

Analyseinstitut for Forskning er et sektorforskningsinstitut under Forskningsministeriet.

Analyseinstitut for Forskning skal bl.a.:

- gennem egen forskning og udredning styrke grundlaget for det forskningsrådgivende system og for forskningspolitiske beslutninger,
- fremme en kvalificeret offentlig debat om forskningspolitiske spørgsmål,
- frit kunne påtage sig forsknings- og udredningsopgaver inden for instituttets formål

Gennem instituttets rapportserie håber vi at kunne være med til at belyse forskningens rolle i samfundet.



Løse Fugle

Et studie af forskere
i tidsbegrænsede stillinger

Rapport fra
Analyseinstitut for Forskning
1999/5

Løse Fugle

Et studie af forskere i tidsbegrænsede stillinger

Rapport fra Analyseinstitut for Forskning 1999/5

Rapporten er udgivet af:

Analyseinstitut for Forskning

Finlandsgade 4

8200 Århus N

Tlf. 8942 2394

Fax 8942 2399

E-mail: afsk@afsk.au.dk

Publikationen udleveres gratis

så længe lager haves

ved henvendelse til udgiveren.

Publikationen kan også hentes på

Analyseinstitut for Forsknings hjemmeside:

<http://www.afsk.au.dk>

Tryk: CC PRINT 92 APS

Oplag: 750

ISBN: 87-90698-20-7

ISSN: 1398-1471

Grafisk opsætning: NewCom

Elisabeth Vestergaard
& Gitte Søby Larsen

Løse Fugle

Et studie af forskere
i tidsbegrænsede stillinger

Rapport fra
Analyseinstitut for Forskning
1999/5

Rapporter fra Analyseinstitut for Forskning

- 1998/1 Folk og forskning
Danskernes opfattelse af forskning
ISBN 87-90698-00-2
- 1998/2 Forskning i forskningsmidler
Ansøgere til Statens Sundhedsvidenskabelige forskningsråd
ISBN 87-90698-01-0
- 1998/3 Aviser om forskning
Indholdsanalyse af avisernes omtale af forskning og udviklingsarbejde
ISBN 87-90698-02-9
- 1998/4 Folk og forskning
Danskernes kilder til viden om forskning
ISBN 87-90698-03-7
- 1998/5 Folk og forskning, danskerne om forskningspolitik
ISBN 87-90698-05-3
- 1998/6 Kan den økonomiske teori forklare omfanget af forskning og udvikling
af danske virksomheder?
ISBN 87-90698-06-1
- 1998/7 Sektorforskningens roller og rammebetingelser
ISBN 87-90698-08-8
- 1998/8 Evaluering af den danske deltagelse i det »Europæiske samarbejde om
Videnskabelig og Teknisk Forskning«, COST
ISBN 87-90698-09-6
- 1999/1 Patentaktivitet og Fou
ISBN 97-90698-11-8
- 1999/2 Det Teknisk-Videnskabelige Forskningsråds Fondsfunktion
ISBN 87-90698-14-2
- 1999/3 Forskere og forskningsprogrammer
Tidsforbrug og intentioner ved ansøgning om programmidler
ISBN 87-90698-17-7
- 1999/4 Formal Competencies in the Danish National Innovation System
ISBN 87-90698-19-3

Forord

Analyseinstitut for Forskning udsender hermed en rapport om løst ansatte forskere.

Situationen for forskere, der gennem en årrække har været uden fast ansættelse, er på dagsordenen i den forskningspolitiske debat, og instituttet håber med denne rapport at kunne øge kendskabet til disses situation.

Undersøgelsen bygger på datamateriale indsamlet ved hjælp af Dansk Magisterforening, DJØF, Dansk Ingeniørforening og Dansk Farmaceutforening. Fagforeningerne har forestået udsendelse af vores spørgeskemaer til medlemmerne. Datamaterialet er dels baseret på udsendte spørgeskemaer dels på en serie af interviews.

Jeg vil gerne på instituttets vegne benytte denne lejlighed til at takke alle, der har medvirket til undersøgelsen.

Forskningsleder Elisabeth Vestergaard har stået for undersøgelsen og skrevet denne rapport i samarbejde med projektmedarbejder Gitte Søby Larsen.

Følgende har medvirket ved undersøgelsen: Ph.d.-studerende Dan Mouritsen, stud. mag. Peter Grønborg, stud. mag. Peter Brink Andersen, stud. mag. Thomas Branner Jespersen, stud. scient. Jane Christensen og stud. oecon. Jesper Overgaard.

Karen Siune
Direktør
Århus, oktober 1999



Indholdsfortegnelse

Forord	5
Indholdsfortegnelse	10
Tabelfortegnelse	10
Figurfortegnelse	12
Kapitel 1. Indledning	13
Samarbejde med fagforeninger og fagblade	13
Undersøgelsens hovedområder	15
Undersøgelsens målgruppe	15
Hvem er ikke omfattet af undersøgelsen?	16
Hvorfor er folk i faste ikke-forskerstillinger medtaget? SKEMA B	17
Hvorfor er forskere i de øvrige nordiske lande medtaget? SKEMA C	17
Kildetyper, skemaer, interviews, CV, levnedbeskrivelser, faglige artikler	17
Udsendelses- og besvarelsesstatistik	18
Er undersøgelsen repræsentativ?	18
Læsevejledning	22
Resume af resultater og konklusion	23
Kapitel 2. Undersøgelsens resultater, opsummering	26
Respondenternes opfattelser	36
Kapitel 3. Den undersøgte population A & C Skema.	
Faktuelle oplysninger	39
A. Beskrivelser, fordeling m.h.t. køn:	40
Køn og alder	40
Køn og kandidatalder	41
Køn og uddannelse, faglig baggrund	42
Køn og har grad - licentiat, ph.d. og doktor	45
Køn og stilling	47
Ansættelser efter kandidateksamen	49
Køn og nuværende ansættelses varighed ved samme eller andre afdelinger	50
Køn og arbejdsløshed	51
Køn og ansættelser i udlandet, offentligt/privat	52
Køn og civilstand	53
Køn og har børn	53

Køn og antal børn	54
Køn og ægtefælle er akademiker	56
Køn og ægtefælle er løst eller fast ansat	57
Ægtefællen er eller har været helt eller delvist arbejdsløs	58
Ægtefælles arbejdssituation og egne valgmuligheder	58
B. Beskrivelser, fordeling m.h.t. alder	60
Alder og uddannelse, faglig baggrund	60
Alder og kandidatalder	61
Alder og erhvervet grad - licentiat, ph.d., doktor	62
Alder og stilling	63
Alder og nuværende ansættelses varighed ved samme eller andre afdelinger/institutter	66
Alder og er eller har været helt eller delvist arbejdsløs	67
Alder og ansættelser i udlandet, offentligt/privat	69
Alder og civilstand	70
Alder og har børn	70
Alder og antal børn	71
Alder og ægtefællen er akademiker	72
Alder og ægtefællen er løst eller fast ansat	73
Alder og ægtefællen er eller har været helt eller delvist arbejdsløs	73
C. Beskrivelser, fordeling m.h.t. uddannelse:	75
Uddannelse og kandidatalder	75
Uddannelse og erhvervelse af enten licentiat-, ph.d.- eller doktorgraden	75
Grad og stilling	77
Uddannelse og stilling	78
Uddannelse og nuværende ansættelses varighed	79
Uddannelse og er eller har været helt eller delvist arbejdsløs	81
Uddannelse og ansættelser i udlandet, offentligt eller privat	83
Uddannelse og civilstand	84
Uddannelse og har børn	85
Uddannelse og antal børn	86
Uddannelse og ægtefælle er akademiker	87
Uddannelse og ægtefælle er løst eller fast ansat	88
Uddannelse og ægtefællen er eller har været arbejdsløs	89

Kapitel 4. Arbejdsforhold	90
Årsag til sidste ansættelses ophør	90
Fonde og stillingsfinansiering	90
Tidsforbrug til projektansøgninger	92
Ønske om ansættelse på samme eller lignende sted	93
Ønsker at forlade forskningsverdenen	94
Villighed til at flytte inden- og udenlands	95
Pres for at forlade forskerverdenen	96
Årsager til tidsbegrænsede stilling	97
Graden af tilfredshed/stress	99
Kapitel 5. Den undersøgte population. A-Skema.	
Respondenternes opfattelser	100
Opfattelser af sammenhæng mellem alder og løse ansættelser ..	100
Opfattelser af sammenhæng mellem alder og fondsmidler	101
Opfattelser af samspillet mellem køn og løse ansættelser	102
Opfattelser af sammenhæng mellem køn og villigheden til at skifte karriere	102
Mulige konjunkturændringer	103
Universitetsverdenen og den øvrige verden	105
Kapitel 6. Efterprøvelse af mulige korrelationer	107
Pres for at søge arbejde uden for eget fagområde	108
Holdning til tidsbegrænsede ansættelser	112
Overvejelser om fremtidige ansættelser	116
Mobilitet og familie	120
Har alder betydning for at få fondsmidler eller fastansættelse? ..	123
Ægtefæller og børn	127
Viser analysen sammenhænge?	129
Kapitel 7. Resultater fra telefoninterviewene	130
Arbejdsvilkår	130
Aldersgruppen fra 40 år og opefter er mest belastet	132
Kvindes villighed til at afbryde karrieren er størst	132
Universitetsansættelser og fremtidige ansættelsesmuligheder ..	133
Børn og karriere	134
Løsningsforslag til problematikken med tidsbegrænsede ansættelser	134

Kapitel 8. Akademikere udenfor forskningsinstitutionerne	137
Fra forskningsansættelser og arbejdsløshed til fastansættelse udenfor forskningsverdenen	138
Civilstand	139
Børn	139
Ægtefælle/samlever	139
Skiftet bort fra forskningsmiljøet	140
Kapitel 9. Ansættelsehistorier	144
Forskerne i de tidsbegrænsede ansættelser	144
Danske forskere i det øvrige Norden	147
Fastansatte akademikere udenfor forskningsverdenen	149
Fællestræk for de tre grupper af interviewede	149
Forslag til at forbedre vilkårene for løstansatte	150
Kapitel 10. Afsluttende kommentarer og sammenlignende udblik	151
Udblik til andre undersøgelser	153
English summary	156
Researchers at large. A study of researchers in temporary positions	156
Bibliografi	166

Tabelfortegnelse

Tabel 1.	Kønsfordeling blandt forskere ifølge diverse statistiske kilder	20
Tabel 2.	Stillingskategorier fordelt på køn. Anført i procent . . .	21
Tabel 3.	Kønsfordelingen blandt forskere i tidsbegrænsede stillinger	40
Tabel 4.	Ansøgerprofil, alder, fordelt på køn	41
Tabel 5.	Uddannelse, fordelt på køn	43
Tabel 6.	Erhvervet grad, fordelt på køn	46
Tabel 7.	Nuværende stilling, fordelt på køn	48
Tabel 8.	Ansættelsessteder efter kandidateksamen	49
Tabel 9a.	Nuværende ansættelses varighed ved <i>samme</i> afdeling/institut, fordelt på køn	50
Tabel 9b.	Nuværende ansættelses varighed ved <i>andre</i> afdelinger/institutter, fordelt på køn	51
Tabel 10.	Arbejdssituationen nu og i fremtiden, fordelt på køn	51
Tabel 11.	Ansættelser i udlandet i privat eller offentligt regi, fordelt på køn	52
Tabel 12.	Civilstand, fordelt på køn	53
Tabel 13.	Har respondenterne børn? Svar fordelt på køn	54
Tabel 14.	Køn og antallet af børn	54
Tabel 15.	Er børn en hæmsko for karrieren? Anført i procent . .	55
Tabel 16.	Ægtefællen/samleveren er akademiker, fordelt på køn	57
Tabel 17.	Ægtefællen/samleveren har løs- eller fast ansættelse, fordelt på køn	57
Tabel 18.	Ægtefællen/samleveren er eller har været helt eller delvist arbejdsløs, fordelt på køn	58
Tabel 19.	Har ægtefællens arbejdssituation indflydelse på valgmuligheder for at søge arbejde?	59
Tabel 20.	Uddannelse, fordelt på alder	60
Tabel 21.	Erhvervet grad, fordelt på alder	62
Tabel 22.	Nuværende stilling, fordelt på alder	65
Tabel 23a.	Nuværende ansættelses varighed ved <i>samme</i> afdeling/institut, fordelt på alder	66
Tabel 23b.	Nuværende ansættelses varighed ved <i>andre</i> afdelinger/institutter, fordelt på alder	67

Tabel 24.	Arbejdssituation, fordelt på alder	68
Tabel 25.	Ansættelse i udlandet i offentligt eller privat regi, fordelt på alder	69
Tabel 26.	Civilstand, fordelt på alder	70
Tabel 27.	Børn, fordelt på respondenternes alder	71
Tabel 28.	Antal børn, fordelt på aldersgrupper	71
Tabel 29.	Ægtefællen/samleveren er akademiker, fordelt på alder	72
Tabel 30.	Ægtefællen/samleveren er løst eller fast ansat, fordelt på alder	73
Tabel 31.	Ægtefællen/samleveren er eller har været helt eller delvist arbejdsløs, fordelt på alder	74
Tabel 32.	Uddannelse, fordelt på erhvervet grad	76
Tabel 33.	Forskeruddannelsesgrader og placering i stilling	77
Tabel 34.	Uddannelseskategorier, fordelt på junior- og seniorstillinger	78
Tabel 35a.	Uddannelse, fordelt på nuværende ansættelses varighed ved <i>samme</i> afdeling/institut	79
Tabel 35b.	Uddannelseskategorier, fordelt på ansættelsesvarighed ved <i>andre</i> afdelinger/institutter	80
Tabel 36.	Uddannelseskategorier, fordelt på arbejdssituationen nu og tidligere	82
Tabel 37.	Uddannelse, fordelt på ansættelse i udlandet, offentligt eller privat regi	83
Tabel 38.	Uddannelseskategorier, fordelt på civilstand	84
Tabel 39.	Uddannelseskategorier, fordelt efter om respondenterne har børn	85
Tabel 40.	Uddannelseskategorier, fordelt efter antallet af børn	86
Tabel 41.	Uddannelseskategorier, fordelt efter om ægtefælle/samlever er akademiker eller ej	87
Tabel 42.	Uddannelseskategorier, fordelt efter om ægtefællen/ samleveren har fast eller løs ansættelse	88
Tabel 43.	Uddannelseskategori og ægtefællen/samleveren er eller har været helt eller delvist arbejdsløs	89
Tabel 44.	Ansøgerprofil, tidsforbrug på projektansøgninger indenfor de sidste 5 år, fordelt på køn	92
Tabel 45.	Tidsforbrug på projektansøgninger indenfor de sidste 5 år, fordelt på uddannelse	93

Figurfortegnelse

Figur 1	Uddannelse og køn	44
Figur 2.	Grad og køn	46
Figur 3.	Aldersgrupper fordelt på kandidatår	61
Figur 4.	Grader fordelt på aldersgrupper	63
Figur 5a.	Aldersgrupper, pres og andre muligheder	109
Figur 5b.	Køn, pres og andre muligheder	110
Figur 5c.	Uddannelse, pres og andre muligheder	111
Figur 6a.	Aldersgrupper og holdning til tidsbegrænsede ansættelser	113
Figur 6b.	Køn og holdning til tidsbegrænsede ansættelser	114
Figur 6c.	Uddannelse og holdning til tidsbegrænsede ansættelser	115
Figur 7a.	Aldersgrupper og overvejelser om fremtidige ansættelser	117
Figur 7b.	Køn og overvejelser om fremtidige ansættelser	118
Figur 7c.	Uddannelse og overvejelser om fremtidige ansættelser	119
Figur 8a.	Alder, mobilitet og familie	120
Figur 8b	Køn, mobilitet og familie	121
Figur 8c	Uddannelse, mobilitet og familie	122
Figur 9a	Alder, fondsmidler, fastansættelse, konjunkturændringer	124
Figur 9b	Køn, fondsmidler, fastansættelse, konjunkturændringer	125
Figur 9c	Uddannelse, fondsmidler, fastansættelse, konjunkturændringer	126
Figur 10a	Alder, ægtefælle og børn	127
Figur 10b	Køn, ægtefælle og børn	128
Figur 10c	Uddannelse, ægtefælle og børn	129

Kapitel 1.

