perioden efter fusionerne, udgør den tilsvarende andel hos de nuværende sektorforskningsinstitutioner ca. halvdelen i forhold til alle spørgsmålene under et.

**Tabel 4 Oplevelse af nuværende jobsituation**

	Helt enig	Delvis enig	Hverken/ eller	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke
<b>Fusion</b>						
Mere klarhed om forventningerne til min arbejdsindsats nu	5,2	12,1	34,4	18,7	27,9	1,7
Mere klarhed om mine arbejdsopgaver nu	4,4	11,9	36,0	19,6	26,7	1,3
Større forskningsfrihed nu	5,6	5,0	29,0	16,3	42,1	1,9
Klarere plan for min fremtidige karriere nu	4,6	9,4	26,9	19,0	38,5	1,5
<b>Ej fusion</b>						
Mere klarhed om forventningerne til min arbejdsindsats nu	7,7	13,1	52,5	7,7	10,9	8,2
Mere klarhed om mine arbejdsopgaver nu	6,6	14,2	53,0	8,2	9,8	8,2
Større forskningsfrihed nu	7,7	7,1	46,4	10,9	19,1	8,7
Klarere plan for min fremtidige karriere nu	6,0	11,5	45,4	10,4	16,9	9,8

Kilde: Tabel 14 i Tabelsamlingen. Procent blandt personer, der stadig er ansat hos fusionerede institutioner (520 personer) og nuværende sektorforskningsinstitutioner (183 personer). Der er 45 manglende besvarelser for spørgsmålet og de er ikke medtaget i beregningerne.

Det er ikke i selv overraskende, at ansatte på de fusionerede institutioner har oplevet, at der er mindre klarhed om forventninger til arbejdsindsats, arbejdsopgaver og karriereudvikling efter fusionerne, men det er dog alligevel ganske høje andele, der synes at leve med betydelig usikkerhed i forhold til egen jobsituation. Mest markant er her spørgsmålet om fremtidig karriereudvikling, hvor knap 58 % erklærer sig helt eller delvis uenige i, at der nu er en klarere plan for deres karriereudvikling. For de ikke fusionerede institutioner er det kun godt 27 %, der har den tilsvarende oplevelse.

Hvor det måske ikke er så overraskende, at der er forskelle i de ikke-fusionerede institutioners favør i forhold til klarhed om arbejdsindsats, arbejdsopgaver og karriereudvikling, er det til gengæld mere overraskende, at der i forhold til spørgsmålet om forskningsfrihed også er en klar tendens til at ansatte på de fusionerede institutioner svarer mest negativt. Hvor der på de ikke fusionerede institutioner er 30 %, der er delvis eller helt uenige i, at der er større forskningsfrihed nu, er det tilsvarende tal hos de fusionerede institutioner næsten dobbelt så højt med godt 58 %. I betragtning af at et af målene med fusionerne netop var at skabe mere uafhængighed i sektorforskningen, er dette resultat bemærkelsesværdigt.

De to ovenstående tabellers resultater kan belyses yderligere ved at inddrage undersøgelsens kvalitative resultater, der i høj grad beskæftiger sig med netop disse temaer. Det gælder særligt oplevelsen af forskningsfrihed, jobindhold og karriereudvikling, finansiering, synergieffekter og mulighederne for at udføre myndighedsbetjening.

### Forskningsfrihed og finansiering:

Hvad angår spørgsmålet om forskningsfrihed peger en del respondenter i overensstemmelse med resultaterne ovenfor på, at der ikke er oplevet den forventede forbedring i forhold til dette. Det skrives eksempelvis, at:

*"De forhåbninger jeg og mine kolleger havde til større forskningsfrihed og mindre bureaukrati og ansøgningsræs blev desværre ikke indfriet i forbindelse med omstruktureringen. Tværtimod blev presset på forskningstiden ved med at stige."*

Flere kæder imidlertid eksplicit denne udvikling sammen med finansierings-situationen og fremhæver således, at andre forhold end fusionerne i sig selv kan have spillet ind. Det skrives i den sammenhæng blandt andet, at deres arbejde er meget præget af evige nedskæringer, som nok ikke er en direkte følge af fusionen, men i stedet er udtryk for en generel nedprioritering af deres område. Det skrives også, at generelle tendenser i forskningsfinansieringssystemet spiller ind på oplevelsen af forskningsfriheden:

*"Forskningsfrihed er begrænset af bevillingsmuligheder i konkurrence, hvilket betyder at man ofte ikke kan forske i det man alle helst ville og at man er nødt til at vælge og tilrette ansøgninger til 'trendye' forskningsemner og vinkler (ikke styret internt på universitetet men nationalt). (Det er et) problem for kontinuitet og faglig indsnævring af dansk forskning generelt. De frie emnevalg, som phd'ere og postdoc'ere har, er stærkt begrænset hos seniorer, der er underlagt mange politiske programmets emnevalg."*

På samme måde fremgår det imidlertid også fra respondenter på nogle af de ikke fusionerede institutioner, at finansieringssituationen også her er blevet forværret, og at dette influerer direkte på selvbestemmelse og forskningsmuligheder. En respondent skriver således:

*"Vores basismidler smuldrer, så egenindflydelse/institutindflydelse på strategi og valg af prioriteter er mindsket"*

### Finansieringssituationen rammer sektorforskere særligt hårdt:

Det fremhæves i den sammenhæng også, at det med udsigt til (eller trussel om) yderligere konkurrenceudsætning er meget vanskeligt at være motiveret for løsning af myndighedsopgaver med et længerevarende sigte (kompetenceudvikling og dataindsamling). Dette gælder for både fusionerede og ikke fusionerede institutioner. Flere fremhæver således disse udviklingstræk som en konsekvens af, at der i forskningssektoren som helhed er sket en forskydning fra basismidler mod konkurrenceudsatte midler. Ikke desto mindre fremhæver en lang række kommentarer, at netop disse forhold rammer de tidligere sektorforskere særligt hårdt, fordi de ofte kommer til at stå i et urimeligt konkurrenceforhold til deres nye universitets-kolleger, der i højere grad har basismidler til rådighed. Blandt kommentarerne fra ansatte på de fusionerede institutioner er der således en del, der udtrykker utilfredshed med, at de er betegnet som fastansatte, men at dette kun gælder så længe de skaffer ekstern finansiering til at dække deres løn. Mange ansatte er efter eget udsagn fuldt projektfinsierede og mener at dette påvirker forskningsfriheden. En respondent bemærker eksempelvis:

*"Jeg er meget utilfreds med, at jeg ikke er finansieret på samme vilkår som gamle AU-lektorer, fordi jeg bliver målt efter samme målestok. Jeg er delvis utilfreds med min"*

*forskningsfrihed - fordi min frihed afhænger af hvilke forskningsmidler, jeg er i stand til at tiltrække. Og det afhænger af min succes med publicering og med at pleje og kommunikere med mit netværk. På sigt vil min forskningsfrihed også komme til at afhænge af mine muligheder for at tiltrække internationale forskere/midler."*

Finansieringssituationen er således en stor usikkerhedskilde og skaber ligeledes misundelse i forhold til de oprindeligt universitetsansatte, hvis løn efter respondenternes opfattelse i højere grad er finansieret af basismidler. Oprindelig universitetsansatte menes således at have bedre muligheder for at avancere i systemet, grundet deres større forskningsfrihed og deraf følgende muligheder for at udføre forskning, som skaber international opmærksomhed.