Indledning

De offentlige danske forskningsinstitutioner har to hovedgrupper af videnskabeligt personale, forskere i livsstillinger og forskere i forskellige former for tidsbegrænsede ansættelser. I forbindelse med diskussioner af stillingsstruktur, alderspukler, kønskvoteringer med mere, har der jævnligt været udtrykt interesse for at få de involverede forskergrupper belyst. Den foreliggende undersøgelse beskæftiger sig med den ene af de to hovedgrupper, forskerne i de tidsbegrænsede eller løse ansættelser.

Undersøgelsen søger at kortlægge om der er særlige, og eventuelt oversete, forhold, der gør sig gældende for offentligt ansatte akademikere i tidsbegrænsede stillinger på danske forskningsinstitutioner. De løstansatte forskere udgør en vigtig del af mange forskningsinstitutioners personale, og de formodes på mange måder at være en udsat gruppe. Undersøgelsen stiller derfor en række spørgsmål til belysning af denne forskergruppes forhold. Er der sammenhæng mellem tidsbegrænsede ansættelser og køn, fag eller alder? Hvordan forholder det sig med deres uddannelsesniveau, familieliv og arbejdsløshedsperioder? Er de mobile, og har de haft længerevarende ansættelser i udlandet? Og hvordan opfatter de løstansatte forskere selv deres arbejdssituation? I hvilken grad sidder denne gruppe akademikere i tidsbegrænsede ansættelsesforhold af nødvendighed, fordi der ikke er andre relevante beskæftigelsesmuligheder, og i hvilken grad er det et frivilligt valg?

For at få et så skarpt og entydigt billede som muligt, har undersøgelsen været koncentreret om forskere med en kandidatalder på minimum fem år. Derudover måtte de hverken være adjunkter eller ph.d.-studerende eller have orlov fra en fast stilling.

Det er vores håb at det materiale, som undersøgelsen har tilvejebragt, kan bidrage til en kvalificeret offentlig debat.

Samarbejde med fagforeninger og fagblade

For at lokalisere forskerne i tidsbegrænsede stillinger kontaktede vi Ingeniørforeningen IDA, DJØF og Dansk Magisterforening og blev selv kontaktet af Dansk Farmaceutforening, DF, der også ville være med i undersøgelsen.

Vi har ikke haft adgang til medlemsarkiverne. DM og DJØF udsendte vores spørgeskemaer til medlemmerne efter at de havde lokaliseret de relevante medlemmer i medlemsarkiver ved hjælp af fælles søgeord. IDA orienterede tillidsmænd, der viderefordelte spørgeskemaerne. DF opfordrede dets medlemmer til at kontakte foreningen for at få vores spørgeskema tilsendt. De medlemmer, der stillede sig til rådighed for eventuelt opfølgende interview, kunne påføre navn og adresse på spørgeskemaet. Det var muligt at medvirke anonymt i undersøgelsen, men omkring tre fjerdedele opgav navn og adresse, så de kunne kontaktes.

Umiddelbart inden udsendelsen af spørgeskemaer bragte bladet Forsker-Forum en artikel om undersøgelsen. Undersøgelsen blev ligeledes omtalt i bladet *Ingeniøren*, i *DF-Bladet*, i *Magisterbladet* og i *EMMA*, der er medlemsblad for del- og fuldtidsarbejdsløse magistre. Denne omtale medførte, at vi blev kontaktet af enkeltmedlemmer, af diverse sektionsledere samt af ikke-medlemmer, der havde hørt om undersøgelsen.

Efter svarperiodens udløb blev vi kontaktet af formanden for en af sektionerne i Dansk Magisterforening. Denne sektion havde omkring 100 medlemmer, der ville være relevante at inddrage i denne undersøgelse. Men da det var for sent at tilsende disse medlemmer spørgeskemaer, udarbejdede sektionslederen i stedet en længere redegørelse om generelle forhold i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelser for akademikerne indenfor det pågældende område - disse oplysninger er i sagens natur anderledes end skemaernes og vil derfor blive behandlet og brugt anderledes.

Langt hovedparten af målgruppen har således haft mulighed for at blive informeret om og komme til orde i undersøgelsen enten via medlemsblade, tillidsmænd og sektionsledere eller gennem kolleger.

Vi vil her gerne takke såvel fagforeningerne som medlemsbladene for deres hjælpsomhed i forbindelse med undersøgelsen af akademikere i tidsbegrænsede stillinger.

Ligeledes vil vi takke de medvirkende i undersøgelsen for den store interesse, som de har vist undersøgelsen, og for den entusiasme, som så mange udviste i forbindelse med besvarelsen af spørgeskemaet.

Undersøgelsens hovedområder

Skemaets spørgsmål falder i fire hovedafsnit: 1) De adspurgtes uddannelsesmæssige baggrund, herunder fag, kandidatår og erhvervede grader. 2) Karriereforløb, dvs. konkrete ansættelser, stillingstyper og finansiering, arbejdsløshed, fremtidsplaner m.m. 3) Personlige forhold såsom køn, alder, civilstand, børnehold og ægtefælles/samlevers faglige baggrund. 4) De interviewedes personlige erfaringer med og vurderinger af tidsbegrænsede ansættelser. Her berøres forhold som konjunkturændringer, mobilitet, kønnets og alderens betydning for at opnå ansættelse eller fondsbevilling. For at få en beskrivelse af, hvordan de løstansatte forskere selv opfatter deres situation, var flere af spørgsmålene vurderings- og holdningsspørgsmål. Føler de sig pressede til at søge andet arbejde, og mener de, at forskningsansættelser forbedrer eller forringer mulighederne for at få arbejde udenfor forskningsverdenen? Endelig blev de interviewede spurgt om deres holdning til iværksættelse af initiativer til at reducere antallet af tidsbegrænsede stillinger.

Interviewskemaerne fulgtes op af telefoninterviews med knap 20 pct. af undersøgelsens deltagere. Telefoninterviewene koncentreredes om holdningsspørgsmålene og om mulige initiativer i forbindelse med tidsbegrænsede stillinger.

Undersøgelsens målgruppe

Deltagerne i undersøgelsen er dimitterede med kandidatgrad fra universiteterne i København, Århus, Odense, Ålborg og Roskilde samt fra Danmarks Tekniske Universitet, Den Kongelige Veterinære Landbohøjskole, Danmarks Farmaceutiske Højskole, handelshøjskolerne, arkitektskoler, ingeniørakademier og musik-konservatorier. Et mindre antal er dimitterede fra udenlandske lærestalter.

For at indgå i undersøgelsen skulle man, ud over at have en akademisk kandidatgrad, være ansat på en offentlig forskningsinstitution, have mindst fem års kandidatalder og hverken have fast ansættelse ved siden af eller have orlov fra et fast ansættelsesforhold. Selvom man kan finde både ph.d.-studerende og adjunkter med en kandidatalder på over fem år, har størstedelen i disse kategorier kortere kandidatalder og derfor har vi valgt at lade disse kategorier udgå.

For at fagforeningerne i deres registre kunne lokalisere de medlemmer, der skulle have tilsendt spørgeskema, blev følgende søgeord benyttet:

Søgeord:

forsker\$, forsknings\$, projekt\$, senior\$, stipendiat, undervisningsassistent, ekstern lektor og videnskabelig medarbejder.

Som det vil fremgå af rapporten, er der også medtaget forskere, der p.t. er arbejdsløse. For forskere i tidsbegrænsede ansættelser kan arbejdsløshedsperioder være et strukturelt problem. Derfor har vi skønnet det naturligt at inddrage dem, der betragter sig som aktive forskere, selvom de af forskellige grunde ikke var i et ansættelsesforhold, men befandt sig i ventepositioner, da undersøgelsen blev foretaget.

Hvem er *ikke* omfattet af undersøgelsen?

Adjunkter er ikke medtaget i undersøgelsen, og ph.d.-studerende er også sorteret fra. Begge grupper er frasorteret af strukturelle grunde. Ingen kandidat går fra eksamensbordet ind til en fast ansættelse på de højere læreanstalter. Et normalt karriereforløb kan meget vel være sammensat af først en periode som undervisningsassistent, medens kandidaten forbereder sin ansøgning om ph.d.-stipendium. Efter de tre år som ph.d.-studerende følger der måske en post.doc. stipendieperiode eller en ansættelse som amanuensis, og dernæst får vedkommende et adjunktur, der siden kvalificerer til at søge et lektorat, når der slås et op. Da sådanne forløb er almindelige for alle, der stiler efter en karriere i forskersystemet og forløbet vanskeligt kan gennemføres på under fem år, er det ikke relevant at inddrage adjunkter og ph.d.'ere i undersøgelsen. Indenfor nogle fagområder kan vejen frem fra student til fastansat være lidt anderledes, men stadig vanskelig at gennemføre på under fem år. Man kan altså ikke afgøre om kandidater vil blive til »løse fugle« førend de har en vis kandidatalder.

Medicinske kandidater er ikke medtaget i undersøgelsen på grund af de særlige uddannelses- og stillingsforhold, der gør sig gældende for dem og som ville umuliggøre en lang række sammenligninger med de øvrige medvirkende.

Hvorfor er folk i faste ikke-forskerstillinger medtaget? SKEMA B

Undersøgelsen omfatter også spørgeskemainterviews med en lille gruppe på i alt 15 personer, som har forladt tidsbegrænsede ansættelser i forskningsinstitutionerne til fordel for helt andre typer arbejde indenfor andre områder. Vi ønskede at få indsigt i bevæggrundene for karriereskift. Skiftede de af lyst eller af nød? Er der forskel på mænds og kvinders bevæggrunde for at skifte og på, hvor længe de sad i tidsbegrænsede stillinger før beslutningen om at søge over i noget helt andet blev realiseret. Gruppen er sammensat af personer fra tekniske, natur-, samfundsvidenskaber og humaniora. De har udfyldt skema B, som de har fået tilsendt efter personlig kontakt.

Hvorfor er forskere i de øvrige nordiske lande medtaget? SKEMA C

Undersøgelsen er også blevet suppleret med spørgeskemainterviews med danske forskere, ansat i de øvrige nordiske lande. Her har vi primært været interesserede i at få afdækket årsagen til, at man har valgt at henlægge sin arbejdskraft til forskningsinstitutioner udenfor Danmark. Var ansættelsesforholdet begrundet i personlige forhold eller var det fagligt begrundet? Lå forklaringen i bedre lønforhold, bedre arbejdsbetingelser eller var det et udslag af tilfældigheder?

For at lokalisere de danske forskere kontaktede vi 32 universiteter i det øvrige Skandinavien, dvs. i Finland, Sverige, Norge, Færøerne, Island og Grønland og forespurgte, om de havde danske forskere ansat. Sytten universiteter besvarede henvendelsen. Otte af disse meddelte, at de enten ikke havde danske forskere ansat eller at de ikke registrerede deres ansattes nationalitet. Ni universiteter, primært de store universiteter, oplyste, at de havde danske forskere ansat. Det drejede sig om i alt 110 forskere, der alle fik tilsendt skema C.

Kildetyper, skemaer, interviews, CV, levnedbeskrivelser, faglige artikler

Undersøgelsen hviler først og fremmest på spørgeskemainterviews. Der blev udarbejdet tre forskellige skemaer, skema A til forskere i tidsbegrænsede ansættelser i Danmark, skema B til personer, der havde forladt forskningsverdenen, og skema C til danske forskere i de øvrige nordiske lande, uanset om de sad i fast eller tidsbegrænset ansættelsesforhold.

Knap en femtedel af forskerne i de tidsbegrænsede stillinger er derefter blevet interviewet over telefonen, og en stor del af respondenterne indenfor alle tre kategorier har derudover indsendt deres CV, arbejdshistorie eller vedlagt artikler og andre bidrag til fagpolitiske diskussioner vedrørende emner i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelser.

Udsendelses- og besvarelsesstatistik

Der blev i alt udsendt 819 A-skemaer, heraf fik vi 509 tilbage (62 pct.). Af dem udgik 18, fordi de blev returneret efter fristens udløb, og i alt 491 skemaer blev indtastet i databasen. Ud af de 491 modtagne skemaer blev 162 skemaer frasorteret, for størstedelens vedkommende fordi kandidatalderen var under fem år, respondenterne var adjunkt eller havde orlov fra et fast ansættelsesforhold. I alt 329 skemaer opfylder undersøgelsens kriterier og det er disse, som undersøgelsen baseres på.

60 personer er blevet udførligt interviewet. Gruppen blev sammensat, så den udgjorde et repræsentativt udvalg af deltagerne med hensyn til køn, fagområde og region.

Der blev efter personlig anmodning tilsendt spørgeskema til 15 personer, der alle har forladt tidsbegrænsede ansættelser i forskningsinstitutionerne til fordel for helt andre typer arbejde indenfor andre områder. Alle 15 B-skemaer blev returneret og indgår i undersøgelsen.

Der blev udsendt C-spørgeskema til de 110 forskere i det øvrige Norden, hvis adresser vi havde fået oplyst. Vi modtog 59 udfyldte skemaer inden fristens udløb. I lighed med de øvrige grupper var også denne sammensat af forskere fra humanistiske, tekniske, natur- og samfundsvidenskabelige institutioner.

Er undersøgelsen repræsentativ?

Der findes ingen statistisk oversigt over, hvor mange forskere, der er ansat på offentlige forskningsinstitutioner i tidsbegrænsede ansættelser, og som i øvrigt lever op til vores øvrige udvælgelseskriterier. For dog at kunne tilnærme os et vist indblik i, hvor repræsentativt det indsamlede materiale er, har vi sammenholdt det med oplysninger fra *Økonomistyrelsen, Danmarks Statistik og Den Offentlige Forskningsstatistik 1997*. De tre nedenstående tabeller bygger på oplysninger fra alle tre kilder.

Den Offentlige Forskningsstatistik er medtaget her for at give et overordnet indtryk af fordelingen af det videnskabelige personale. I sagens natur fremgår spørgsmål som personalets kandidatalder ikke af denne statistik, ligesom dens skelnen mellem internt og eksternt finansieret personale er mindre relevant for denne undersøgelse, hvor det er distinktionen mellem den ordinære og den supplerende stillingsstruktur, der har betydning. Selvom der er en relativ stor

sammenhæng mellem finansieringsform og ansættelsesforhold, kan man ikke slutte, at en internt finansieret stilling er lig med en fast stilling og at en eksternt finansieret stilling er lig med et tidsbegrænset ansættelsesforhold.

Endelig skal de her refererede tal fra *Den Offentlige Forskningsstatistik 1997* læses med det forbehold, at tallene blev trukket ud inden redaktionen af Forskningsstatistikken var afsluttet og at der derfor ikke er tale om endelige tal. Tallene omfatter alene universiteter og andre højere læreanstalter, og de sundhedsvidenskabelige fakulteter er medregnet.

Der kan gøres følgende bemærkninger til tallene fra *Økonomistyrelsen* og *Danmarks Statistik*:

- Fra Økonomistyrelsen har vi sammenhængen mellem stillingskoder og titler, men ingen personoplysninger. Fra AFSK Databasen¹ hos Danmarks Statistik har vi en sammenhæng mellem stillingskoder og personer. Oplysningerne fra disse to kilder bruges dernæst til at etablere en sammenhæng mellem titler og personer.
- Tallene fra Danmarks Statistik er fra november 1996 og er dermed to år ældre end undersøgelsens, men er som undersøgelsens indsamlet i november måned, så eventuelle sæsonsvingninger er dermed reduceret. Tallene omfatter alene universiteter og andre højere læreanstalter.

Talmaterialet fra disse to kilder opfylder følgende krav:

- det er sorteret på fagområder, på køn og det medicinske fagområde er frasorteret
- følgende stillingskategorier er medtaget: forskningsprofessor, -lektor og -adjunkt, forsker, forskerstipendiat, forskningsstipendiat, forskningsassistent, -medarbejder og seniorstipendiat
- dobbeltstillinger er blevet lokaliseret og fjernet
- der er kun medtaget personer med en kandidatalder fra før 1994

¹ AFSK Databasen er Analyseinstitut for Forsknings database hos Danmarks statistik. Den indeholder data på alle højtuddannede i Danmark i 1996.

Når tallene fra Danmarks Statistik således er blevet rensset til at opfylde samme kriterier som vores, når vi frem til, at 628 personer opfylder samtlige vore udvælgelseskriterier. Idet vi vælger at betragte dette tal som et pålideligt estimat af populationsstørrelsen, har vi interviewet omkring 50 procent af det, der må betragtes som den samlede population af løstansatte forskere.

Selvom vi i de følgende kommentarer fortrinsvis relaterer vores undersøgelse til oplysningerne fra Danmarks Statistik, så anfører tabel 1 og tabel 2 også de internt og de eksternt finansierede, for at tilvejebringe et bredere overblik over det samlede forskningspersonale ved universiteter og de højere læreanstalter. Tabel 1 og 2 viser, hvorledes den interviewede gruppe er sammensat i forhold til de to statistiske opgørelser.

Tabel 1. Kønsfordeling blandt forskere ifølge diverse statistiske kilder

I alt		Kvinder		Mænd		Kilde
Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	
4.971	100	982	20	3.989	80	Forskningsstatistik 1997. Internt finansierede
1.007	100	271	27	736	73	Forskningsstatistik 1997. Eksternt finansierede
638	100	238	37	400	63	Danmarks Statistik Nov. 1996
329	100	167	51	162	49	Denne undersøgelse Nov. 1998

Rent numerisk er der væsentligt flere mænd end kvinder, der er ansat i tidsbegrænsede stillinger, men hvis man forholder Forskningsstatistikens tal for internt finansierede til enten dens opgivelser af antal eksternt finansierede eller til Danmarks Statistiks tal, så sidder en væsentlig større andel kvinder end mænd i tidsbegrænsede stillinger - se tabel 1. Forskellen bliver ikke meget mindre, hvis vi nøjes med at sammenligne Forskningsstatistikens fordeling på køn indenfor internt og eksternt finansierede. Det har ligget udenfor denne undersøgelses rammer at gå nærmere ind på, hvorfor der er denne forskel; til gengæld vil det blive undersøgt, om svarene indikerer en forskel.

Tabel 2 viser kildernes fordeling af kvinder og mænd indenfor fire stillingskategorier. En del af uoverensstemmelsen mellem Danmarks Statistiks og vore tal kan til en vis grad skyldes, at der netop er tale om tidsbegrænsede stillinger og at vore tal er to år yngre end tallene fra Danmarks Statistik.

Tabel 2. Stillingskategorier fordelt på køn. Anført i procent

Professor		Lektor		Adjunkt		Seniorforsker		Kilde
Kvinde	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand	
8	92	20	80	36	64	38	63	Forskningsstat. Intern
8	92	21	79	34	66	31	69	Forskningsstat. I alt
0	100	29	71	35	65	50	50	Danmarks Statistik
20	80	38	62	53	47	67	33	Denne undersøgelse

Anm.: Tabellen skelner ikke mellem den ordinære og den supplerende stillingsstruktur.

Modsat universitetsstillingerne, hvor kvindeandelen falder med højere stillingstrin, udviser tallene fra Danmarks Statistik ingen forskel på mænd og kvinder, når det drejer sig om seniorforskerstillinger.

Sammensætningen af svarpersonerne er præget af, at kvinderne i højere grad end mændene har været interesserede i at indgå i undersøgelsen. Denne interesse kan muligvis tolkes som et udtryk for at kvinder i højere grad end mænd opfatter tidsbegrænsede ansættelser som et problem.

Det har ikke været muligt at skaffe et sådant materiale til veje, at vi helt præcist kan sige, hvor høj vores besvarelsesprocent faktisk er, men tallene fra Danmarks Statistik sandsynliggør, at vi har besvarelser fra omkring halvdelen af målgruppen "forskere i tidsbegrænsede stillinger", og dermed har resultaterne en vis udsigelseskraft. Dertil kommer, at de tendenser, som fremkommer i spørgeskemaerne, i vid udstrækning er blevet bekræftet, om end i meget mindre målestok, af de to supplerende delundersøgelser.

Læsevejledning

Et vigtigt formål med denne rapport har været at tilvejebringe og offentliggøre en datasamling, hvilket præger dens opbygning, derfor denne læsevejledning:

Kapitel 2 er en kortfattet opsummering af besvarelserne i forhold til variablerne køn, alder og uddannelse. Besvarelserne gennemgås punkt for punkt. Ud over at give en resultatsopsummering er kapitlet skrevet for de læsere, der ønsker en hurtig oversigt over resultaterne, men som ikke nødvendigvis har brug for at få resultaterne underbygget med et detaljeret talmateriale. For den detaljerede gennemgang henvises til kapitlerne 3, 4 og 5.

Kapitlerne 3, 4 og 5, som indeholder over 40 tabeller, er en detaljeret gennemgang af spørgeskemaets spørgsmål. Ovenover hver tabel bringes resultaterne fra skema A, og under tabellen bringes til sammenligning resultaterne fra skema C, de danske forskere i det øvrige Norden.

I *kapitel 6* efterprøves der for mulige korrelationer i besvarelserne.

Kapitel 7 bringer resultaterne fra telefoninterviewene og *kapitel 8* inddrager resultaterne fra skema B, dvs. fra de personer, der har forladt forskerverdenen til fordel for andre arbejdsmuligheder.

Kapitel 9 hviler på oplysninger fra CV'er og arbejdslivshistorier.

Kapitel 10 indeholder den afsluttende diskussion og henviser derudover kort til beslægtede undersøgelser.

Resume af resultater og konklusion

Undersøgelsen bygger på spørgeskemaer fra 329 forskere i tidsbegrænsede stillinger i Danmark, 59 danske forskere på de øvrige nordiske universiteter samt skemaer fra 15 personer, der har forladt forskerverdenen til fordel for anden beskæftigelse. Dette materiale er suppleret med telefoninterviews med 60 af de deltagende forskere samt indsendte CV, arbejdslivshistorier og fagpolitiske bidrag.

Når der i det følgende refereres til resultater, vil det altid, med mindre andet er anført, være en reference til de 329 forskere i tidsbegrænsede stillinger i Danmark, der indgår i denne undersøgelse.

- Den største gruppe deltagere i undersøgelsen kommer fra naturvidenskaberne. Denne gruppe udgør 28 pct. af samtlige deltagere. Den mindste samlede gruppe kommer fra samfundsvidenskaberne og udgør ni pct. af samtlige.
- Forskere i tidsbegrænsede ansættelser er særdeles veluddannede; 63 pct. har erhvervet sig en grad over magistergradsniveau. Her er dog en markant spredning mellem fagområderne, idet hele 89 pct. af cand. scient.'erne og 85 pct. af civilingeniørerne enten har en licentiat-, en ph.d.- eller en klassisk doktorgrad, medens det samme kun er gældende for 50 pct. af de samfundsvidenskabelige og 46 pct. af de humanistiske kandidater. Licentiatgraden er fortrinsvis taget inden for de tekniske og naturvidenskabelige fag. Fordelt på køn har 49 pct. af alle undersøgelsens kvinder og 51 pct. af alle undersøgelsens mænd erhvervet sig en ph.d. grad.
- Knap halvdelen af humanisterne, cand. scient.'erne og de samfundsvidenskabelige kandidater har tidligere haft arbejdsløshedsperioder. Det samme forhold gør sig gældende, når der undersøges, hvilke grupper, der tidligere har modtaget supplerende dagpenge.
- Myten om at løstansatte akademikere meriterer sig udenfor de normale kommandoveje, eksempelvis på overførselsindkomster, kan her afvises. 84 pct. anfører, at graden enten er erhvervet på et ph.d. stipendium, i forbindelse med fondsmiddelansættelse eller på bevilget orlov fra arbejdsstedet. De resterende 16 procent indeholder også fritidsforskning.

- Godt halvdelen er ansat på fondsmidler og 29 pct. har selv ansøgt om fondsbevillingen. 59 pct. af mændene mod 43 pct. af kvinderne udfører arbejde, der kunne have været udført af en fastansat og jo yngre jo større sandsynlighed for, at arbejdsopgaverne ligger indenfor rammerne af arbejdsstedets normale arbejdsopgaver, ifølge forskernes egen opfattelse af deres arbejde. 70 pct. ønsker ny ansættelse samme sted, hvilket kan tolkes som at tilfredsheden med arbejdsstedet er relativ høj, men det kan også opfattes som udtryk for manglende alternativer, hvis man fortsat ønsker beskæftigelse indenfor forskningsverdenen. Kun 14 pct. er villige til at flytte hvor som helst i Danmark efter arbejde, medens 22 pct. er villige til at flytte til udlandet. Den manglende mobilitet skal både sammenholdes med familiesituationen og med den ringe geografiske spredning af forskningsinstitutioner i Danmark, hvilket fremgår af, at flere er villige til at flytte til udlandet.
- Selvom godt en tredjedel af både kvinder og mænd angiver, at familien har været en hæmsko, må den undersøgte gruppe betragtes som ret mobil, da over en tredjedel af hele gruppen har haft længerevarende arbejde i udlandet (minimum et halvt år).
- Hvor 72 pct. af den danske befolkning mellem 30 og 69 år lever i et parforhold, gælder det i undersøgelsen for 81 pct. vedkommende hos både de kvindelige som de mandlige forskere. 71 pct. af kvinderne og 68 pct. af mændene har børn. Det klassiske billede, hvor væsentlig flere kvinder end mænd har en ægtefælle eller samlever, der er akademisk uddannet, bekræftes også i denne undersøgelse, hvor det gælder for 62 pct. af kvinderne og 49 pct. af mændene.
- Det negative billede af, at tidsbegrænsede stillinger er præget af stress, øgede præstationskrav og mindre faglig fordybelse understreges i mindre grad af civilingeniørerne og af de naturvidenskabelige kandidater. Magistre, humanister og i nogen grad også de samfundsvidenskabelige kandidater fremhæver derimod de negative sider ved kortvarige ansættelser. Kvinderne er mere påvirkede af de negative aspekter ved løse ansættelser end mænd. En væsentlig mindre gruppe fremhæver de positive aspekter med tidsbegrænsede ansættelser. De positive opfattelser af tidsbegrænsede stillinger er øget frihed og større faglig udfordringer, og kommer især fra den ældre generation mellem 50 til 60 år, hvorimod de 30 til 40 årige tager mest afstand fra kortvarige stillinger. Magistrene fremhæver både de negative konsekvenser, som øget stress, og de positive, som øget fagligt udbytte.

- Hovedvariablerne i behandlingen af det indkomne materiale har været køn, alder og uddannelse. Besvarelserne er blevet kontrolleret for, om der var signifikante korrelationer mellem disse tre variabler og besvarelserne. Kontrollen viste ingen signifikante sammenhænge, hvad enten der blev kontrolleret for køn, for alder, for uddannelse eller for kombinationer mellem de tre variabler. Hvis der er en signifikant sammenhæng mellem variablerne og besvarelserne, må den på baggrund af det foreliggende materiale beskrives som usynlig, og det har ikke været muligt på det foreliggende materiale at kunne afgøre, om det i så fald var køn, alder eller uddannelse eller kombinationen af to eller alle tre, der var udslagsgivende.

Man kan sige, at forskellighederne optræder som et definitorisk beskrivende træk ved denne gruppe og ikke som et analytisk redskab.

- Den konsekvente forskellighed er en del af den overordnede homogenitet. Som gruppe forholder de løstansatte sig til en lang række spørgsmål som homologe i forhold til undersøgelsen. Indenfor nogle spørgsmålsgrupperinger viser der sig dog korrelationer mellem spørgsmålstemaet og en eller flere af variablerne. Selvom man på det overordnede plan må afvise signifikante sammenhænge mellem de her analyserede variabler, så er det ikke ensbetydende med, at der ikke er betydningsbærende sammenhænge mellem mindre klynger af spørgsmål på et lavere niveau og et eller flere af variablerne.
- Når spørgeskemaet kombineres med det supplerende kildemateriale, bl.a. telefoninterviews, kan man ane konturerne af en sammenhæng. Hvad enten der er en statistisk realitet eller ej bag respondenternes opfattelse, så adskiller aldersgruppen af 40 til 50 årige sig fra de andre aldersgrupper ved at have en fællesidentitet som kohorte. Identiteten udgøres af identiske strukturelle forhold i relation til den omgivende samtid.

Kapitel 2.

Undersøgelsens resultater, opsummering

Uddannelse: I undersøgelsen udgør naturvidenskaberne den største gruppe af de medvirkende forskere i tidsbegrænsede stillinger. Næststørste faggruppe er fra humaniora, dernæst kommer magistrene og civilingeniørerne. Magistergruppen repræsenterer en sammensætning af humaniora, natur- og samfundsvidenskaberne. Endelig følger kategorien Andet, hvor de øvrige uddannelser er samlet, det drejer sig om f.eks. farmaceuter, sociologer, konservatorieuddannede og uddannede i udlandet. Den mindste gruppe kommer fra samfundsvidenskaberne.

Tabel 5, 20, 32, 33.

Køn: 167 kvinder og 162 mænd er med i undersøgelsen af forskere i tidsbegrænsede stillinger. Der er en overvægt af mænd indenfor naturvidenskaberne og i mindre udtalt grad blandt civilingeniørerne. Indenfor de resterende fagområder er kvinder i flertal, især indenfor humaniora.

Tabel 3, 5; figur 1.

Kandidatalder: Hovedparten afsluttede deres kandidateksamen mellem 1982 og 1993. Flere kvinder end mænd har taget kandidateksamen i perioden 1988 til 1993, hvorimod flere mænd end kvinder tog kandidateksamen i perioden 1976 til 1981.

Mere end halvdelen af kandidaterne fra de tekniske videnskaber, samfunds- og naturvidenskaberne har en kandidateksamen fra perioden 1988 til 1993, medens langt færre af magistrene og humanisterne blev kandidater i den periode.

Figur 3.

Grad: 63 procent af de forskere, der indgår i undersøgelsen, har erhvervet sig en akademisk grad over magistergradsniveauet. Både ph.d.- og doktorgrader er ligeligt fordelt kønnene imellem, hvorimod det primært er mænd, der har erhvervet licentiatgraden. Det er hovedsageligt de 30 til 40 årige, der har taget en ph.d. grad. Licentiat- og doktorgraden er især erhvervet af forskere i alderen 40 til 60 år.

I forhold til de andre faggrupper har både kandidater fra naturvidenskaberne og civilingeniørerne i udpræget grad kvalificeret sig ved at have taget grader over magisterniveau.

Tabel 6, 21, 33; figur 2, 4.

Alder: Godt halvdelen af kvinderne er mellem 30 til 40 år. Mændene er jævnt fordelt på de to første aldersgrupper 30 til 40 og 40 til 50 år. En mindre del af deltagerne er over 50 år og her er der en lille overvægt af kvinder.

Over halvdelen af undersøgelsens deltagere i alderen 30 til 40 år er enten cand. scient.'ere eller civilingeniører. I aldersgrupperne over 40 år stiger andelen af magistre og humanister.

Tabel 4, 20.

Stilling: Med alderen avancerer forskerne i de tidsbegrænsede stillinger parallelt med fastansatte, som for eksempel indenfor universitetsstrukturen, fra forskningsadjunkt til forskningslektor. Bortset fra magistrene, så er lidt mere end halvdelen af alle kandidaterne ansat i en juniorstilling. Halvdelen af magistrene er ansat i en seniorstilling.

Tabel 7, 22, 33, 34.

Ansættelsesforholdets varighed - ved samme afdeling: Lidt færre kvinder end mænd har været ansat i op til fem år ved samme afdeling, medens flere kvinder end mænd har været ansat ved samme afdeling i seks til ti år. Hvor det drejer sig om over ti års ansættelse samme sted er der en overvægt af mænd.

Hovedparten af de 30 til 40 årige har været ansat ved samme afdeling i tre til fem år. Også for de 40 til 50 årige er tre til fem år den oftest forekommende tidsperiode, tæt fulgt af ansættelseslængder samme sted på seks til ti år, medens over en tredjedel af de 50 til 60 årige har været ansat ved samme afdeling i mere end ti år.

Ingeniørerne adskiller sig fra de øvrige fagkategorier ved deres lange ansættelser på samme sted, dernæst kommer humanisterne. Samfundsvidenskaberne og magistrene har overvejende haft mellemlange ansættelsesforhold. Cand. scient.'erne er markant anderledes end de andre faggrupper, hos dem er den hyppigste periodelængde et til to år.

Tabel 9a, 9b, 23a, 23b, 35a, 35b.

Arbejdsløshed: Kvinder og mænd har i samme grad været fuldtidsarbejdsløse eller modtaget supplerende dagpenge. Flere i aldersgruppen 40 til 50 år end i de øvrige alderskategorier enten er eller har været fuldtidsarbejdsløse eller får/har fået supplerende dagpenge.

Civilingeniørerne og de samfundsvidenskabelige kandidater har haft mindst fuldtidsarbejdsløshed. Med hensyn til tidligere fuldtidsarbejdsløshedsperioder har ingeniørerne igen den laveste procentdel og magistrene har den højeste procentdel. Knap halvdelen af humanisterne, cand. scient.'erne og de samfundsvidenskabelige kandidater har tidligere haft arbejdsløshedsperioder. Det samme forhold gør sig gældende, når der undersøges, hvilke grupper, der tidligere har modtaget supplerende dagpenge.