#### Synergieffekter:

Et andet gennemgående tema er spørgsmålet om synergieffekter. Dette har allerede været berørt i afsnit 5 i forbindelse med fusionernes faglige rationaler, men uddybes yderligere her. I lighed med resultaterne ovenfor fremhæver mange, at synergieffekterne har været vanskelige at få øje på. Det fremgår således, at øget samarbejde og vidensdeling ikke har fundet sted i større omfang, og at de fusionerede enheder ifølge respondenterne stadig i høj grad betragtes som udenforstående af både ledelsen og de 'oprindelige' universitetsansatte. Det fremhæves i den forbindelse, at det efterfølgende i høj grad har været op til de enkelte ansatte selv at forsøge at opdyrke synergimuligheder, og at denne proces har været vanskelig og ikke er blevet støttet af organisationerne. Således skrives det eksempelvis, at:

*"Mantraet var at vi skulle være "store" og der skulle "høstes fusionsgevinster" - men der var ingen fokus på faglighed, kvalitet eller analyse af hvor og hvordan fusionen ville give mening og resultat. Det var stort set op til medarbejderne at igangsætte en "fisketur" for at få "bid" i form af synergi og interaktion mellem grupper på de involverede institutioner".*

Der kan dog også findes enkelte eksempler rundt omkring i materialet på, at nogle har oplevet reelle forbedringer. Eksempelvis skriver flere fra Danmarks Transportforskning, at fusionen for dem har været en klar fordel. Det skrives eksempelvis, at:

*"Vi gik fra at være et ret lille institut til at blive et dobbelt så stort institut med langt bedre muligheder for at samarbejde med kollegaerne fra universitetsinstituttet. Det har jeg i høj grad udnyttet. Desuden er der kommet mange flere ressourcer, der muliggjorde, at jeg kunne ophøre med det myndighedsbetjenende dataarbejde, der tog meget tid indtil da"*

#### Permanent usikkerhed:

Endeligt kan der også peges på en type kommentarer, der fremhæver betydningen af den mere eller mindre permanente usikkerhed, som mange sektorforskere har arbejdet under i en årrække. En respondent skriver således, at omstruktureringen i 2007 for deres vedkommende kom efter en tidligere omstrukturering i 2004 og at den nu er efterfulgt af en ny omstrukturering i 2010. Respondenten kalder det "A never ending story", som gør det meget svært at bevare en tro på systemet og en lyst til at kaste al sin energi i arbejdet.

En række af ovenstående forhold har imidlertid ikke kun betydning for forskningsmuligheder og forskningsfrihed men også for karrieremulighederne ifølge mange respondenter. Det følgende afsnit

ser blandt andet på denne problemstilling med udgangspunkt i de ansattes angivelse af udviklingen i deres tidsforbrug i forhold til forskellige opgaver.

## 6.2 Fordelingen af tid på arbejdsområder i 2006 og i dag

I det følgende afsnit evalueres udviklingen i tidsfordelingen for personer, som ikke har afsluttet ansættelsen efter 2006. Efterfølgende inddrages en række kvalitative kommentarer, der tager udgangspunkt i vanskelighederne ved at afbalancere disse opgaver, og som fremhæver at særligt sektorforskningsopgaverne er under hårdere pres end andre.

I alt 511 respondenter har besvaret spørgsmålet om udviklingen i tidsfordelingen i forhold til specifikke arbejdsopgaver. Knap 4/5 af disse er fra fusionerede institutioner, mens resten er fra de nuværende sektorforskningsinstitutioner.

**Tabel 5 Tidsfordeling i 2006 og 2011**

	Fusion		Ej fusion	
	31.12.2006	i dag	31.12.2006	i dag
Forskning	50,0	38,1	49,0	42,3
Myndighedsopgaver	14,9	12,8	16,3	16,2
Administration	10,0	13,8	8,8	11,7
Deltagelse i samarbejds- /interesseorganisationers arbejde	3,9	4,2	4,0	4,9
Undervisning og vejledning	4,8	11,0	4,8	6,3
Medlem af udvalg, nævn og bedømmelsesudvalg	2,4	2,8	2,4	2,1
Udarbejdelse af ansøgninger	10,5	13,2	7,6	9,2
Efteruddannelse	1,5	1,2	2,1	1,8
Andet	1,9	2,8	4,2	4,7

Kilde: Tabel 15 i Tabelsamlingen. Gennemsnitsfordeling blandt respondenter, der er stadig ansat hos fusionerede institutioner (399 personer) og nuværende sektorforskningsinstitutioner (112 personer). Der er 23 manglende besvarelser for spørgsmålet som ikke er medtaget i beregningerne.

Tabel 5 viser således fordelingen af tid på arbejdsområder i 2006 og i 2011 for både ansatte ved de fusionerede og de nuværende sektorforskningsinstitutioner. For begge grupper er andelen af tid anvendt på forskning faldet; for fusionerede institutioner fra 50 % til 38% og for nuværende sektorforskningsinstitutioner fra 49 % til 42%. Forskellen mellem tidsfordelingen for ansatte ved de fusionerede og de nuværende sektorforskningsinstitutioner skyldes primært en stigning i undervisningsaktivitet hos de ansatte ved de fusionerede institutioner. Derudover skyldes faldet i andelen af tid anvendt på forskning, stigninger i andelen af tid anvendt på administration og udarbejdelse af ansøgninger. Ansatte ved de nuværende sektorforskningsinstitutioner angiver ligeledes at mere tid i dag går med administration og udarbejdelse af ansøgninger.

### Myndighedsopgaverne under pres:

At overgangen fra sektorforskningsinstitution til universitetsstruktur har betydet en større undervisningsforpligtelse for mange ansatte ved de fusionerede institutioner er ikke overraskende,

da det var en af begrundelserne for overhovedet at gennemføre fusionerne. Mange kommentarer peger imidlertid i den forbindelse på en klar oplevelse af konflikter imellem de forskellige opgaver, eller i hvert fald på vanskeligheder med at finde en balance mellem undervisning, forskning, administration, udarbejdelse af ansøgninger og myndighedsbetjening. Oplevelsen synes i den forbindelse særligt at være, at det er myndighedsopgaverne, der bliver hårdest presset i denne balanceakt. En respondent skriver eksempelvis:

*”Det var svært i universitetssystemet at opnå anerkendelse af vigtigheden og udfordringen forbundet med myndighedsbetjeningsopgaverne. Det var en lang proces for os i den tidligere sektorforskning at kommunikere til universitetslektorerne dels at mange af os underviste meget (og dermed havde meget erfaring hermed) allerede inden vi blev et universitet, og dels at vi var bundet af en række myndighedsopgaver ved siden af vores forskning og undervisning”.*

Mange fremhæver i den forbindelse også, at der er en oplevelse af at myndighedsopgaver ikke skaber meritering, og at det derfor ud fra et karriereperspektiv er uklogt at bruge for meget tid på dette aspekt af arbejdet. Der skrives i den sammenhæng blandt andet, at der er meget snobberi i det nye universitære system og at målinger alene i peer review publikationer er frustrerende for dem, som har tænkt i brugbare løsninger for erhvervslivet. Flere understreger derfor et behov for at revurdere hvordan man tæller, hvad der er værdifuldt.