Tabel 10, 24, 36.

Udlandet: Over en tredjedel, lidt flere mænd end kvinder, har haft ansættelse i udlandet. Eventuelle studieophold i udlandet er ikke medregnet her. Der er næsten ingen forskel på de forskellige aldersgrupper. Cand. scient.'erne udgør den største faggruppe med ansættelse i udlandet og dernæst kommer samfundsfagene. Færrest blandt civilingeniørerne har haft udenlandsk ansættelse.

Tabel 11, 25, 37.

Civilstand: 72 procent af alle danskere mellem 30 og 70 år er på landsbasis gift eller samlevende, herimod er 81 procent af de deltagende forskere - uanset køn - gift eller samlevende. Jo ældre en aldersgruppe forskerne tilhører, jo mere falder procentdelen af gifte eller samlevende.

Det er især kandidaterne fra samfundsvidenskaberne, der trækker gennemsnittet op, men også de naturvidenskabelige kandidater er i vid udstrækning gifte eller samlevende.

Tabel 12, 26, 38.

Børn: På landsbasis har 37 procent af alle voksne mellem 30 og 69 år børn. 69 procent af de løstansatte forskere har børn, en anelse flere kvinder end mænd². Flere kvindelige forskere end mandlige har et barn eller to, men flere mænd har tre børn eller flere.

² Noget af differencen kan forklares ved, at Danmarks Statistik kun har medtaget børn under 18 år, medens vi har ønsket at få afdækket, hvor mange akademikere, der har børn, uanset den alder, som børnene måtte have på nuværende tidspunkt.

Lige mange af de løstansatte i aldersgrupperne 30 til 40 årige og 40 til 50 årige har børn. Langt flere i den ældre generation fra 50 til 60 år har fået børn. De yngre aldersgrupper har mindre børneflokkene end de ældre. Aldersgruppen 50 til 60 år er børnerigest.

Fordelt på fagområder, så er det hos de løstansatte samfundsvidenskabelige kandidater, at flest har fået børn, tæt fulgt af magistrene. Civilingeniørerne er den faggruppe, hvor færrest har børn. De største børneflokkene findes hos magistrene, her har 30 procent tre børn eller derover.

Af de 228 forskere, der har børn, er 91 procent gifte eller samlevende og ni procent er enlige. En tredjedel af alle enlige har børn.

Som det kunne forventes, har en væsentligt større andel af de, der lever i parhold, børn, end af de enlige, men tilsyneladende er der også en sammenhæng mellem ægtefællens/partnerens ansættelsesforhold og spørgsmålet om at få børn. Tydeligt flere af de forskere, hvis ægtefælle har fast arbejde, har børn, end de, hvis partner har et tidsbegrænset arbejde.

En tredjedel af de gifte og halvdelen af de enlige med børn mener, at børn ikke er en hæmsko for karrieren.

Tabel 13, 14, 15, 27, 28, 39, 40.

Er ægtefælle/samlever akademiker? Godt halvdelen af de løstansatte forskere, væsentligt flere kvinder end mænd, har en akademisk uddannet partner. Mere end halvdelen af de 30 til 40 årige og de 50 til 60 årige har en partner med en akademisk uddannelse.

De samfundsvidenskabelige kandidater adskiller sig kraftigt fra de andre fagområder ved, at her har langt størstedelen en akademisk uddannet partner. Civilingeniørerne og magistre har i højere grad end de øvrige fundet sig ægtefæller eller samleverer udenfor den akademiske verden.

Er ægtefælle/samlever i et løst eller fast ansættelsesforhold? To tredjedele af alle, der indgår i undersøgelsen og flere kvinder end mænd har en partner med et fast ansættelsesforhold. Jo ældre en aldersgruppe man tilhører, jo flere har en partner med fast ansættelse.

Hovedparten af de løstansatte magistre og humanister har en akademisk ægtefælle eller samlever, der sidder i en fast ansættelse. Væsentligt færre fra samfundsvidenskaberne har en partner med fast ansættelse.

Er ægtefælle/samlever arbejdsløs? En tredjedel har en akademisk uddannet partner, der er eller har været helt eller delvist arbejdsløs, fordelt på næsten dobbelt så mange mænd som kvinder. Set i forhold til aldersgrupperne, så er det fortrinsvis de 40 til 50 årige, hvis partner er eller har været helt eller delvist arbejdsløs.

Partnere, der er eller har været helt eller delvist arbejdsløse, forekommer i næsten samme omfang i alle fagområder.

Tabel 16-19, 29-31, 41-43 & figurene 10a-10c.

Ansættelsens ophør: Godt halvdelen, ligeligt fordelt mellem mænd og kvinder, forklarer ophøret af deres sidste ansættelse med kontraktudløb. Det er årsagen for to tredjedele af de 30 til 50 årige, væsentlig færre af de 50 til 60 årige henviser til kontraktophør.

De fleste magistre har anført kontraktudløb som begrundelse for ophør af sidste ansættelse. Færrest civilingeniører, under halvdelen, har anført kontraktudløb som årsag til ansættelsesophør.

Fonde og stillingsfinansiering: Halvdelen af de løstansatte forskeres ansættelsesforhold er finansieret af fondsmidler, og der er flest mænd, der er fondsfinansierede. Især den yngre generation af forskere er finansieret af fondsmidler.

Fordelingen mellem faggrupper viser, at civilingeniører og de naturvidenskabelige kandidater adskiller sig fra de øvrige faggrupper ved at hovedparten af civilingeniørerne og cand. scient.'erne er ansat på fondsmidler. Hos humanisterne finder vi markant færrest, der er finansieret af fondsmidler.

Knap en tredjedel af de løstansatte forskere har selv ansøgt om fondsmidlerne, fordelt ligeligt mellem de to køn. Flere i aldersgruppen 40 til 50 årige end i de andre aldersgrupper, har selv ansøgt om fondsmidler.

Det er især de naturvidenskabelige kandidater og ingeniørerne, der har søgt om forskningsmidler. Herfra er der et fald til samfundsvidenskaberne, og kun ganske få af magistrene og humanisterne har selv søgt fondsmidler til deres nuværende stilling.

Hvis tidshorizonten udvides til fem år, fremgår det, at to tredjedele selv har ansøgt om projektmidler indenfor de seneste fem år, og det er jævnt fordelt mellem kvinder og mænd. De 40 til 50 årige udgør stadig den største gruppe, men er tæt fulgt af de øvrige aldersgrupper. Den uddannelsesmæssige sammensætning ændres kraftigt ved den længere tidshorizont; nu fremgår det nemlig, at indenfor de sidste fem år har næsten alle samfundsvidenskabelige kandidater og hovedparten af magistrene selv ansøgt om fondsmidler, tæt fulgt af de øvrige fagområder.

Tidsforbrug til ansøgninger om projektmidler: Langt størstedelen har brugt fra en til seks måneder på projektansøgninger. Ved et forbrug på en til to måneder er mændene i overvægt. Ved tre måneders tidsforbrug til ansøgninger er kvinderne i flertal.

De samfundsvidenskabelige kandidater har brugt mindst tid på projektansøgninger. I kategorien fire til seks måneders tidsforbrug til projektansøgninger dominerer civilingeniører og magistre, medens ingen fra samfundsvidenskaberne findes i denne kategori. Kun ganske få af de interviewede har brugt mellem syv til 12 måneder på at søge om projektmidler.

Tabel 44, 45.

Søge genansættelse ved samme eller en anden forskningsinstitution: Hovedparten overvejer at søge om genansættelse ved den *samme* forskningsinstitution, svarfordelingen er ligelig mellem mænd og kvinder. Væsentligt flere i aldersgrupperne af 30 til 50 årige påtænker igen at søge ved samme institution end de ældre gør.

Bortset fra de samfundsvidenskabelige kandidater, så overvejer hovedparten at søge midlertidig ansættelse eller midler til forskningsprojekter ved *samme* institution. Kun halvdelen af kandidaterne fra samfundsvidenskaberne påtænker at søge ansættelse ved samme institution igen.

Langt færre overvejer at søge tidsbegrænsede stillinger ved en *anden* forskningsinstitution, fordelt ret ligeligt på mænd og kvinder. Kun ganske få i alderen 50 til 60 år gør sig disse overvejelser.

Fordelt på fagområder ligger magistre og ingeniører på hvert sit yderpunkt. Halvdelen af magistrene overvejer at søge ansættelse ved en anden forskningsinstitution, medens kun få civilingeniører påtænker at søge en stilling ved en anden institution.

Figur 7a-7c.

Forlade forskningsverdenen: Noget under halvdelen påtænker at skifte til et andet arbejdsområde. Dette gælder for lidt flere kvinder end mænd. I takt med alderen overvejer tydeligt færre at skifte arbejdsområde. Flere af de naturvidenskabelige og de humanistiske kandidater samt civilingeniørerne overvejer at skifte til et andet arbejdsområde end de samfundsvidenskabelige kandidater og magistrene.

Mobilitet: Indenlands - Ikke ret mange er villige til at flytte hvor som helst i Danmark. Mændene er dog lidt mere villige til at flytte for at opnå en fastansættelse end kvinderne. De mest mobile i indenlands henseende er de 40 til 50 årige, den yngre generation er mindst mobil. Magistrene er mest mobile, fulgt af kandidaterne fra naturvidenskaberne og humaniora. Stort set ingen af civilingeniørerne og ingen af de samfundsvidenskabelige kandidater er villige til at flytte.

Udenlands - Over en femtedel er villige til at flytte til udlandet, også her er mændene lidt mere mobile end kvinderne. De 40 til 50 årige er væsentligt mere villige til at flytte til udlandet end de andre aldersgrupper. Det er især magistre og humanister, der er mobile, medens en tredjedel af de naturvidenskabelige kandidater har anført, at de ikke vil flytte til udlandet, hvorimod de er de næstmest mobile indenfor Danmarks grænser.

Figur 8a-8c.

Pres for at forlade forskerverdenen: Godt en femtedel føler sig presset til at forlade forskningen, og flere kvinder end mænd føler sig pressede til at søge arbejde udenfor deres eget fagområde. Det er især de 30 til 50 årige forskere, der oplever et pres til at forlade forskerverdenen. Fordelt på fagområder, så er det især de humanistiske kandidater, der føler et sådant pres, fulgt af de naturvidenskabelige kandidater og magistrene. Derefter kommer der et meget markant fald ned til de samfundsvidenskabelige og tekniske kandidater, hvor kun ganske få føler, at de er udsat for et pres til at forlade forskningsverdenen.

Den største gruppe blandt de, der føler sig pressede til at forlade forskningen, føler at de presses til at søge arbejde som ikke-forsker. Dette gælder for lidt flere kvinder end mænd. Dette pres er størst i den yngste aldersgruppe og falder med alderen. Flest indenfor de naturvidenskabelige og humanistiske uddannelser føler sig presset. Ingen civilingeniører oplever et sådant pres.

Den næststørste gruppe med dobbelt så mange kvinder som mænd føler, at de er udsat for et pres til at skifte til et arbejde udenfor det akademiske område. Igen føles presset størst i de yngste aldersgrupper. Svaret kommer især fra de humanistiske og de naturvidenskabelige kandidater, ingen fra de samfundsvidenskabelige fag føler et sådant pres.

Presset til at søge arbejde udenfor forskerverdenen begrundes med arbejdsmarkedets struktur, fortrinsvis af de 30 til 50 årige. I denne svargruppe er der flest humanister og cand. scient.'ere, ingen fra de tekniske videnskaber har anført arbejdsmarkedets struktur som begrundelse. En mindre svargruppe mener, at presset til at forlade forskningsverdenen kommer fra familien.

Figur 5a-5c.

Årsag til tidsbegrænset ansættelse: Manglen på stillinger er den væsentligste årsag til tidsbegrænsede stillinger, anfører to tredjedele af deltagerne, fordelt ligeligt mellem køn. Flest blandt de 30 til 50 årige fremhæver manglen på stillinger som årsag. Det er især de naturvidenskabelige kandidater, der fremfører denne årsag. Ingeniørerne adskiller sig, da under halvdelen siger, at det er manglen på opslag til faste stillinger, der er forklaringen på deres nuværende ansættelsesforhold.

Halvdelen fremhæver, at årsagen er projektansættelse på tidsbegrænsede kontrakter, med svarene fordelt jævnt mellem mænd og kvinder. Flere unge end ældre bringer denne forklaring. Projektansættelse på tidsbegrænset kontrakt er ligeligt fordelt mellem civilingeniører og naturvidenskabelige kandidater; mere end dobbelt så mange fra disse fagområder har projektansættelser end kandidaterne fra humaniora.

Under halvdelen har søgt faste stillinger, men fået afslag, hvilket er årsagen til deres nuværende midlertidige stilling. Kønsfordelingen er jævn, men alderen varierer, flest mellem 40 og 50 år har forgæves søgt faste stillinger. Over halvdelen af alle magistre og humanisterne har forgæves søgt faste stillinger. Væsentligt færre ingeniører og samfundsvidenskabelige kandidater har søgt en fast stilling.

Knap en tredjedel af de løstansatte forskere siger, at de er ved at opbygge kvalifikationer til bedre stillingsmuligheder, fordelingen er igen jævn mellem køn. Især den yngre generation mellem 30 til 40 år understreger, at de arbejder på at forbedre deres kvalifikationer. Fordelingen mellem fagområder er temmelig jævn.

En fjerdedel forklarer deres midlertidige ansættelse med, at de har tilfredsstillende arbejdsudfordringer. Færrest i aldersgruppen 40 til 50 år er tilfredse med arbejdsudfordringerne. Alder og køn er jævnt fordelt her, til gengæld er der en spredning mellem fagområderne. Over halvdelen af civilingeniørerne siger, at de er ansat i løse stillinger, fordi de er tilfredse med arbejdsudfordringerne. Herfra er der et stadigt fald fra at kun en fjerdedel af samfundsvidenskaberne og naturvidenskaberne til at endnu færre af magistrene og humanisterne sidder i løse stillinger, fordi de er tilfredse med arbejdsudfordringerne.

Andre forklaringer på de midlertidige ansættelsesforhold er blandt andet, at forskerne venter på bedre arbejdsmuligheder. Det anfører flest fra naturvidenskaberne og flest fra aldersgruppen 30 til 40 år. For andre er det private forhold, der begrænser muligheden for at søge fast ansættelse, blandt andet begrundet i en manglende fleksibilitet. Dette forhold gælder for især de 30 til 40 årige. Fordelt på fagområder, så er det især for de naturvidenskabelige og de humanistiske kandidater, at private forhold reducerer mobiliteten.

Af andre forklaringer anfører en lille gruppe, at deres kvalifikationer er for snævre, og endnu færre svarer, at de ikke ønsker at arbejde udenfor forskningsinstitutionerne eller at de ikke ønsker at sidde i en fast stilling. Det fremgår tydeligt af svarene, at man ikke skal opfatte de tidsbegrænsede ansættelsesforhold som et frivilligt valg, da den altovervejende del ønsker at få en fast stilling.

Graden af tilfredshed/stress: Ulemper ved tidsbegrænsede ansættelser, såsom stress, bliver fremhævet af hovedparten, med en overvægt af kvinder. Opfattelsen af øget stress i tidsbegrænsede stillinger i forhold til stressgraden i faste stillinger understreges af de fleste mellem 40 og 50 år. Selvom over halvdelen af civilingeniørerne forbinder løse ansættelser med stress, udgør civilingeniørerne samtidig den faggruppe, hvor langt de færreste føler, at tidsbegrænsede ansættelser er stressende.

Øgede præstationskrav er en anden følge af midlertidige ansættelser, mener over halvdelen af de løstansatte forskere, fordelt på lidt flere kvinder end mænd. Flest af de 40 til 50 årige fremhæver de øgede præstationskrav og færrest i alderen 50 til 60 år. I forhold til opfattelsen af en sammenhæng mellem øgede præstationskrav og løse ansættelser, udgør ingeniørerne klart den mindste gruppe og magistrene den største, fulgt af humaniora, samfunds- og naturvidenskaberne.

Knap halvdelen mener, at tidsbegrænsede stillinger fører til mindre faglig fordybelse, heraf flere kvinder end mænd. Aldersfordelingen er spredt jævnt ud over grupperne. Reduceret fagligt udbytte bemærkes af især humanisterne, fulgt af magistrene. Igen udgør civilingeniørerne den mindste gruppe. Dvs. at det negative billede af, at tidsbegrænsede stillinger er præget af stress, øgede præstationskrav og mindre faglig fordybelse understreges i mindre grad af civilingeniørerne og af de naturvidenskabelige kandidater. Magistre, humanister og i nogen grad også de samfundsvidenskabelige kandidater fremhæver derimod de negative sider ved kortvarige ansættelser. Kvinderne er mere påvirkede af de negative aspekter ved løse ansættelser end mænd.

De positive aspekter ved kortvarige stillinger så som øget frihed bemærkes af knap en tredjedel, fordelt på lidt flere mænd end kvinder. Færrest i alderen 30 til 40 år forbinder tidsbegrænsede ansættelser med øget frihed. Øget frihed understreges især af magistrene og civilingeniører.

En anden positiv side af tidsbegrænsede stillinger er større faglige udfordringer, hvilket fremhæves af en femtedel, ligeligt fordelt mellem køn. Især den ældre generation mellem 50 til 60 år fremhæver øget fagligt udbytte. Den større faglig udfordring begrundes især af magistrene, medens kun få af de samfundsvidenskabelige- og naturvidenskabelige kandidater har afgivet denne begrundelse.

De positive opfattelser af tidsbegrænsede stillinger, eksempelvis øget frihed og større faglig udfordring, kommer især fra den ældre generation mellem 50 til 60 år, hvorimod de 30 til 40 årige tager mest afstand fra kortvarige stillinger. Magistrene fremhæver både de negative konsekvenser som øget stress og de positive, som øget fagligt udbytte.

Figur 6a-6c.

Respondenternes opfattelser

Alder og løse ansættelser: Der er bred enighed om, at det største antal forskere i tidsbegrænsede stillinger er i alderen 30 til 40 år. Bortset fra civilingeniørerne, hvor halvdelen peger på forskere under 30 år, så understreger de andre fagområder, at forskere i tidsbegrænsede stillinger især er mellem 30 og 40 år gamle.

Hovedparten mener også, at kortvarige stillinger er en større personlig belastning for aldersgruppen 40 til 50 år end for de øvrige aldersgrupper. Mænd og kvinder er nogenlunde enige heri. Det fremhæves især af de samfundsvidenskabelige og humanistiske kandidater. Magistrene adskiller sig ved, at lidt flere her mener, at det er de 50 til 60 årige og dernæst de 40 til 50 årige, der bliver mest personligt belastet.

Figur 9a-9c.

Alder og forskningsmidler: En tredjedel af de forskere i tidsbegrænsede stillinger, der deltog i undersøgelsen, mener, at deres alder har betydning for adgangen til forskningsmidler, ligeligt fordelt mellem kvinder og mænd. Især den ældre generation fremhæver alderens betydning ved tildeling af forskningsmidler. Flere af de samfundsvidenskabelige kandidater end af de øvrige hævder, at der er en sammenhæng mellem alder og muligheden for at opnå fondsmidler.

Figur 9a-9c.

Køn og løse ansættelser: Noget under halvdelen angiver, at det især er kvinder, der har kortvarige ansættelser. Indenfor denne gruppe viser der sig en markant kønsforskel, da tre gange så mange kvinder som mænd mener, at det især er kvinder, der sidder i tidsbegrænsede stillinger. Flere mænd end kvinder mener derimod, at kvinder og mænd i samme grad har løse ansættelser. Jo ældre en aldersgruppe, jo større en del mener, at det primært er kvinder, der er ansat i tidsbegrænsede stillinger. Fordelt på faggrupper er det hovedsageligt magistre og så humanister, der mener, at flere kvinder end mænd sidder i løse ansættelser. Til gengæld mener en stor del af cand. scient.'erne og ingeniørerne, at mænd og kvinder i samme grad har løse stillinger.

Køn og afbryde forskerkarriere: En mindre del af de løstansatte forskere mener, at kvinder er mest villige til at afbryde en karriere med løse ansættelser til fordel for en fast stilling udenfor forskningsområdet. Lidt flere kvinder end mænd har den opfattelse. Især den yngre aldersgruppe fra 30 til 40 år fremhæver kvinders villighed til at afbryde karrieren.

Mere end dobbelt så mange af de samfundsvidenskabelige kandidater i forhold til ingeniørerne og magistrene mener, at det er kvinderne, der er mest villige til at afbryde karrieren.

Konjunkturændringer: Halvdelen af de løstansatte forskere hævder, at der er sket konjunkturændringer, der påvirker ansættelsesmulighederne indenfor deres fagområde, svaret er næsten ligeligt fordelt på kvinder og mænd. En tredjedel påpeger, at deres ansættelsesmuligheder er påvirkede i en positiv retning. Flest af de yngre generationer fra 30 til 50 år fremhæver, at der er sket en forbedring. En mindre gruppe mener, at ansættelsesmulighederne er forringede, og fordelingen mellem både køn og alder er her ligelig.

Omtrent halvdelen af både humanisterne, civilingeniørerne og de samfunds- og naturvidenskabelige kandidater mener, at der er sket konjunkturændringer indenfor deres fagområde. En stor del af de humanistiske kandidater mener, at mulighederne for ansættelse er blevet forbedrede pga. konjunkturændringer. Især cand. scient.'erne og civilingeniørerne påpeger, at ændringerne har været negative i forhold til ansættelsesmuligheder. Modsat mener næsten ingen af de samfundsvidenskabelige kandidater eller magistrene, at betingelserne er forværrede.

Forværrede ansættelsesmuligheder forklares i interviewene ofte med nedgang i studenteroptagelsen og dermed færre faste stillinger. Denne forklaring er især blevet bragt af forskerne fra naturvidenskaberne, men også fra de tekniske og merkantile videnskaber. Nedskæringer og dårlig økonomi indenfor f.eks. naturvidenskaberne, museumsbranchen og de merkantile videnskaber gør, at stillinger ikke genbesættes, fremhæves det af mange. På for eksempel humaniora og indenfor samfundsvidenskaberne begrundes de forbedrede ansættelsesmuligheder især med stigende studenteroptag.

Figur 9a-9c.

Universitetsverdenen og den øvrige verden: En tredjedel af forskerne i midlertidige stillinger tror, at forskningsmidler og forskningsansættelse i universitetsregi forbedrer mulighederne for ansættelse udenfor universitetet, men omtrent samme procentdel mener, at universitetsansættelse forringer mulighederne. Især mændene er en anelse mere positive end kvinderne med hensyn til at mene, at en universitetsansættelse forbedrer mulighederne for at få stillinger udenfor universitetsverdenen.

- *Forbedrer ansættelsesmulighederne:* Lidt flere mænd end kvinder mener, at universitetsansættelse er en kvalifikation udenfor universitetsregi. Især de yngre forskere mener, at udenfor universitetsmiljøet anses universitetserfaring for at være en kvalifikation. Der er et fald i tilslutningen til en positiv holdning, fra samfundsvidenskaberne over naturvidenskaberne og de tekniske videnskaber til magistrene og humanisterne.
- *Forværre ansættelsesmulighederne:* En anelse flere kvinder end mænd mener, at det at have haft forskningsmidler eller forskningsansættelse ved et universitet forringer mulighederne for at få ansættelse udenfor universitetsverdenen. Der er næsten ingen forskel mellem aldersgrupperne, men lidt flere af de 40 til 50 årige har en forventning om, at deres ansættelsesmuligheder reduceres. Svarende til spørgsmålet ovenfor, finder man færre med en negativ forventning blandt kandidaterne fra natur- og samfundsvidenskaberne og flest blandt humanisterne.

Kapitel 3. Den undersøgte population A & C Skema. Faktuelle oplysninger

I dette og de følgende to kapitler præsenteres og gennemgås dataene fra spørgeskemabesvarelserne ud fra de tre hovedvariabler: køn, alder og uddannelse. Derfor vil disse kapitler i hovedsagen være beskrivende. Da der i den faglige diskussion ofte hævdes, at tidsbegrænsede ansættelser især berører det ene køn, en bestemt aldersgruppe eller et fagområde, har vi valgt at lade disse vinkler indgå som hovedvariabler igennem hele undersøgelsen.

Kapitlet består af en systematisk gennemgang af besvarelserne. Talmaterialet til de fleste emner vises i tabelform. For at bedre muligheden for hurtige sammenligninger mellem forskerne i tidsbegrænsede stillinger (spørgeskema A) og de danske forskere i det øvrige Norden, er resultaterne fra den nordiske gruppe (spørgeskema C) placerede *under* de enkelte tabeller.

Da populationen i gruppen *Danske forskere i det øvrige Norden* kun er på 59 personer, har vi besluttet, at der ikke bringes resultater herfra opstillet i tabelform og at der heller ikke angives resultater i detaljerede procentudregninger, men i stedet beskrives, hvorvidt resultaterne følger hovedlinierne fra basisundersøgelsen eller om de afviger på markante områder.

A. Beskrivelser, fordeling m.h.t. Køn:

Undersøgelsens primære materiale hidrører fra de 329 løstansatte forskere, der har besvaret spørgeskemaerne. De fordeler sig med 167 besvarelser fra kvinder (51 procent) og 162 besvarelser fra mænd (49 procent). Kvinderne er overrepræsenterede i denne undersøgelse, fordi de, ifølge Danmarks Statistik - se tabel 1 - udgør 37 procent og mændene 63 procent af de løstansatte forskere.

Tabel 3. Kønsfordelingen blandt forskere i tidsbegrænsede stillinger

I alt		Kvinder		Mænd	
Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
329	100	167	51	162	49

Øvrige Norden: Gruppen på de 59 danske forskere i det øvrige Norden, der også er inddraget i undersøgelsen, er sammensat af 33 mænd (56 pct.) og 26 kvinder (44 pct.).

Køn og alder

Præcist halvdelen af alle³ løstansatte, der indgår i denne undersøgelse, er mellem 30 og 40 år, og lidt mere end en tredjedel er mellem 40 og 50 år. Kun 13 procent er over 50 år, hvilket man sikkert umiddelbart ville forvente. Der viser sig dog at være en bemærkelsesværdig forskel, når vi ser på forholdet mellem aldersgruppe og køn⁴. Aldersgrupperne 30 til 40 år og 40 til 50 år er af næsten identisk størrelse hos mændene, henholdsvis 44 og 45 procent, medens der er markant forskel hos kvinderne. 55 procent af kvinderne er under 40 år og 30 procent er mellem 40 og 50. Tallene kunne tyde på, at kvindeandelen vokser blandt forskere i de yngre årgange. Der er ikke umiddelbart noget grundlag for andre forklaringer end den, at der *kan* være en sammenhæng mellem køn og alder på forskellige årgange.

Femten procent af kvinderne og ti procent af mændene i undersøgelsen er over 50 år.

³ Når undersøgelsen refererer til Alle eller benytter tilsvarende universalkategorier, menes der alle i den undersøgte population. For Skema A's vedkommende altså 329 personer.

⁴ Med mindre andet er anført, så refererer de anførte procenter i dette kapitel til henholdsvis andelen af kvinder i forhold til samtlige kvinder og andelen af mænd i forhold til samtlige mænd, der indgår i materialet.

Tabel 4. Ansøgerprofil, alder, fordelt på køn

Alder	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Under 30 år	1	0	0	0	1	1
30-40 år	163	50	92	55	71	44
40-50 år	123	37	50	30	73	45
50-60 år	36	11	21	13	15	9
Over 60 år	5	2	4	2	1	1
I alt	328*	100	167	100	161	100

* Bemærk kategorien I alt udgør 328, fordi en mandlig respondent ikke har oplyst alder.

Øvrige Norden: Til sammenligning er de danske forskere i det øvrige Norden ældre, her er omtrent to tredjedele 40 til 60 år. Sammenhængen mellem køn og alder genfindes her; også i det øvrige Norden er kvindelige forskere generelt yngre end de mandlige.

Køn og kandidatalder

Ved at beskrive kandidatalderen kan aldersforskelle mellem de to køn klarlægges yderligere, da mænd og kvinder har afsluttet deres kandidateksamen på forskellige tidspunkter. 319 af de løstansatte forskere har angivet årstallet for deres kandidateksamen, og majoriteten på 81 procent har afsluttet deres universitetsuddannelse i 1982 og fremefter, dvs. kun 19 procent har kandidateksamen fra før 1981. I den femårige periode fra 1988 til 1993 har 53 procent afsluttet deres kandidateksamen, mod 26 procent fra 1982 til 1987 og kun to procent efter 1993. 12 procent flere kvinder end mænd har en kandidateksamen fra de seneste år dvs. fra 1988 til 1993 (59 procent af kvinderne mod 47 procent af mændene). Mændene derimod har i højere grad en ældre kandidateksamen end kvinderne, dvs. kun fire procent af kvinderne mod 16 procent af mændene afsluttede deres kandidateksamen fra 1976 til 1981. I de resterende tidsintervaller forekommer kun begrænsede procentforskydninger mellem kønnene i undersøgelsesmateriale. Kandidatalderen for de tidsbegrænsede forskere afspejler de samme tendenser som ved den biologiske alder, nemlig at der er færre mænd end kvinder i den yngste alderskategori (tabel 4).

Køn og uddannelse, faglig baggrund

Humaniora og naturvidenskab tegner sig for de to største grupperinger i undersøgelsen, med henholdsvis 23 og 28 procent af de løstansatte forskere eller 51 procent af alle. Magistergruppen udgør 15 procent, og behandles her under ét, selvom magistrene er fordelt på humaniora, natur- og samfundsvidenskaberne. Da mere end en tredjedel af magistrene ikke havde anført faglig baggrund valgte vi at lade magistrene optræde som en samlet gruppe. Fælles for denne gruppe er altså graden.

Samfundsvidenskaberne er den mindste gruppe og udgør kun ni procent - 28 personer - af den undersøgte population. I den begrænsede grad, man kan udtale sig om en gruppe på kun 28 personer, lader det til, at samfundsvidenskaberne har et markant lavere antal løstansatte på fuld tid end samtlige øvrige områder. Dette falder i tråd med DJØFs egen opgørelse fra 1997:

Antal OK-ansatte medlemmer inden for Universiteter, højere læreanstalter og sektorforskningsinstitutter med kandidatår før 1994

Fordelt på stillingsbetegnelser

Stillingsbetegnelser	Antal
Ekstern lektor	3
Forsker	20
Forskningsadjunkt	21
Forskningsassistent	23
Forskningsbibliotekar	12
Forskningskonsulent	1
Forskningsleder	3
Forskningslektor	9
Forskningsmedarbejder	5
Projektforsker	1
Projektkoordinator	1
Projektleder	2
Projektmedarbejder	4
Seniorforsker	28
Seniorstipendiat	1
Undervisningsassistent	3
Videnskabelig medarbejder	2
I alt	139

Kilde: DJØF's medlemsregister. Efterår 1997.

Ikke alle af de anførte stillingskategorier er nødvendigvis tidsbegrænsede og vi kan heller ikke af opgørelsen se, om nogle af medlemmerne har midlertidig orlov fra fast stilling. I øvrigt er en stor del af de eksterne lektorer ved en række samfundsvidenskaber, som f.eks. jura og økonomi, akademikere med anden og fast hovedbeskæftigelse indenfor eksempelvis domstole, erhvervs-livet eller ved anden virksomhed udenfor forskningsverdenen.

27 procent af kvinderne i materialet befinder sig indenfor humaniora mod kun 17 procent af mændene. Der er endnu større distance mellem mænd og kvinder i naturvidenskaberne, her finder vi 21 procent af kvinderne i de tidsbegrænsede ansættelser og 36 procent af mændene. Overvægten af mænd genfindes, skønt i mindre udtalt grad, indenfor ingeniørvidenskaberne, hvor vi finder 11 procent af undersøgelsens kvinder og 18 procent af mændene. De sidste tre kategorier *samfundsvidenskaberne*, *magistre* og *Andet* rummer sammenlagt 40 procent af kvinderne og 29 procent af mændene.