#### Stigende arbejdspress:

På samme måde fremhæves det ligeledes, hvordan visse ansatte føler, at de dermed efter fusionerne er kommet til at arbejde under et urimeligt krydspres. Fordi der oven i deres tidligere arbejdsopgaver er blevet lagt undervisning samt stigende publiceringskrav er oplevelsen, at deres arbejdsbyrde er steget markant. Der skrives blandt andet:

*”Det opleves som om, man er placeret imellem 2 stole: vi bedømmes på det fine peer-review, men får fortsat primært pengene fra departementet - med modsatrettede krav om rapporter etc. Desuden er rådgivningsopgaverne nu "konkurrenceudsat". Det betyder, at der skal bruges meget tid på at forhandle og udforme kontrakter og udforme ansøgninger. Samtidig er der sparet overalt, så man mangler de nødvendige redskaber til at løse opgaverne.”*

Det nævnes i den forbindelse også af såvel ansatte ved fusionerede institutioner som ved de nuværende sektorforskningsinstitutioner, at timeantallet generelt er øget, som følge af et større arbejdspress. Tiden går især med udarbejdelse af forskningsansøgninger og undervisning. Flere påpeger, at de reelt oplever et pres på grund af den stigende arbejdsbyrde.

#### Konsekvenser af nedprioriteringen af myndighedsbetjeningen:

Andre anskuer udviklingen fra et andet perspektiv og fremhæver, at deres arbejde som følge af fusionerne har taget en utilfredsstillende drejning for dem i kraft af at visse opgaver er blevet nedprioriteret og andre opprioriteret. Eksempelvis skriver en respondent, at:

*”Jeg har været meget udfordret og meget glad for mit hidtidige arbejde som forsker for det samfund, der betaler mig, og er ikke særligt tiltalt af H-faktor forskning og personlig karrierepleje eller distanceret ledelse.”*

Og endelig er der også nogen, der anlægger en samfundsvinkel på fordelingen mellem opgaver, og fremhæver, at skellet mellem de politiske udmeldinger og de faktiske resultater fremstår som et paradoks. Det skrives således blandt andet, at man oplever, at sektorforskningen udfases, og at det på trods af, at regeringen ønskede at dansk erhverv skulle have stillet flere forskningsresultater til rådighed, ender med at undervisning og grundforskning opprioriteres og sektorforskningen udsultes. På samme måde fremhæves det også, at fordi sektorforskningen ikke rigtigt passer ind i universiteternes "kasser", kommer den hurtigt under pres. Det fremhæves således, at:

*"Vi var et værdifuldt forbindelsesled mellem erhverv, industri og forskning - til gavn for alle-, men fordi det vi lavede hverken var direkte forskning eller ren undervisning, blev de fleste funktioner nedlagt."*

Og endelig er der også en række kommentarer, hvor det fremhæves, at universiteterne ikke har gjort tilstrækkeligt for at skabe plads til sektorforskningens særkender. Der udtrykkes i den sammenhæng blandt andet skuffelse over, at den øverste ledelse ikke har gjort mere for at skabe strukturer og muligheder for at udvikle myndighedsbetjeningen som "universitetsdisciplin". Alle disse ovenstående forhold afspejler sig naturligvis også i forhold til de ansattes jobtilfredshed, som er temaet for det følgende afsnit.

## 7. Jobtilfredshed

I dette afsluttende resultat afsnit vurderes tilfredshed med løn- og arbejdsforhold samt sociale og kollegiale forhold for alle, der har været ansat ved de tidligere sektorforskningsinstitutioner. Indledningsvist fokuseres der på tilfredshed med løn- og arbejdsforhold, og disse resultater suppleres med en gennemgang af de mest fremtrædende kvalitative kommentarer. Efterfølgende kigges der nærmere på tilfredsheden med sociale og kollegiale forhold med udgangspunkt i både kvantitative og kvalitative resultater.

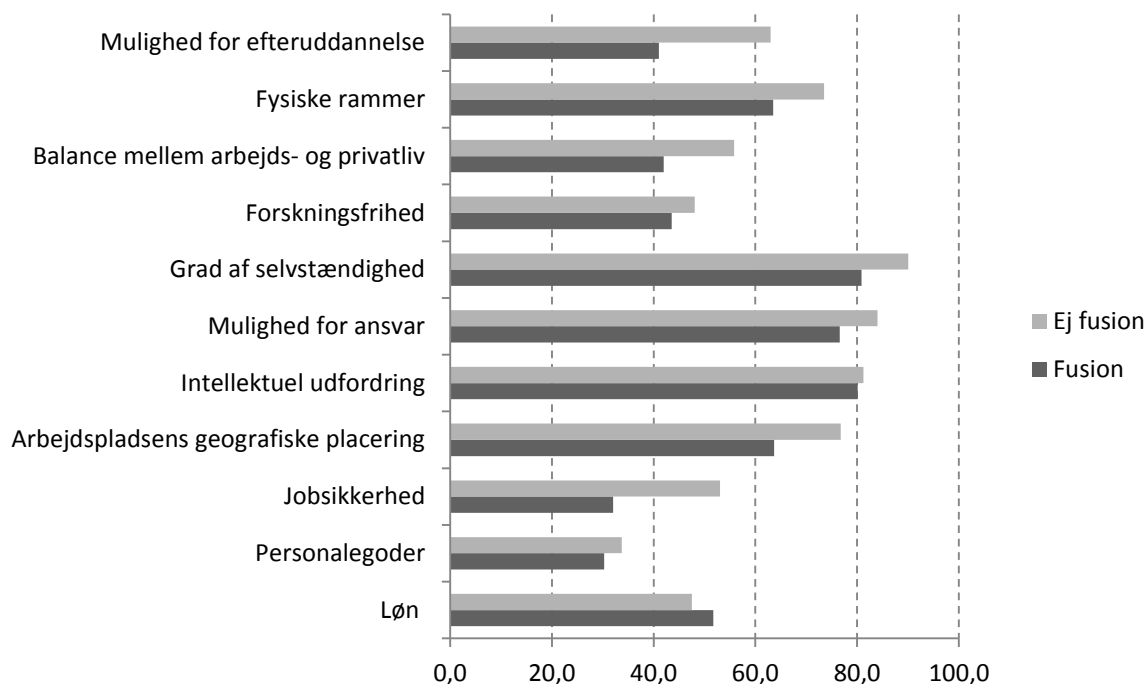
De følgende figurer omhandler således tilfredsheden blandt dem, der stadig er i et ansættelsesforhold på enten en fusioneret institution eller en nuværende sektorforskningsinstitution. I alt 693 har besvaret spørgsmålene, hvoraf 512 er fra fusionerede institutioner, mens 181 er fra nuværende sektorforskningsinstitutioner.

### 7.1 Løn- og arbejdsforhold

Som ovenfor nævnt fokuseres der indledningsvist på tilfredsheden med løn- og arbejdsforhold. Tilfredsheden med løn- og arbejdsforhold fremgår af Figur 12 nedenfor. Resultaterne i figuren er baseret på andelen som har erklæret sig meget eller delvis tilfreds.



**Figur 12 Tilfredshed med løn- og arbejdsforhold i procent**



Kilde: Tabel 18 og 19 i Tabelsamlingen. Procent som har svaret helt tilfreds eller delvist tilfreds, blandt respondenter, der er stadig ansat hos fusionerede institutioner (512 personer) og nuværende sektorforskningsinstitutioner (181 personer). Der er 23 manglende besvarelser for spørgsmålet og de er ikke medtaget i beregningerne.

Ansatte fra de fusionerede institutioner er på samtlige parametre mindre tilfredse med forholdene sammenlignet med ansatte fra de nuværende sektorforskningsinstitutioner – dog med undtagelse af løn. På fusionerede institutioner er 80 % tilfredse med graden af selvstændighed, mens det gælder for knap 90 % af de ansatte på nuværende sektorforskningsinstitutioner. De 3 næstvigtigste forhold er mulighed for ansvar, intellektuel udfordring samt arbejdspladsens geografiske placering. Ved sidstnævnte forhold er der dog stor spredning mellem tilfredsheden på de 2 institutionstyper samt på tværs af de fusionerede institutioner. Respondenter fra Danmarks Jordbrugsforskning, Danmarks Fødevareforskning, Danmark Byggeforskningsinstitut, RISØ og Danmarks Miljøundersøgelser er i høj grad utilfredse med de kommende geografiske omplaceringer af afdelingerne, mens de andre fusionerede institutioner ikke vægter geografisk placering så højt (da spørgsmålet ikke er aktuelt). I særdeleshed er der stor utilfredshed med yderligere omplaceringer på Danmarks Jordbrugsforskning samt RISØ, som også tidligere er blevet omplaceret. Disse forhold er ligeledes medvirkende årsager til oplevelsen af lavere jobsikkerhed på de fusionerede institutioner sammenlignet med de nuværende sektorforskningsinstitutioner. Det fremgår således af data, at ansatte fra Danmarks Jordbrugsforskning og Danmarks Miljøundersøgelser er mindst tilfredse med jobsikkerheden.

En lang række af disse forhold har allerede været behandlet tidligere i rapporten i forbindelse med gennemgangen af de kvalitative kommentarer. Der kan dog trækkes yderligere et par eksempler frem her.

### Uklare karrieremuligheder for sektorforskere:

En række kommentarer peger således på en oplevelse af lav jobsikkerhed for forskningspersonalet fra de tidligere sektorforskningsinstitutioner som følge af vanskeligheder med at leve op til kravene for forfremmelse indenfor universitetssektoren. Generelt set er oplevelsen, at ansatte der underviser har en større tilknytning til universitetet og dermed større jobsikkerhed. Det gælder ligeledes, at ansatte uden en forskergrad (ph.d. eller tilsvarende) giver udtryk for, at de har svært ved at gennemskue deres fremtidsmuligheder på universitetet, eftersom der ikke er klare retningslinjer for dem. Ligeledes henviser en del ph.d.ere til det faktum, at forfremmelse baseres på bagudrettede publiceringslister, hvilket er en ulempe for dem fra tidligere sektorforskningsinstitutioner som primært har fokuseret på myndighedsopgaver i form af rapporter. På den anden side er der dog også ansatte som er avanceret og har en positiv oplevelse eller uændret oplevelsen af arbejdsforholdene. Der er dog tale om et klart mindretal blandt de kvalitative kommentarer.

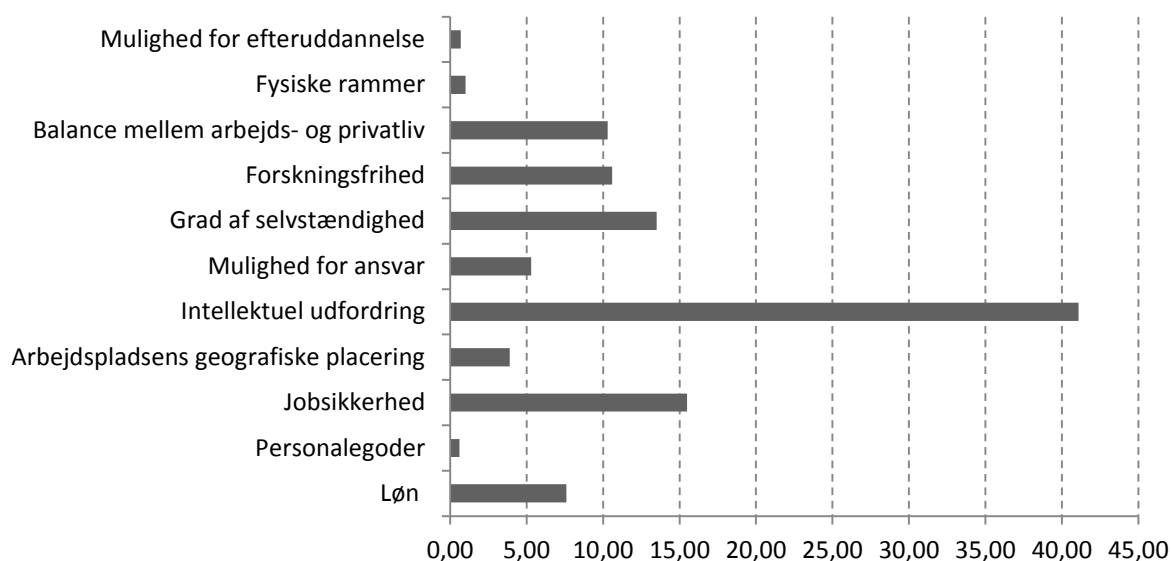
### Finansiering

Som det også tidligere er blevet nævnt fremhæver andre, at det blevet sværere at finde finansiering til deres forskningsprojekter, hvilket yderligere øger deres arbejdsbyrde og reducerer deres jobsikkerhed. Det tilkendegives i den sammenhæng af flere, at de ikke har mulighed for at påtage sig selvstændige forskningsprojekter, idet de – i modsætning til deres fastansatte universitetskolleger - er projektfinsierede. Det fremhæves, at de tidligere sektorforskningsansatte til stadighed skal søge om bevillinger til projekter for at finansiere deres løn, mens de traditionelt fastansatte på universitet har sikret deres løn gennem basisbevillingerne. Det betyder reelt, at de oplever, at de har sværere ved at avancere, eftersom de ikke har den samme forskningsfrihed som de universitetsansatte.

Figur 13 viser i forlængelse heraf, hvilke faktorer der vurderes som mest betydningsfulde for oplevelsen af løn- og arbejdsforhold i almindelighed. Figuren viser således ikke den aktuelle tilfredshed med disse faktorer, men i stedet hvilken principiel vægt de tillægges.

Figuren viser på denne baggrund, at intellektuel udfordring er den klart mest betydningsfulde faktor blandt løn- og arbejdsforholdene på institutionerne. Derudover vurderes jobsikkerhed, selvstændighed samt balancen mellem privat- og arbejdsliv at være af størst betydning for de ansatte på såvel de fusionerede institutioner samt de nuværende sektorforskningsinstitutioner. Det skal dog bemærkes, at de næstvigtigste faktorer vurderes til at være af betydelig lavere vigtighed end intellektuel udfordring. Denne faktor angives på tilfredshedsskalaen til at være i top 3, hvor mere end 80 % fra begge institutionstyper vurderer at være meget eller delvis tilfredse med faktoren jf. figur 12. Det viser således, at ansatte fra begge institutionstyper er overvejende tilfredse med den intellektuelle udfordring, men omvendt så er der ikke samme tilfredshed med de andre faktorer.