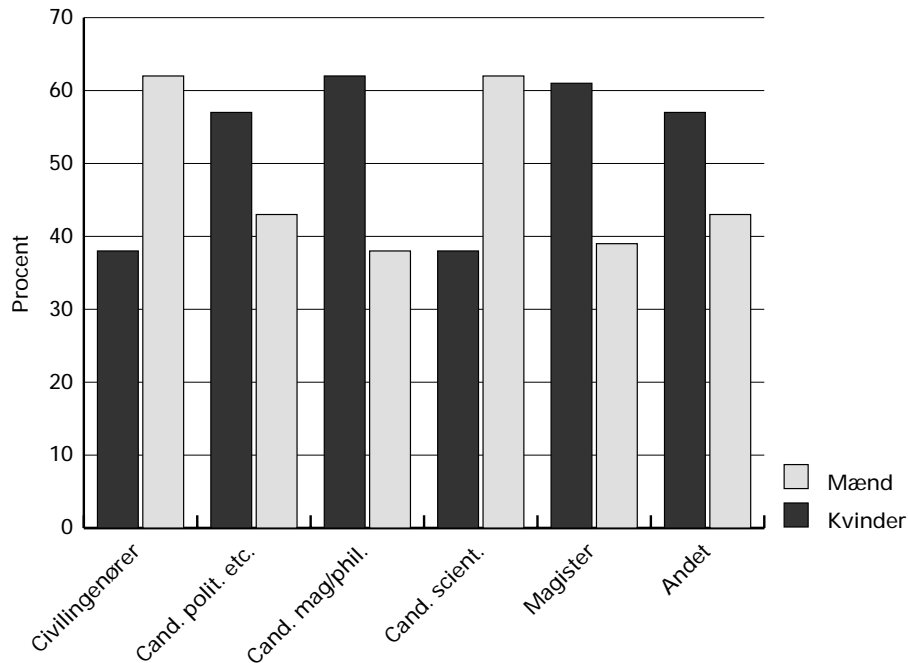
Tabel 5. Uddannelse, fordelt på køn

Uddannelse	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Civilingeniør	47	14	18	11	29	18
Cand. polit./ oecon., cand. jur. og cand.scient. pol.	28	9	16	10	12	7
Cand. phil. og cand. mag.	74	23	46	27	28	17
Cand. scient.	93	28	35	21	58	36
Magister	49	15	30	18	19	12
Andet	37	11	21	12	16	10
Uoplyst	1	0	1	1	0	0
I alt	329	100	167	100	162	100

Kandidater indenfor antropologi/etnografi, psykologi og teologi er i hele undersøgelsen placeret under humaniora, dvs. som cand. phil. eller cand. mag.

I figur 1 tydeliggøres forskellene mellem de to køn i forhold til den valgte uddannelse. Mændene i materialet kommer især fra naturvidenskab og de tekniske videnskaber, medens kvinderne er i overvægt indenfor humaniora.

Figur 1. Uddannelse og køn. Anført i procent



Den største faggruppe, der indgår i undersøgelsen, er cand. scient.'ere, dernæst kommer cand. mag.er og phil.er.

Øvrige Norden: Gruppen af danske forskere i det øvrige Norden er sammensat lidt anderledes. Den største uddannelsesenhed består af 16 magistre, lige derefter kommer humaniora og naturvidenskaberne.

Den nordiske gruppe har ikke alene en højere aldersprofil, men den adskiller sig også ved at en tredjedel er magistre, og at der, bortset fra humaniora og de tekniske videnskaber, er flere mænd end kvinder i alle de respektive faggrupper.

Køn og har grad - licentiat, ph.d. og doktor

Indenfor de fleste universitetsdiscipliner har magistergraden traditionelt været den meriterende grad, der muliggjorde, at man kunne slå ind på en forskerkarriere. Doktorgraden var og er normalt en forudsætning for at meritere sig til et professorat, og relativt få forskere havde tidligere en doktorgrad. Hele dette billede ændrede sig for alvor i firserne med indførelsen af ph.d. graden. Licentiatgraden blev anerkendt i 1539, men forsvandt fra universitetet i løbet af det 19. århundrede. Den blev genindført på universiteterne i 1969 og blev officielt afløst i 1989 af ph.d.-graden.

Når man kun ser på tabel 6 uden at inddrage andre variabler til forklaring, fremgår det, at 63 procent af samtlige løstansatte har erhvervet sig en videnskabelig grad over magisterniveauet. Uden at være i besiddelse af opgørelser over antallet af fastansatte forskere med grader over magisterniveau, forekommer det sandsynligt, at andelen på 63 procent med erhvervede licentiat-, ph.d.- og doktorgrader hos de løstansatte, der har været interesserede i at deltage i vores undersøgelse, er en væsentlig højere andel end hvad man finder hos de fastansatte. Det har tidligere været forsøgt at opgøre, hvordan det forholder sig mht. til stillinger og erhvervede grader, men der findes i øjeblikket ingen pålidelige opgørelser. En af årsagerne skulle være, at ph.d. grader erhvervet før 1994 ikke er registrerede, og jvf. Danmarks Statistik kan op til 2.000 ph.d.'ere været blevet fejlkategoriserede⁵.

Der er kun en lille forskel på andelen af kvinder og mænd, der enten har en ph.d. eller en doktorgrad. Fire procent af kvinderne og fem procent af mændene har erhvervet doktorgraden. Den største forskel findes mht. licentiatgraden, som indehaves af fem procent kvinder og 13 procent mænd.

⁵ Se nærmere udredning herfor hos Gravensén (under udgivelse), fx. figur 3.1 og tabellerne A.1 og A.2.

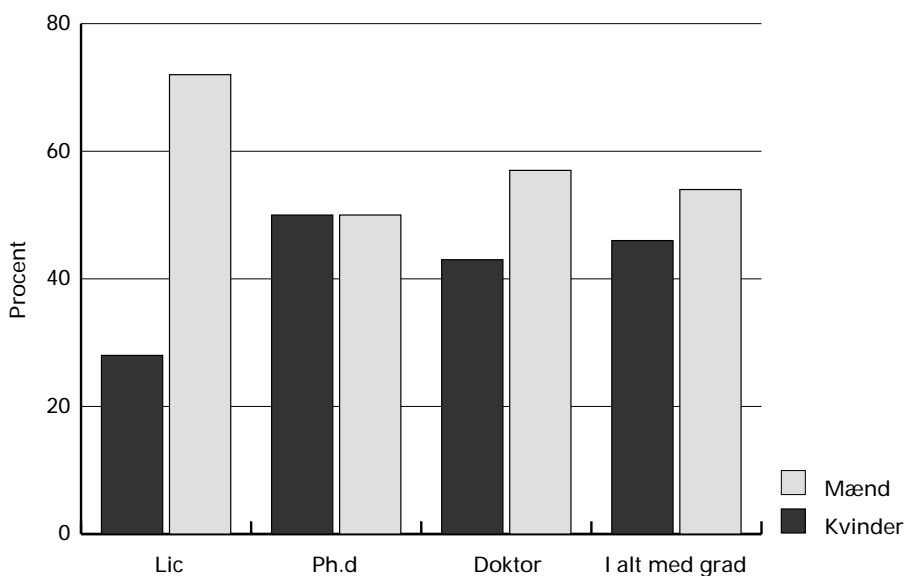
Tabel 6. Erhvervet grad, fordelt på køn

Grad	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Lic.	29	9	8	5	21	13
Ph.d.	165	50	82	49	83	51
Doktor	14	4	6	4	8	5
I alt med grad	208	63	96	58	112	69
Ingen grad	121	37	71	42	50	31
I alt	329	100	167	100	162	100

I alt syv respondenter har i tilgift til doktorgraden en ph.d.- eller en licentiatgrad, hvilket der ikke er korrigeret for i rapporten - se dog også tabel 33.

I figur 2 er erhvervelsen af akademiske grader illustreret i forhold til køn. I figuren tydeliggøres det, at mænd og kvinder i nogenlunde samme grad har ph.d. eller doktorgrader, hvorimod flere mænd end kvinder har en licentiatgrad, hvilket hænger sammen med aldersfordelingen, idet mændenes gennemsnitsalder i undersøgelsen er højere end kvindernes. Ph.d. gradens popularitet blandt de løstansatte forskere skinner også tydeligt igennem i tabel 6, hvor det fremgår, at af de 208, der har erhvervet sig en grad, har de 165 - svarende til 79 procent - en ph.d.-grad.

Figur 2. Grad og køn. Anført i procent



Øvrige Norden: 63 procent af de løst ansatte forskere havde erhvervet sig en grad over magisterniveau mod 56 procent af de danske forskere i det øvrige Norden. Til gengæld var andelen af magistre større. Også her har ca. ti pct. flere mænd end kvinder en grad. Væsentligt færre personer har erhvervet sig en ph.d.-grad, til gengæld har flere en doktorgrad. Licentiat- og doktorgraden er næsten lige hyppigt forekommende hos mænd og kvinder.

Køn og stilling

Spørgeskemaet indeholdt ti navngivne stillingskategorier samt opsamlingskategorien *Andet*, som 14 procent af besvarerne har benyttet. Kun to procent har undladt at svare. *Andet* dækker bl.a. over stillinger som lektorvikar, stipendiat, videnskabelig medarbejder og post.doc.

Langt den største gruppe er forskningsadjunkter; det drejer sig om næsten en tredjedel. 33 procent af alle kvinder i undersøgelsen er forskningsadjunkter og 30 procent af alle mænd. I den højeste stillingskategori, forskningsprofessoratet, finder vi kun én kvinde og fire mænd. Den næststørste gruppe er forskningslektorerne. 17 procent er forskningslektorer, fordelt på 13 procent af kvinderne og 21 procent af mændene.

Hvis de to højeste stillingskategorier for tidsbegrænsede ansættelser indenfor universitetssystemet lægges sammen bliver forskellen på kvinders og mænds andel tydeligere, idet det så er 14 procent af alle kvinder og 23 procent af alle mænd, der enten er forskningsprofessorer eller -lektorer. Hvis vi yderligere lægger de to seniorstillinger *projektleder* og *seniorforsker*, der er udenfor universitetsstrukturen, til disse tal, mindskes forskellen mellem kvindeandelen og mandsandelen med to procent. Kvinderne i den foreliggende undersøgelse findes dog ikke kun i universitære juniorstillinger: 11 procent af alle undersøgelsens kvinder er eksterne lektorer mod ni procent af undersøgelsens mænd, men det skal understreges, at den minimale forskel her er funderet i et lille talmateriale. Indenfor juniorstillingerne er de 125 forskningsadjunkt- og amanuensisstillinger fordelt med 55 procent til kvinderne og 45 procent til mændene.

Table 7. Nuværende stilling, fordelt på køn

Stilling	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Forskningsprofessor	5	2	1	1	4	2
Forskningslektor	55	17	21	13	34	21
Forskningsadjunkt	103	31	55	33	48	30
Forskningsassistent	21	6	7	4	14	9
Projektleder	4	1	3	2	1	1
Projektmedarbejder	11	3	6	4	5	3
Seniorforsker	6	2	4	2	2	1
Ekstern lektor	32	10	18	11	14	9
Undervisningsassistent/ Instruktør	17	5	9	5	8	5
Amanuensis	22	7	14	8	8	5
Andet	46	14	26	15	20	12
Uoplyst	7	2	3	2	4	2
I alt	329	100	167	100	162	100

Øvrige Norden: De danske forskere, der er emigreret til det øvrige Norden, er fortrinsvis ansat i professorater og lektorater incl. stillingskategorien førsteamanuensis (47 pct.). Den største stillingskategori for kvinder er førsteamanuensisstillingen.

Når de øvrige seniorstillingskategorier inddrages, fremgår det at næsten to tredjedele (61 pct.) er ansat i en seniorstilling med en overvægt af mænd. 21 er ansat i juniorstillinger⁶ (36 pct.), med en overvægt af kvinder.

De tidsbegrænsede stillinger, der er besat af danske forskere, er i høj grad juniorstillinger, og kønssammensætningen er jævn.

⁶ I undersøgelsen er forskerne i det øvrige Norden ansat i juniorstillinger som adjunkt, forskningsassistent, projektmedarbejder og øvrige juniorstillinger. To personer er ikke omfattet af hverken junior- eller seniorstillinger, fordi den ene ikke har udfyldt stillingsoplysninger og den anden falder udenfor de to kategorier.

Ansættelser efter kandidateksamen

Det typiske ansættelsessted efter en afsluttet kandidateksamen har været danske universiteter, med i alt 260⁷ af forskerne i tidsbegrænsede stillinger ansat inden for dette område. 60 løstansatte forskere har haft ansættelser ved andre højere læreanstalter og 50 ved sektorforskningsinstitutioner i Danmark. 175 af forskerne i tidsbegrænsede stillinger har markeret, at de har været ansat andre steder i Danmark, enten indenfor det offentlige eller private.

118 forskere, fordelt på 64 mænd og 54 kvinder, har haft ansættelser i udlandet. Den største gruppe udgøres af de 52 personer, der har haft universitetsansættelser. Den næststørste gruppe er på 31, der har haft stillinger udenfor universiteter i enten offentligt eller privat regi.

Table 8. Ansættelsessteder efter kandidateksamen

	I alt	Kvinder	Mænd
Universiteter	260	138	122
Andre høj. læreanstalt.	60	27	33
Sektorforsk.institutter	50	26	24
Andet, incl. GTS'er ⁸	175*	92*	83*
I alt i Danmark	545	283	262
EU	3	3	0
Udland universiteter	52	25	27
Udland andre højere	6	3	3
Udland sektorforsk	8	4	4
Udland andet incl. GTS	31**	12**	19**
I alt i udland	100***	47***	53***
I ALT	645	330	315

* 25 Kvinder og 23 mænd har oplyst, at de har haft to ansættelsesforhold indenfor denne kategori, og ti kvinder og fire mænd har haft tre.

** En kvinde og tre mænd har oplyst, at de har haft to ansættelsesforhold indenfor denne kategori, og en kvinde og to mænd har haft tre.

*** Da ikke alle respondenter, der har haft arbejde i udlandet, har oplyst ansættelsesstedet, er totalen mindre end 118.

⁷ Tallene er ikke oplyst i procent, da flere af forskerne i tidsbegrænsede stillinger har afkrydset flere ansættelsessteder, dvs. kategorierne for ansættelsessteder udelukker ikke hinanden.
⁸ GTS betyder Godkendte Teknologiske Servicecentre eller -institutter.

Øvrige Norden: 34 af de danske forskere i det øvrige Norden har haft ansættelser ved andre udenlandske universiteter, og 23 har også haft ansættelser ved danske universiteter. 18 har været ansat andre steder i offentligt eller privat regi i Danmark og 16 i udlandet.

Køn & nuværende ansættelses varighed ved samme eller andre afdelinger

Ansættelser indenfor samme afdeling eller institut udviser kun mindre forskel i kvinde- og mandsandele i varighedsperioderne på op til fem år, herefter kommer der større forskelle. Næsten en tredjedel af alle kvinder har været ansat ved samme afdeling mellem seks til ti år mod kun en femtedel af mændene. I ansættelsesforhold på over ti år på samme afdeling eller institut vender billedet. 17 procent af alle mænd har været samme sted mod 11 procent af kvinderne - for at sammenligne med aldersprofil, se tabel 23a.

Tabel 9a. Nuværende ansættelses varighed ved samme afdeling/institut, fordelt på køn

År	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
1-2 år	69	21	32	19	37	23
3-5 år	104	32	49	30	55	34
6-10 år	86	26	53	32	33	20
Over 10 år	46	14	18	11	28	17
Uoplyst	24	7	15	8	9	6
I alt	329	100	167	100	162	100

Øvrige Norden: Fordelingen af ansættelsesvarigheder ved samme afdeling eller institut viser ikke de store udsving mellem forskerne i tidsbegrænsede ansættelser og så de danske forskere i det øvrige Norden. Dog har lidt flere danske forskere i det øvrige Norden haft kortvarige ansættelser på under to år. Flere kvinder end mænd har haft helt korte ansættelser og flere mænd end kvinder har haft ansættelser af seks til ti års varighed, modsat fordelingen hos de løstansatte forskere, hvor det er kvinderne, der tegner sig for de lange ansættelsesforhold.

Af de 70 personer, der har været ansat på *andre* afdelinger eller institutter indenfor det nuværende arbejdssted, har 45 et ansættelsesforhold på fem år eller derunder, fordelt på 30 kvinder og 15 mænd. Andre 15 personer har været ansat mellem seks og ti år, fordelt på otte kvinder og syv mænd. Kun tre kvinder mod syv mænd har haft ansættelser på over ti år.

Tabel 9b. Nuværende ansættelses varighed ved *andre* afdelinger/institutter, fordelt på køn

År	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
1-2 år	24	7	15	9	9	6
3-5 år	21	6	15	9	6	4
6-10 år	15	5	8	5	7	4
Over 10 år	10	3	3	2	7	4
I alt ansat andet sted	70	21	41	25	29	18
Uoplyst	259	79	126	75	133	82
I alt	329	100	167	100	162	100

Øvrige Norden: Kun ti danske forskere i det øvrige Norden har været ansat ved andre afdelinger eller institutter på deres nuværende arbejdssted.