**Figur 13 Vigtigste faktor i løn- og arbejdsforhold**



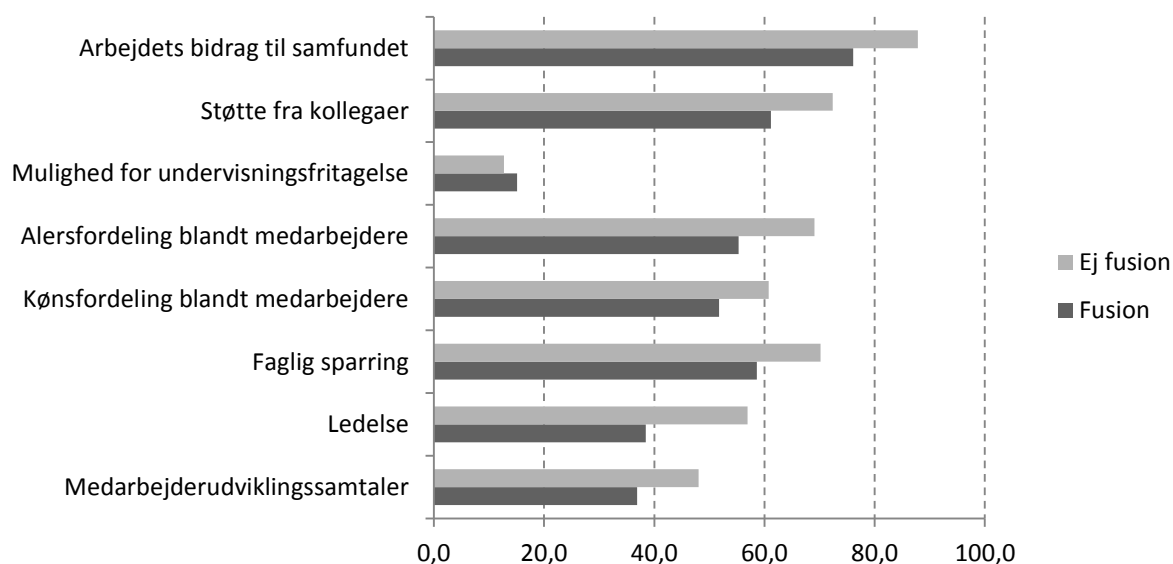
Kilde: Tabel 21 i Tabelsamlingen. Procent blandt respondenter, der har angivet faktoren som den vigtigste i forhold til løn- og arbejdsforhold (699 svar i alt). Der er 49 manglende svar som ikke indgår i beregningerne.

## 7.2 Sociale og kollegiale forhold

Hvor de ovenstående figurer fokuserede på faktorer med betydning for tilfredshed med løn- og arbejdsforhold, er der med de følgende figurer fokus på tilfredshed med sociale og kollegiale forhold.

Nedenfor angiver figur 14 andelen, der har svaret meget eller delvis tilfreds med følgende sociale og kollegiale forhold, opdelt på institutionstype.

**Figur 14 Tilfredshed med sociale og kollegiale forhold**



Kilde: Tabel 22 og 23 i Tabelsamlingen. Procent som har svaret helt tilfreds eller delvist tilfreds, blandt respondenter, der er stadig ansat hos fusionerede institutioner (510 personer) og nuværende sektorforskningsinstitutioner (181 personer). Der er 57 manglende besvarelser for spørgsmålet og de er ikke medtaget i beregningerne.

Igen er det overordnede mønster tydeligt. Ansatte på de ikke fusionerede institutioner udviser generelt størst tilfredshed med sociale og kollegiale forhold. Generelt er forskellene ikke voldsomt store, men der er dog for de fleste faktorer tale om mellem 10 og 20 procentpoints forskel. Eneste undtagelse er spørgsmålet om muligheden for periodisk undervisningsfritagelse, hvor tilfredsheden generelt er meget lav, men hvor utilfredsheden er en anelse større hos de ansatte ved de ikke fusionerede institutioner.

Tilfredsheden med arbejdets bidrag til samfundet vurderes ganske højt blandt sociale og kollegiale forhold for både ansatte ved fusionerede institutioner og ansatte ved ikke fusionerede institutioner. Derudover er støtte fra kolleger samt aldersfordelingen på arbejdspladsen blandt de mest tilfredsstillende faktorer for begge grupper.

Som det var tilfældet i forhold til tilfredsheden med løn- og arbejdsforhold har også en lang række af de relevante kvalitative kommentarer i forhold til tilfredsheden med sociale og kollegiale forhold været trukket frem tidligere i rapporten i forskellige sammenhænge. Nogle få temaer skal dog afslutningsvis trækkes frem i denne forbindelse.

#### Ledelse:

Det første tema adresserer spørgsmålet om tilfredsheden med ledelsen. Der trækkes i denne forbindelse en enkelt kommentar frem her, som netop antyder en del af forklaringen på den relativt store forskel i tilfredshed mellem fusionerede og ikke fusionerede institutioner. En respondent bemærker i den forbindelse at:

*"Fraværet af en faglig visionær ledelse med indsigt i mit fagområde er bemærkelsesværdigt utilfredsstillende. Den nye organisation (AU) er så stor, at dialogen med ledelsen er forsvundet i adskillige administrationslag. Det er forstemmende og utilfredsstillende at komme fra en smidig velorganiseret organisation med faglige mål (DJF) til en organisatorisk kolos på lerfodder (AU) hvor mantraet er "Big is Beautiful".*

Denne type kommentarer findes imidlertid ikke kun i forhold til situationen på AU, men optræder også hos ansatte, der nu hører under DTU. Det skrives eksempelvis af en respondent fra Danmarks Fødevareforskning, at man har oplevet at gå fra en sektorforskningsinstitution (DFVF) med høj grad af selvstændighed og personlig frihed til et Universitet (DTU) med høj grad af topstyring og en autoritær ledelsesstil, og at dette har forårsaget en masse tidsspilde med at respondere til alle ledelseskravene om rapporter og dokumentation osv.

#### Konsekvenser af skift i kultur og identitet

En anden faktor, som hidtil kun har været sparsomt berørt i rapporten, er spørgsmålet om betydningen for jobtilfredsheden af at opleve et skift i kultur og identitet som følge af fusionerne. Ganske mange kommentarer adresserer denne problemstilling. Det skrives eksempelvis, at:

*"For mange sektorforskere har det været et voldsomt paradigmeskift fra før, hvor alle trak på samme hammel for at tjene samfundets interesser, til efter fusionen, hvor målet kun er at publicere for at pleje sin karriere".*

Et centralt element i dette oplevede skifte i kultur og identitet hænger for mange respondenter ikke blot sammen med det individuelle over for det samfundsmæssige, som den ovenstående

kommentar afspejler, men også om det individuelle overfor arbejdsfællesskabet. En respondent skriver i den sammenhæng, at:

*”Den største forskel fra at være ansat på en sektorforskningsinstitution til at være ansat på universitet har nok været et tab af en arbejdsidentitet. På en sektorforskningsinstitution er der en højere grad af ens arbejdsidentitet, som er knyttet til den specifikke organisation, man er tilknyttet. Man er så at sige repræsentant for organisationen. Hvor på universitetet er der en meget højere grad af individuel identitetsskabelse omkring ens egen forskning. En's arbejdsidentitet er lig med ens egen forskning”*

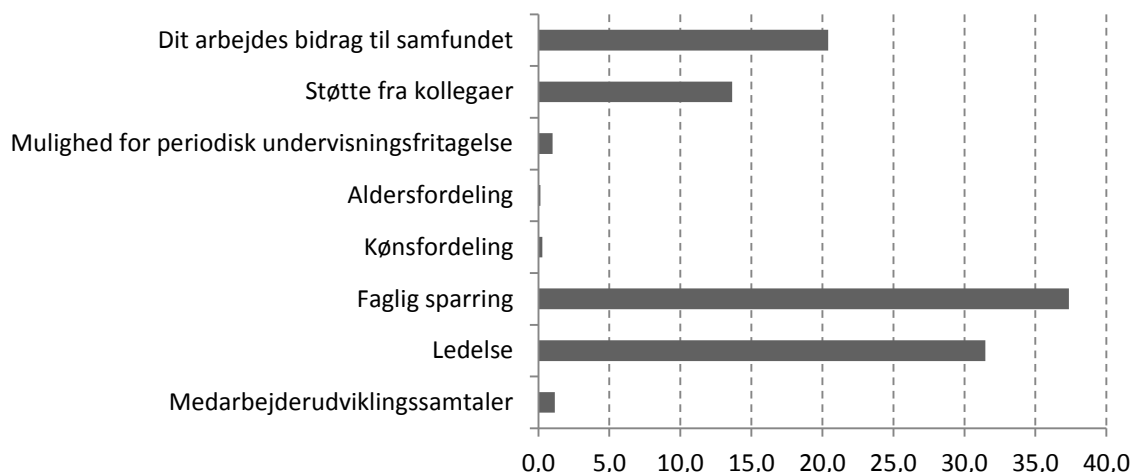
Det fremhæves i den forbindelse også, at de gamle universiteter har manglende forståelse for den problemorienterede tilgang, som hersker indenfor sektorforskning. Herunder især at problemorienteret forskning udspiller sig i teams af ligestillede forskere, der opbygger et fagligt forum over længere tid. Dette er ifølge flere respondenter i modsætning til universitetskulturen, der i højere grad støtter den individuelle forskning, hvor enkeltpersoner udfolder sig som "talenter" og hvor der er bygget meget op om individuelle professorer, der reelt har stor uformel ledelsesmæssig kompetence. Flere ser i den forbindelse ganske negativt på mulighederne for at sektorforskningen kan overleve på universiteterne på den lange bane. En respondent skriver eksempelvis, at:

*”Det var en fejl at fusionere sektorforskningsinstitutioner i universiteterne. Den modsætning, der ligger i arbejdsområderne for en seniorforsker (forskning+myndighedsbetjening) og en lektor(undervisning+forskning) vil på den lange bane betyde, at seniorforskerne udgår. Myndighedsbetjeningen er nedadgående og universiteterne forstår egentlig kun faculty (lektorer).*

Som konsekvens heraf bemærker en gruppe af respondenter fra de fusionerede institutioner, at de gerne vil have mulighed for periodisk myndighedsbetjeningsfritagelse, da dette er en stor arbejdsbyrde for dem – og at dette ville frigive tid, således at de kan hellige sig deres forskning i stedet, som de oplever, er det, de bliver meriteret på. Det kommenteres ligeledes, at den faglige sparring er dalende, da den øgede konkurrence forskerne imellem bevirker, at ingen vil hjælpe de andre på vej – muligvis på bekostning af deres egen karriere. Det bemærkes således, at samarbejde i det hele taget påvirkes negativt af meriterings- og finansieringsstrukturen indenfor forskning og at det i særdeleshed rammer sektorforskningens funktionsmåde.

Afslutningsvis vises det heroverfor, hvilke principielle forhold, der trækkes frem af de ansatte som mest betydningsfulde for deres tilfredshed med sociale og kollegiale forhold. Det fremgår således af figur 15, at det, der angives som de vigtigste sociale og kollegiale forhold, ikke er de forhold, som medarbejderne i praksis er mest tilfredse med. Faglig sparring, støtte fra kolleger samt ledelse angives således til at være meget væsentlige faktorer for jobtilfredsheden, men som figur 14 viser, er der i praksis kun moderat tilfredshed med disse faktorer. Særligt tilfredsheden med ledelsen er som allerede nævnt ganske lav på de fusionerede institutioner.

**Figur 15 Vigtigste faktor i sociale og kollegiale forhold**



Kilde: Tabel 25 i Tabelsamlingen. Procent blandt respondenter, der har angivet faktoren som den vigtigste i forhold til sociale og kollegiale forhold (696 svar i alt). Der er 52 manglende besvarelser for spørgsmålet og de er ikke medtaget i beregningerne.

## 8. Konklusion

I dette 8. og afsluttende afsnit opsummeres resultaterne af survey-undersøgelsen blandt ansatte ved de tidligere og nuværende sektorforskningsinstitutioner. Der redegøres indledningsvist for resultaterne for hvert af rapportens hovedafsnit, inden der efterfølgende knyttes nogle kommentarer til det samlede billede, som undersøgelsen tegner. Afslutningsvis diskuteres en række af de forbehold, der knytter sig til resultaterne.

**Karriereveje:** Rapportens første resultatafsnit kortlagde medarbejdernes karrierespor og de valg, som de har truffet siden 2007. Respondenterne blev adspurgt om deres ansættelse, om afslutningen på ansættelsen (hvis den er afsluttet) samt karrierevalg i perioden frem til ultimo 2011. Blandt de ansatte, som har forladt institutionerne, blev årsagerne hertil undersøgt. Derudover blev det undersøgt i hvilken sektor, de ansatte arbejder på nuværende tidspunkt.

Generelt tegnede der sig ikke i forhold til disse spørgsmål noget tydeligt mønster af forskelle mellem fusionerede institutioner og nuværende sektorforskningsinstitutioner. Antallet af afskedigede varierer kraftigt på tværs af institutioner, men ikke systematisk mellem de to institutionstyper. I forhold andre former for ophør af ansættelse er forskellene heller ikke markante. Dog er der væsentligt flere fra fusionerede institutioner, der har valgt at lade sig pensionere. Ligeledes synes jobskifte for tidligere ansatte ved nuværende sektorforskningsinstitutioner i relativt høj grad at have været motiveret af ønsker om selvrealisering, hvilket er i delvis modsætning til situationen for de tidligere ansatte ved fusionerede institutioner, der i højere grad peger på usikkerhed i forhold til deres ansættelsessituation som årsag til ansættelsesophør.

**Oplevelse af fusionsprocessen:** I rapportens følgende hoveddel blev fokus flyttet fra karriereveje, mobilitet, ansættelsesophør og årsager til dette og over til medarbejdernes oplevelse af selve fusionsprocessen og implikationerne heraf for såvel eget arbejde som for institutionerne som helhed.