Køn & arbejdsløshed

Kvinder og mænd har i samme grad været ramt af arbejdsmarkedets konjunkturer. Næsten halvdelen har tidligere været fuldtidsarbejdsløse og godt en tredjedel har tidligere modtaget supplerende dagpenge. Varigheden af arbejdsløshedsperioderne for de 154, der tidligere har været fuldtidsarbejdsløse, viser heller ikke markante kønsforskelle.

Tabel 10. Arbejdssituationen nu og i fremtiden, fordelt på køn

	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Tidligere fuldtidsarbejdsløs	154	100	80	52	74	48
Tidligere supplerende dagpenge	121	100	65	54	56	46
P.t. fuldtidsarbejdsløs	11	100	9	82	2	18
P.t. supplerende dagpenge	31	100	16	52	15	48

Oplysningerne om forskernes arbejdssituation er hentet fra forskellige spørgsmål i spørgeskemaet, og besvarelserne udelukker ikke hinanden. Procentangivelsen ved nuværende eller fremtidige arbejdssituation er udregnet ud fra rækken med totale antal.

Øvrige Norden: De danske forskere i det øvrige Norden har i mindre grad været ramt af arbejdsmarkedets konjunkturer, færre har været arbejdsløse (20 personer) og endnu færre har modtaget supplerende dagpenge (12 personer). Kønsfordelingen er jævn både i forhold til fuldtidsarbejdsløshed og supplerende dagpenge, hvilket også er tilfældet hos de løstansatte forskere; dog har lidt flere mænd end kvinder haft arbejdsløshedsperioder på tre til fem år, men ingen i den undersøgte nordiske gruppe har været fuldtidsarbejdsløse i over seks år.

Køn og ansættelser i udlandet, offentligt/privat

117 personer eller over en tredjedel af de løstansatte forskere har tidligere haft ansættelsesforhold af mindst seks måneders varighed, fortrinsvis indenfor det offentlige, som for eksempel universiteter og andre højere læreanstalter. Lidt flere af mændene end af kvinderne (39 pct. mod 32 pct.) har haft ansættelse udenlands.

Tabel 11. Ansættelser i udlandet i privat eller offentligt regi, fordelt på køn

Ansatt i udlandet	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Offentligt regi	80	24	40	24	40	25
Privat regi	21	7	9	5	12	7
Uoplyst regi	16	5	5	3	11	7
Ansættelse i udlandet i alt	117	36	54	32	63	39
Ingen ansættelse i udlandet	205	62	109	65	96	59
Ønsker ikke at svare	2	1	1	1	1	1
Uoplyst	5	1	3	2	2	1
I alt	329	100	167	100	162	100

Øvrige Norden: Også her har over en tredjedel tidligere haft arbejde i udlandet, dobbelt så mange mænd som kvinder.

Køn og civilstand

Man støder jævnligt på postulater om, at familieliv og forskning ikke kan forenes. Til eksempel bliver forskeren i underholdningsprogrammer tit karikeret som den socialt utilpassede og ensomme ulv. Hvordan ser det så ud i den virkelige forskerverden? 81 procent af de deltagende forskere er gift, og der er ikke forskel mellem kønnene i dette spørgsmål. Dette overgår langt gennemsnittet på landsbasis, hvor 72 procent af alle danskere mellem 30 og 69 år er gifte eller samlevende. Tre andre undersøgelser fra Analyseinstitut for Forskning viste det samme billede. I undersøgelsen af forskere indenfor sundhedsvidenskaberne var der også 81 procent, der enten var gifte eller samlevende. Men her var der en forskel mellem kønnene, idet kun 70 procent af kvinderne levede i et parforhold mod 87 procent af mændene (Vestergaard & Taarnby 1998:12-13). Denne forskel ligger muligvis i aldersspredningen; gennemsnitsalderen for kvinder var i denne undersøgelse ca. 40 år og for mændene knap 45 år. Indenfor sektorforskningsinstitutionerne var 85 procent gifte eller samlevende, og der var ingen forskel på andelen af mænd og af kvinder (Kallehauge & Langberg 1998:5). Ingeniørerne lå lavest, her levede 77 procent i parforhold (Taarnby & Vestergaard 1999:22).

Tabel 12. Civilstand, fordelt på køn

Civilstand	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Enlig	63	19	32	19	31	19
Gift/Samlevende	266	81	135	81	131	81
I alt	329	100	167	100	162	100

Øvrige Norden: 40 af de danske forskere i det øvrige Norden er gift eller samlevende, hvilket er en lavere andel sammenlignet med forskere i tidsbegrænsede stillinger. En anelse færre kvinder end mænd lever her i parforhold.

Køn og har børn

Ikke alene er en meget stor del af den undersøgte gruppe enten gift eller samlevende, men ligesom i de andre refererede undersøgelser, finder man også her en rigdom af børn langt over landsgennemsnittet. På landsbasis har 37 procent af alle mellem 30 og 69 år børn. Noget af den store difference kan forklares ved, at Danmarks Statistik kun medtager børn under 18 år. Nærværende undersøgelse har haft fokus på, hvor mange forskere, der havde børn, og i hvilket antal. 69 procent af alle eller 71 procent af alle kvinder og 68 procent af alle mænd har børn. Forskellen mellem den mandlige og den kvindelige andel er kun på tre procent.

Tabel 13. Har respondenterne børn? Svar fordelt på køn

	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Børn	228	69	118	71	110	68
Ingen børn	101	31	49	29	52	32
I alt	329	100	167	100	162	100

Øvrige Norden: Lidt færre af de danske forskere i det øvrige Norden har børn og der er ingen forskel på andelen af kvinder og mænd med børn.

Køn og antal børn

Landsgennemsnittet for familier med tre eller flere hjemmeboende børn ligger på 13 procent, det samme som for kvindernes del i denne undersøgelse. Men 22 procent af mændene har tre eller flere børn. Denne forskel kan måske begrundes i, at mændene er lidt ældre eller at de har fået børn med mere end én kvinde. Til gengæld har flere kvinder end mænd et barn eller to, nemlig 81 procent af alle kvinder mod 74 procent af alle mænd.

Tabel 14. Køn og antallet af børn

	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
1-2 børn	176	77	95	81	81	74
3 børn eller derover	39	17	15	13	24	22
Uoplyst antal børn	13	6	8	6	5	4
I alt	228*	100	118	100	110	100

Kun respondenter med børn er medregnet i tabellen.

Øvrige Norden: Omtrent samme andel her har et barn eller to, og samme andel har tre eller flere børn. Fordelingen mellem kvinder og mænd mht. antal børn viser en mere markant forskel, idet væsentlig flere mænd her har tre eller flere børn og langt flere kvinder end mænd har et til to børn.

At forskerne i høj grad har valgt at få børn kan muligvis være betinget af deres civilstand og deres partners ansættelsesforhold. Forholdet mellem civilstand og om de løstansatte forskere har børn viser, at ud af de 228 forskere i tidsbegrænsede stillinger, der har børn, er ni procent enlige, og 91 procent er gift eller samlevende. 32 procent af alle de, der i dag er enlige løstansatte forskere, har børn, hvorimod 78 procent af samtlige gifte eller samlevende har børn.

Øvrige Norden: Her har samme andel af de enlige og de gifte eller samlevende børn, men der er forholdsvis flere enlige i den nordiske gruppe, der har børn.

Det ser ud til, at der er en sammenhæng mellem ægtefællens eller samlevens ansættelsesforhold og om, hvorvidt de løstansatte forskere har valgt at få børn og i så fald hvor mange børn. 83 procent af forskerne i tidsbegrænsede stillinger, hvis partner er fastansat, har børn. For forskere i tidsbegrænsede stillinger, hvis ægtefælle også er i et løst ansættelsesforhold, har 71 procent børn, hvilket er 12 procent færre end hos de, hvis partner er fastansat.

Øvrige Norden: Flere vælger at få børn, hvis partneren har et fast ansættelsesforhold. Dette træk gør sig tydeligt gældende blandt de danske forskere i det øvrige Norden.

Især blandt de løstansatte forskere, der har tre børn eller flere, er der forskel på, om partneren har løs eller fast ansættelse. 15 procent flere med en fastansat partner vælger at få tre børn eller derover, dvs. 20 procent af de med en partner i fastansættelse mod kun fem procent af de, der har en partner i tidsbegrænsede stillinger. Partnerens ansættelsesforhold har i mindre grad indflydelse på, om forskere i tidsbegrænsede ansættelser har en eller to børn. 60 procent af de med en partner i fastansættelse har et til to børn mod 65 procent af de med en ægtefælle eller samlever i et løst ansættelsesforhold.

Tabel 15. Er børn en hæmsko for karrieren? Anført i procent

	Ja	Nej	Ved ikke	ØIAS ⁹	Procent i alt
Kvinder	37	37	20	7	100
Mænd	30	45	19	6	100
Enlig m. børn	15	50	35	0	100
Enlig u. børn	33	37	26	4	100
Gift & børn	36	42	14	8	100
Gift u. børn	31	34	29	5	100

⁹ ØIAS er forkortelse for 'Ønsker ikke at svare'.

Placeret indenfor et interval på 15 til 37 procent findes de, der mener, at børn er en hæmsko for karrieren. I intervallet på 34 til 50 procent findes de, der mener, at børn ikke er en hæmsko for karriere og arbejde. Den mest positive holdning til børn udtrykkes af enlige, der selv har børn, her siger kun 15 procent, at børn er en hæmsko, hvorimod 36 procent af de gifte eller samlevende, der har børn mener, at børnene er en hæmsko. Mændene har også en væsentlig mere positiv holdning til kombinationen af børn og karriere end kvinder har.

Øvrige Norden: Hvad enten de har børn eller ej, er gifte/samlevende eller enlige, så mener langt flere af de danske forskere i de øvrige nordiske lande, at børn ikke hindrer deres karriere.

Generelt for begge grupper af forskere er, at flertallet ikke oplever børn som en hæmsko.

Køn og ægtefælle er akademiker

55 procent af forskere i tidsbegrænsede ansættelser har en ægtefælle eller samlever med akademisk uddannelse, i alt har 62 procent af alle kvinderne og 49 procent af alle mændene i undersøgelsen en akademisk uddannet ægtefælle eller partner. Denne forskel er bemærkelsesværdig, fordi den går igen i flere undersøgelser. I den sundhedsvidenskabelige undersøgelse (Vestergaard & Taarnby 1998:27-28) havde 43 procent en akademisk fælle. 32 procent af mændene havde en ægtefælle/samlever uden akademisk baggrund mod 21 procent af kvinderne.

12 procent flere af deltagerne i den foreliggende undersøgelse har en partner med akademisk baggrund end deltagerne i den sundhedsvidenskabelige undersøgelse havde. En årsag kan være at de sidstnævntes ægtefæller, i udpræget grad for mændenes vedkommende, også havde ansættelse indenfor det sundhedsvidenskabelige område, men i ikke-akademiske stillinger som sygeplejeske og lignende. Den akademiske endogami bliver endnu mere udpræget, hvis vi inkluderer alder som en variabel i undersøgelsen, se tabel 29.

Tabel 16. Ægtefællen/samleveren er akademiker, fordelt på køn

Ægtefælle	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Akademisk partner	182	55	103	62	79	49
Ikke akademisk partner	84	26	32	19	52	32
Enlig	61	18	30	18	31	19
Uoplyst	2	1	2	1	0	0
I alt	329	100	167	100	162	100

Øvrige Norden: Hele 61 procent eller 36 af de danske forskere i det øvrige Norden har en akademisk partner, således 15 kvinder ud af 26 og 21 mænd ud af 33. Kønsfordelingen er mere jævn end blandt de løstansatte forskere, men viser samtidig, at blandt danske forskere i det øvrige Norden har flere mandlige end kvindelige forskere en akademisk partner, modsat fordelingen blandt forskere i tidsbegrænsede stillinger.

Køn og ægtefælle er løst eller fast ansat

Omrkring to tredjedele har en samlever, der er fastansat, og her finder vi væsentlig flere kvinder end mænd. 72 procent af kvinderne har partner med fastansættelse mod 61 procent af mændene.

Tabel 17. Ægtefællen/samleveren har løs- eller fast ansættelse, fordelt på køn

	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Partner i fast ansættelse	122	67	74	72	48	61
Partner i løs ansættelse	58	32	27	26	31	39
Uoplyst	2	1	2	2	0	0
I alt	182*	100	103	100	79	100

* Kun akademiske ægtefæller/samlevere er medregnet i forbindelse med ægtefælles/samlevers forhold, det vil sige i alt 182 personer.

Øvrige Norden: Omtrent samme andel her har en samlever, der både er akademiker og fastansat. I begge grupper er det i kvindernes favør, flest kvinder har en *fastansat* akademisk partner.

Ægtefællen er eller har været helt eller delvist arbejdsløs

Tabel 18 ligger i forlængelse af tabel 17. Flere kvinder end mænd lever sammen med en akademisk uddannet partner, der både har en fast stilling, og som hverken er eller har været arbejdsløs. Hertil kommer, at flere kvinder end mænd er samboende med akademikere.

Varigheden af partnerens arbejdsløshed viser, at majoriteten på 88 procent sammenlagt har været eller er helt eller delvist arbejdsløse i perioder fra tre til fem år mod kun otte procent i seks år eller derover. Kønsforskelle i forhold til arbejdsløshedsperioder er minimale.

Tabel 18. Ægtefællen/samleveren er eller har været helt eller delvist arbejdsløs, fordelt på køn

	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Helt eller delvist arbejdsløs	67	37	27	26	40	51
Ingen arbejdsløshed	111	61	74	71	37	47
Ved ikke	2	1	1	2	1	1
Ønsker ikke at svare	2	1	1	1	1	1
I alt	182*	100	103	100	79	100

* Kun akademiske ægtefæller/samlevere er medregnet i forbindelse med ægtefælles/samlevers forhold, det vil sige i alt 183 personer.

Øvrige Norden: Meget få har en partner, der er eller har været helt eller delvist arbejdsløs. Forskellen mellem de to køns svar er reduceret, men også her er der flest kvinder, hvis ægtefælle eller samlever hverken er eller har været arbejdsløs.

Ægtefælles arbejdssituation og egne valgmuligheder

Der er kun en mindre forskel mellem kvinders og mænds svar, det er dog interessant, at denne forskel består både når spørgsmålet formuleres positivt som negativt. 60 procent af kvinderne mod 65 procent af mændene tillægger deres partners arbejdssituation betydning for deres egne valgmuligheder. Samtidig siger 23 procent af kvinderne, at partnerens arbejdsforhold kun har ringe eller ingen betydning, medens det samme kun siges af 16 procent af mændene. Det generelle indtryk bliver derfor, at mænd tilsyneladende tillægger deres partners arbejdsforhold lidt større vægt end kvinder gør.

Tabel 19. Har ægtefællens arbejdssituation indflydelse på valgmuligheder for at søge arbejde?*

	Høj grad	Nogen grad	Ringe grad	Ingen betydning	Ved ikke	ØIAS **	Antal	Procent
Kvinder	26	34	13	10	3	14	167	100
Kvinder	60		23		3	14	167	100
	Høj grad	Nogen grad	Ringe grad	Ingen betydning	Ved ikke	ØIAS	Antal	Procent
Mænd	30	35	11	5	2	17	162	100
Mænd	65		16		2	17	162	100

* Bemærkning: angivelserne er i procent og ikke i faktiske tal.

** ØIAS betyder: Ønsker ikke at svare.

B. Beskrivelser, fordeling mht. Alder:

Alder og uddannelse, faglig baggrund

Aldersfordelingen blandt forskere i undersøgelsens materiale kan belyses på flere områder, som for eksempel alder set i forhold til den uddannelsesmæssige baggrund. Som tabel 20 afspejler, har hovedparten af de 30 til 40 årige en natur- eller teknisk-videnskabelig uddannelse, 36 procent af de 30 til 40 årige har en cand. scient. eksamen. Af de resterende 30 til 40 årige er 21 procent civilingeniører, 12 procent har en cand. phil.- eller cand. mag. eksamen, og 11 procent er fra de samfundsvidenskabelige uddannelser. I aldersgruppen fra 30 til 40 år er der flere kandidater fra naturvidenskaberne, samfundsvidenskaberne og ingeniørvidenskaberne end i nogen anden aldersgruppe.