Tendenserne i besvarelsen pegede her på, at der for et flertal af respondenterne har været nogenlunde klarhed om deres egen ansættelse i snæver og kortsigtet forstand, men at der til gengæld har været stor usikkerhed i forhold til mere overordnede og mere langsigtede konsekvenser for ikke bare egen situation, men også for situationen for de indfusede institutioner som helhed. Særligt i forhold til disse mere overordnede og langsigtede forhold pegede et meget stort antal kvalitative kommentarer på en udbredt skepsis over for fusionernes faglige rationaler, og mange fremhævede i den sammenhæng, at processerne blev oplevet som resultatet af såvel et administrativt/politisk- som et institutionspolitisk spil, hvor spørgsmålet om faglig synergi ikke har været tillagt tilstrækkelig betydning. Mange peger ligeledes på, at det efterfølgende informationsniveau samt integrationsindsatsen og graden af medinddragelse har været særdeles mangelfuld, og at dette muligvis kan hænge sammen med den manglende finansiering af fusionsprocesserne.

**Nuværende jobsituation:** I forlængelse af afdækningen af oplevelsen af fusionsprocessen kom der i det følgende afsnit fokus på vurderingen af nuværende jobsituation samt på udviklingen i tidsfordeling mellem forskellige typer af opgaver.

Vurderingerne fra de ansatte ved fusionerede institutioner viste sig her at være bemærkelsesværdigt negative. Mange oplevede, at friheden til at vælge forskningsprojekter var blevet mindre, at betingelserne for at udføre myndighedsbetjening og praksisnær forskning var forringet, at synergieffekterne var vanskelige at få øje på, og at trivsel og arbejdsmiljø ikke blev prioriteret. Ligeledes var det også oplevelsen, at spørgsmål om fremtidig karriereudvikling var meget usikre. I sammenligning med de nuværende sektorforskningsinstitutioner var det især bemærkelsesværdigt, at godt 58 % af de ansatte ved fusionerede institutioner var helt eller delvis uenige i, at der er større forskningsfrihed nu, mens det tilsvarende tal for nuværende sektorforskningsansatte var ca. 30 %.

Det fremgik endvidere, at der blandt respondenterne var en udbredt oplevelse af, at særligt myndighedsbetjeningen var under pres, og at det for mange er svært at opnå plads, anerkendelse og meritering af myndighedsbetjening og forskellige former for aftagerrettet forskning. Flere betegner det i den sammenhæng som et paradoks, at myndighedsbetjeningen og den samfunds- og erhvervsrelevante forskning nedprioriteres og presses til trods for eksplicite politiske ønsker om at styrke netop disse former for forskning.

**Jobtilfredshed:** Endeligt fokuserede rapportens sidste resultatafsnit på tilfredshed med såvel løn- og arbejdsforhold som sociale og kollegiale forhold.

Resultaterne viste i den forbindelse, at ansatte på de fusionerede institutioner generelt var mindre tilfredse med både løn- og arbejdsforhold og sociale og kollegiale forhold end deres kolleger på de nuværende sektorforskningsinstitutioner. Særligt jobsikkerhed og tilfredshed med ledelsen er to områder, hvor de fusionerede institutioner skiller sig negativt ud.

Blandt de kvalitative kommentarer peger ganske mange derudover på vanskeligheder knyttet til et skifte i identitet og kultur som følge af fusionerne. Det fremhæves i den sammenhæng, at hvor det tidligere sektorforskningsarbejde var karakteriseret ved en fælles arbejdsidentitet og en oplevelse af i fællesskab at arbejde mod samme samfundsmæssige mål, er der inden for universiteterne i højere grad fokus på den individuelle identitetskabelse omkring egen forskning. Også dette fremstilles som et træk, der på sigt truer sektorforskningen indenfor universiteternes rammer.

**Samlet billede:** Når alle disse delresultater samlet gøres op, tegner der sig et bemærkelsesværdigt negativt billede af de ansattes oplevelser af fusionerne og disses konsekvenser for nuværende jobsituation. Dette billede synes i store træk at være gældende på tværs af hovedparten af de fusionerede institutioner. At der således ser ud til at være en række fællestræk på tværs af sektoren er dog ikke i sig selv overraskende, da Danmarks Miljøundersøgelser, Danmarks Jordbrugsforskning, RISØ, Danmarks Fiskeriundersøgelser og Danmarks Fødevarerforskning, der tilsammen udgør næsten hele den fusionerede gruppe, i store træk har haft samme fusionshistorie. Der har generelt for de fleste enheder været tale om meget langstrakte forløb med få forandringer i de første år og derefter ganske drastiske forandringer på kort tid. For en lang række af undersøgelsens respondenter gælder det således, at de netop nu står midt i fusionsprocessens 2. fase. Dette forhold påvirker med meget stor sandsynlighed undersøgelsens resultater.

Problemerne kan i et vist omfang aflæses i forhold til de nuværende og tidligere ansattes karriereveje og karrierevalg, men det er dog ikke her, at forskellene kommer tydeligst til udtryk. Der er dog her indikationer af, at ganske mange mangler reelle jobmæssige alternativer som en konsekvens af mange års forskningsmæssig specialisering, og at en del utilfredse ansatte derfor ikke har kunnet skifte arbejde trods et ønske herom. Det reelle omfang af dette problem kan dog ikke angives med udgangspunkt i undersøgelsens resultater.

Utilfredsheden og kritikken kommer til gengæld langt tydeligere til udtryk i forhold til oplevelsen af fusionsprocessen, i vurderingen af nuværende jobsituation og i forhold til jobtilfredshed samt ikke mindst i det meget store antal kvalitative kommentarer, der er afgivet i forbindelse med undersøgelsen. Set samlet fra et medarbejderperspektiv er der således meget, der tyder på, at der endnu ikke er realiseret mange synergi-effekter ved fusionerne, men at der til gengæld kan peges på en række væsentlige ulemper, der knytter sig til en bred palet af faktorer: ledelse, karrieremuligheder, finansiering, administration, nedprioritering af myndighedsbetjening, opløsning af sociale og kollegiale fællesskaber etc. Det skal dog samtidig nævnes, at der i datamaterialet også findes en del positive tilkendegivelser, men at der generelt er tale om et klart mindretal. Som der redegøres for nedenfor kan dette til dels skyldes en skævhed i afgivelsen af kommentarer og besvarelser, men tendenserne i det samlede datamateriale synes dog at være så stærke, at det kun kan forklare en mindre del af utilfredsheden. Det samlede billede, som undersøgelsen tegner, har således en karakter og et omfang, der gør at disse problemstillinger bør tages alvorligt på både universitetsledelsesniveau og på politisk niveau.

**Resultaternes validitet:** Som antydnet ovenfor er det i denne forbindelse væsentligt at understrege, at der i undersøgelsen kan være en overrepræsentation af negativt/kritisk indstillede respondenter, da de som oftest vil have større tilskyndelse til at give deres holdninger til kende end respondenter, der er neutrale eller positive. Det er ligeledes væsentligt at fremhæve, at medarbejderperspektivet på konsekvenserne af fusionerne kun er ét blandt flere relevante. Spørgsmålet om eksempelvis aftagernes vurderinger er således ikke systematisk dækket i denne undersøgelse, og det kan naturligvis være mere positivt (eller negativt) end medarbejdernes.

Det skal ligeledes fremhæves igen, at målet med undersøgelsen først og fremmest har været at belyse de tværgående træk mellem institutionerne i forhold til fusionsprocesserne, og at der derfor ikke er tale om en detaljeret eksamination af hver enkelt institutions situation. I visse henseender er der således tale om et gennemsnit af et mere heterogent billede end resultaterne umiddelbart



antyder. Det gælder ikke bare mellem fusionerede og ikke fusionerede institutioner, men også mellem institutionerne internt i de to grupper – og endda i visse tilfælde også internt på enkelte institutioner mellem forskellige enheder. Samlet set står fællestrækkene dog så klart for sektoren som helhed, at det virker rimeligt at præsentere et samlet billede – også selvom der naturligvis kan peges på undtagelser.

En del af forklaringen på dette synes dog også at være, at der i visse henseender synes at være tale om nogle tværgående træk, der ikke kun har betydning for tidligere og nuværende sektorforskningsinstitutioner, men det offentlige forskningssystem som helhed – og i nogle tilfælde måske endda også for den offentlige sektor som helhed. Det gælder således, at en del af de afdækkede problemstillinger sandsynligvis også ville kunne identificeres, hvis de indfusionerede universiteter blev inkluderet i en tilsvarende undersøgelse. I hvert fald indikerer den dagsaktuelle offentlige debat, at der også i forbindelse med fusionsprocesserne vedrørende eksempelvis Aarhus Business School og Danmarks Pædagogiske Universitet (på AU), og Danmarks Farmaceutiske Universitet og Landbohøjskolen (KVL) (på KU) finder diskussioner sted, der relaterer sig tæt til denne undersøgelses resultater. I forhold til det offentlige forskningssystem som helhed gælder det ligeledes, at særligt generelle udviklingstræk i forhold til ledelse, finansiering og meritering også synes at spille ind på resultaterne. Endeligt synes der også at være mere generelle forvaltningspolitiske tendenser, der har påvirket undersøgelsens udfald. Det gælder eksempelvis bevægelsen mod større enheder, øgede krav til resultatmåling, afrapportering, transparens, ledelse og en generelt forøget tro på konkurrenceudsættelse. Der er således en lang række faktorer, der ikke nødvendigvis knytter sig til en modsætning mellem sektorforskning og universiteterne i sig selv, men snarere udspringer af mere generelle tendenser i den offentlige (forsknings)sektor.

# Appendiks: Metode og afgrænsning af populationen

## Gennemførelse af surveyundersøgelsen

Bruttopopulationen omfatter alle akademisk uddannede personer, som var ansat ved en sektorforskningsinstitution pr. 30.11.2006. Bruttoudtrækket er lavet på basis af data fra Personalestyrelsen, og består af 2.544 personer. Adresseoplysninger er hentet fra CPR-kontoret. Dog havde 201 ud af de 2.544 frabedt sig henvendelser i forbindelse med statistiske og videnskabelige undersøgelser<sup>6</sup>. Samtidig var enkelte personer enten stoppet inden udgangen af 2006 eller kort efterfølgende. Da disse personer reelt ikke har været ansat under fusionsprocessen, blev de fjernet fra populationen. Den endelige målpopulationen var dermed 2.307 personer.

Surveyundersøgelsen er gennemført som en webbaseret spørgeskemaundersøgelse, hvor de til undersøgelsen udvalgte personer er blevet kontaktet pr. brev. Da en ikke ubetydelig andel af de personer, der skulle indgå i surveyundersøgelsen, måtte formodes at være ikke-dansksprogede, blev webspørgeskemaet udformet i både en dansk og en engelsk version. Ligeledes blev teksten i det brev, der blev udsendt til de udvalgte personer om deltagelse i surveyundersøgelsen, skrevet både på dansk og på engelsk (den danske tekst på den ene side af et enkelt A4-ark, den engelske tekst på den anden side).

De udsendte breve indeholdt en kort beskrivelse af baggrunden for og formålet med undersøgelsen. I brevet var angivet linket til den hjemmeside, hvor webspørgeskemaet kunne besvares, samt et password, der gav adgang til webskemaet.

## Udsendelse af breve om deltagelse i undersøgelsen

Brevene med invitation til at deltage i surveyundersøgelsen blev udsendt til de udvalgte personer den 28. november 2011. Et mindre antal breve kom retur fra postvæsenet (både det danske og en række udenlandske) med meddelelser om "Ubekendt på adressen" og lign.

## Udsendelse af påmindelsesbreve

Godt tre uger efter at have modtaget den første henvendelse om undersøgelsen, fik de personer, der endnu ikke havde besvaret spørgeskemaet, tilsendt et påmindelsesbrev med en opfordring om at besvare spørgeskemaet hurtigst muligt. Påmindelsesbrevet blev udsendt d. 20. december. Den anden og sidste rykker blev udsendt d. 9. januar 2012. Indsamling blev afsluttet den 20. januar.

## Besvarelsesprocenter

I alt besvarede 1.168 tidligere og nuværende ansatte spørgeskemaet. Det giver en samlet besvarelsesprocent på 50,6 pct. Hvordan besvarelsesprocenterne er fordelt på institution, fremgår af tabellen nedenfor.

---

<sup>6</sup> Hvor 23 personer blev fjernet fra populationen på grund af dødsfald eller manglede adresse.

**Tabel A Svarprocent**

	Population	Antal svar	Svarprocent
<b><u>Institution</u></b>			
Arbejdsmiljøinstituttet	100	46	46,0
Danmarks Fiskeriundersøgelser	158	80	50,6
Danmarks Fødevareforskning	252	129	51,2
Danmarks Jordbrugsforskning	366	207	56,6
Danmarks Miljøundersøgelser	228	135	59,2
Danmarks Rumcenter	52	20	38,5
Danmarks Transportforskning	27	18	66,7
Forskningscenter Risø	362	177	48,9
GEUS	158	66	41,8
Kennedy Institutet - Statens Øjenklinik (KISØ)	20	9	45,0
Socialforskningsinstituttet	92	51	55,4
Statens Byggeforskningsinstitut	60	38	63,3
Statens Institut for Folkesundhed	47	22	46,8
Statens Serum Institut	385	170	44,2
<b><u>Fusion</u></b>			
Fusioneret	1552	826	53,2
Ej fusioneret	755	342	45,3
<b><u>I alt</u></b>	<b>2307</b>	<b>1168</b>	<b>50,6</b>

## Referencer:

- Aagaard, K. (2011): *Kampen om basismidlerne*. Ph.d.-afhandling. Dansk Center for Forskningsanalyse. Aarhus Universitet.
- Det Kgl. Danske Videnskabernes Selskab (2009): *"Kvalitet og styring i fremtidens universiteter"*. København.
- Forskningskommissionen (2001): Forskningskommissionens betænkning, B. 1 og 2. *Betænkning nr. 1406*. København
- Foss Hansen, H. (2012): Fusionsprocesserne – Frivillighed under tvang. Udkommer i april 2012 i: Aagaard, K. & Mejlgaard, N. *"Dansk forskningspolitik efter årtusindskiftet"*. Aarhus Universitetsforlag.
- Ingeniøren (2006): Universitetsfusioner truer den frie forskning. Artikel 20. oktober 2006.
- Mejlgaard, N., Aagaard, K. (2009): "Hvilken slags politik er forskningspolitik - nu?". I: *Økonomi og Politik*. Vol. 82, Nr. 2, 01.01.2009. pp. 50-66.
- Regeringen (2001): Regeringsgrundlag 2001: *Vækst, velfærd – fornyelse*. København: Statsministeriet.