Blandt de ældre aldersgrupper er den uddannelsesmæssige sammensætning anderledes. I gruppen af 40 til 50 årige er procentdelen af humanister markant større, da 33 procent har en cand. phil.- eller cand. mag. eksamen i forhold til kun 12 procent hos aldersgruppen 30 til 40 år. 22 procent i alderen 40 til 50 år har en cand. scient. grad og 17 procent er magistre. Andelen af både humanister og magistre er væsentlig højere i aldersgrupperne over 40 år. Det totale antal af magistre på i alt 49 er fordelt med kun 13 magistre i de yngre årgange under 40 år, hvorimod 21 magistre er i alderen 40 til 50 år, og 15 er over 50 år.

Tabel 20. Uddannelse, fordelt på alder

	I alt		Under 30 år		30-40 år		40-50 år		50-60 år		Over 60 år	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Civilingeniør	47	14	0	0	34	21	12	10	1	3	0	0
Cand. polit./oecon., cand. jur. og cand. scient. pol./adm.	28	9	0	0	18	11	7	6	3	8	0	0
Cand. phil. og cand. mag.	74	23	0	0	19	12	41	33	13	36	1	20
Cand. scient.	92	28	1	100	59	36	27	22	5	14	0	0
Magister	49	15	0	0	13	8	21	17	12	33	3	60
Andet	37	11	0	0	20	12	14	11	2	6	1	20
Uoplyst	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
I alt	328*	100	1	100	163	100	123	100	36	100	5	100

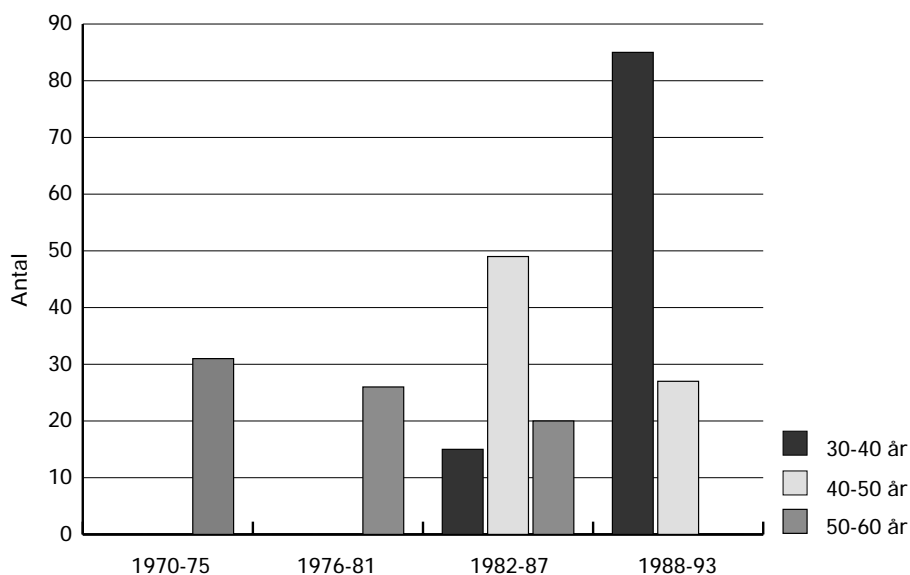
* Kategorien af samtlige respondenter udgør 328, da en respondent ikke har oplyst alder.

Øvrige Norden: Blandt de danske forskere i det øvrige Norden er den aldersmæssige fordeling i forhold til uddannelsesområde således, at den yngre aldersgruppe på 30 til 40 år har en bredere uddannelsesmæssig spredning end den tilsvarende gruppe af løstansatte forskere. Hos de ældre generationer, aldersgruppen 40 til 60 år, er den uddannelsesmæssige bredde reduceret, her er næsten ingen fra de tekniske videnskaber eller fra samfundsvidenskaberne. Et iøjnefaldende træk er det, at antallet af magistre er markant større.

Alder og kandidatalder

Forholdet mellem alder og kandidatalder indikerer forventeligt, at jo yngre de løstansatte forskere er, jo kortere tid siden er det, at de har afsluttet deres kandidateksamen. For de 30 til 40 årige har hele 85 procent afsluttet deres kandidatgrad mellem 1988 til 1993, mod 27 procent i aldersgruppen 40 til 50 år. Hovedparten af de 40 til 50 årige har en kandidateksamen fra perioden 1982 til 1987, det drejer sig om 49 procent. Den ældre generation af forskere i alderen 50 til 60 år er i højere grad fordelt mellem flere femårige tidsintervaller med hensyn til kandidatalder, men flertallet på 31 procent er blevet kandidater i perioden 1970 til 1975, hvorefter procentdelen falder til 26 procent for en erhvervet kandidateksamen mellem 1976 til 1981 og til 20 procent mellem 1982 til 1987.

Figur 3. Aldersgrupper fordelt på kandidatår. Anført i faktiske tal



Alder & erhvervet grad - licentiat, ph.d., doktor

Aldersforskelle i forhold til erhvervelsen af videnskabelige grader synliggøres i tabel 21. Især den yngre generation af forskere, dvs. de 30 til 40 årige, har erhvervet sig en videnskabelig grad, hele 70 procent i denne aldersgruppe har en grad. Deres grader er fordelt på 63 procent, der har en ph.d.- grad, hvorimod kun fem procent i denne aldersgruppe har en licentiatgrad og to procent har en doktorgrad. I gruppen af 40 til 50 årige udgør forskerne med ph.d. graden 46 procent, men andelen af de, der har en licentiatgrad er steget, da 12 procent af de 40 til 50 årige har en licentiatgrad, og tre procent har en doktorgrad. Det er fortrinsvis forskere over 40 år, der har licentiat- eller doktorgrader, hvorimod procentdelen med en ph.d. grad falder markant. Hos de 50 til 60 årige har kun otte procent en ph.d. grad, medens 17 procent har en licentiatgrad og andre 17 procent en doktorgrad.

Generelt har færre i de ældre årgange en videnskabelig grad over magistergradsniveau: 42 procent af de 50 til 60 årige har en grad over magisterniveau i modsætning til 70 procent i aldersgruppen 30 til 40 år, og 61 procent for de 40 til 50 årige. Dette fald kan muligvis hænge sammen med fordelingen af magistre. Af tabel 20 fremgår det, at procentandelen af magistre stiger markant for hver aldersgruppe, hvilket hænger sammen med, at det tidligere var magisterkonferensen, der blev betragtet som forskeruddannelsen, hvorimod den yngre generation af forskere i dag oftere vælger en ph.d.-grad.

Tabel 21. Erhvervet grad, fordelt på alder

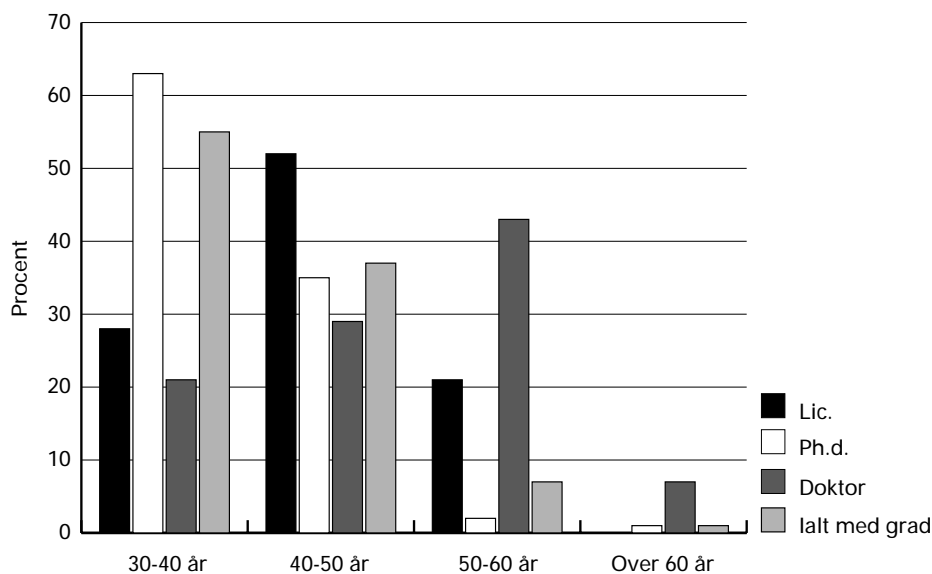
	I alt		Under 30 år		30-40 år		40-50 år		50-60 år		Over 60 år	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Lic.	29	9	0	0	8	5	15	12	6	17	0	0
Ph.d.	164	50	0	0	103	63	57	46	3	8	1	20
Doktor	14	4	0	0	3	2	4	3	6	17	1	20
I alt med grad	207	63	0	0	114	70	76	61	15	42	2	40
Ingen grad	121	37	1	100	49	30	47	39	21	58	3	60
I alt	328*	100	1	100	163	100	123	100	36	100	5	100

Et par enkelte respondenter har erhvervet mere end en enkelt af graderne, se også tabel 33.

**Kategorien af samtlige respondenter udgør 328, da en respondent ikke har oplyst alder.*

I figur 4 vises sammenhængen mellem alder og erhvervelsen af en grad, og heraf fremgår det tydeligt, at især den yngre generation af forskere har erhvervet sig en videnskabelig grad over magistergradsniveau.

Figur 4. Grader fordelt på aldersgrupper. Anført i procent



Øvrige Norden: Forholdet mellem alder og erhvervet grad viser her et modsat billede, idet antallet med en akademisk grad stiger i takt med alderen. Med undtagelse af aldersgruppen 50 til 60 år, har en væsentlig lavere andel i denne gruppe, både totalt og i forhold til aldersgrupper, erhvervet ph.d.-graden.

Doktorgraden er omtrent ligeligt fordelt mellem en fjerdedel af både de 40 til 50 årige og de 50 til 60 årige forskere.

Alder og stilling

Aldersfordelingen i forhold til nuværende stilling belyses i tabel 22. Den største gruppe er forskningsadjunkter, de udgør en tredjedel af alle. I aldersgruppen 30 til 40 år har 45 procent et forskningsadjunktur. Som det kunne forventes, falder procentdelen af forskningsadjunkter markant i de ældre aldersgrupper. I alderen 40 til 50 er 18 procent forskningsadjunkter, og af de 50 til 60 årige kun 14 procent. I de højeste seniorstillinger, forskningsprofessorat og -lektorat, er fordelingen nærmest omvendt, da aldersgruppen fra 40 til 50 år i højere grad sidder i seniorstillinger.

Her er 24 procent af de 40 til 50 årige og 25 procent af de 50 til 60 årige forskningslektorer, mod 11 procent i aldersgruppen 30 til 40 år. Ingen under 40 år er forskningsprofessorer, de få forskningsprofessorer er alle i alderen 40 til 60 år.

Ved at sammenlægge de højeste stillingskategorier for kortvarige ansættelser indenfor universitetssystemet bliver forskellen mellem aldersgrupperne tydeligere. 11 procent i aldersgruppen 30 til 40 år er forskningslektorer, 26 procent af de 40 til 50 årige er enten forskningsprofessorer eller -lektorer, og 33 procent af de 50 til 60 årige har en af de to seniorstillinger. Hvis de eksterne lektorer samt de to seniorstillinger udenfor universitetsstrukturen, projektledere og seniorforskere, yderligere lægges til, fremhæves forskellen mellem aldersgrupperne. 17 procent i aldersgruppen 30 til 40 år, 41 procent af de 40 til 50 årige, og 56 procent i aldersgruppen 50 til 60 år er i en af disse seniorstillinger. 41 procent af de 40 til 50 årige og 56 procent i aldersgruppen 50 til 60 år. Især de eksterne lektorater påvirker fordelingen, da kun fire procent i alderen 30 til 40 har et eksternt lektorat, mod 12 procent mellem 40 til 50 år og 20 procent af de 50 til 60 årige.

Forskellen mellem aldersgrupperne er også tydelig mht. juniorstillinger som forskningsadjunkt- og amanuensisstillinger. Halvdelen i gruppen på 30 til 40 år har en af disse juniorstillinger, mod kun 27 procent i aldersgruppen 40 til 50 år og 22 procent mellem 50 til 60 år. Af tabel 22 fremgår det tydeligt, at med alderen avancerer de løstansatte forskere fra junior- til seniorstillinger parallelt med de faste stillinger indenfor universitetsstrukturen, dvs. fra forskningsadjunkt til forskningslektor og -professor.

Tabel 22. Nuværende stilling, fordelt på alder

	I alt		Under 30 år		30-40 år		40-50 år		50-60 år		Over 60 år	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Forskningsprofessor	5	2	0	0	0	0	2	2	3	8	0	0
Forskningslektor	55	17	0	0	17	11	29	24	9	25	0	0
Forskningsadjunkt	102	31	0	0	74	45	22	18	5	14	1	20
Forskningsassistent	21	6	1	100	12	7	7	6	1	3	0	0
Projektleder	4	1	0	0	2	1	2	2	0	0	0	0
Projektmedarbejder	11	3	0	0	8	5	3	2	0	0	0	0
Seniorforsker	6	2	0	0	2	1	3	2	1	3	0	0
Ekstern lektor	32	10	0	0	7	4	15	12	7	20	3	60
Undervisningsass./ Instruktor	17	5	0	0	7	4	6	5	3	8	1	20
Amanuensis	22	7	0	0	8	5	11	9	3	8	0	0
Andet	46	14	0	0	22	14	21	17	3	8	0	0
Uoplyst	7	2	0	0	4	3	2	1	1	3	0	0
I alt	328*	100	1	100	163	100	123	100	36	100	5	100

* Kategorien af samtlige respondenter udgør 328, da en respondent ikke har oplyst alder.

Øvrige Norden: Relationen mellem alder og ansættelse svarer til det ovenstående; med øgende alder er der flere i seniorstillinger som professor, lektor eller førsteamanuensis. Størstedelen af forskerne i det øvrige Norden er ansat i seniorstillinger, og set i forhold til alder er det tydeligt, at hovedparten af indehaverne med en seniorstilling er i alderen mellem 40 til 60 år. Blandt de 40 til 50 årige er lektorater og førsteamanuensisstillinger¹⁰ især hyppige og der er flest professorer i aldersgruppen mellem 50 og 60. Alder har her en endnu tydeligere sammenhæng med stillingskategorierne.

Den hyppigst forekommende juniorstilling blandt danske forskere i det øvrige Norden er forskningsassistent i stedet for forskningsadjunkt. Det er mere tydeligt hos de danske forskere her, at juniorstillingerne¹¹ indehaves af de yngre forskere.

¹⁰ En førsteamanuensis er efter norske regler professorkompetent og stillingen skal derfor opfattes som en seniorstilling.

¹¹ I kategorien Juniorstillinger indgår stillingerne forskningsassistent, adjunkt, samt diverse juniorstillinger i kategorien Andet.

Alder og nuværende ansættelses varighed ved samme eller andre afdelinger/institutter

Ansættelser ved *samme* afdeling eller institut viser især en markant forskel mellem en ansættelsesvarighed på under eller over ti år. 92 procent i aldersgruppen 30 til 40 år har været ansat ved samme afdeling eller institut fra et år til og med ti år. I alderen 40 til 50 år har 68 procent været ansat indtil ti år ved samme afdeling. I begge aldersgrupper er især tre til fem år den typiske periode, fordelt på 37 procent for de 30 til 40 årige, og 26 procent i alderen 40 til 50 år. Ved ansættelsesforhold over ti år skifter procentfordelingen, da det nu er gruppen fra 40 til 50 år, der udgør hovedparten. 24 procent i denne gruppe har haft ansættelse ved samme afdeling i over ti år mod kun to procent i aldersgruppen 30 til 40 år. Over en tredjedel i aldersgruppen 50 til 60 år har også haft ansættelser ved samme afdeling i en periode på over ti år.

Tabel 23a. Nuværende ansættelses varighed ved *samme* afdeling/institut, fordelt på alder

	I alt		Under 30 år		30-40 år		40-50 år		50-60 år		Over 60 år	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
1-2 år	69	21	0	0	40	25	24	20	5	14	0	0
3-5 år	103	32	0	0	61	37	32	26	9	25	1	20
6-10 år	86	26	0	0	49	30	27	22	8	22	2	40
Over 10 år	46	14	0	0	3	2	29	24	13	36	1	20
Uoplyst	24	7	1	100	10	6	11	8	1	3	1	20
I alt	328*	100	1	100	163	100	123	100	36	100	5	100

*Antallet af samtlige respondenter er 328, da en respondent ikke har oplyst alder.

Øvrige Norden: Blandt de danske forskere i det øvrige Norden er aldersfordelingen anderledes. Set i forhold til de løstansatte forskere har langt flere af de 30 til 40 årige været ansat i stillinger på under seks år. Hovedparten af forskere over 40 har været ansat samme sted i over seks år.

70 løstansatte forskere¹² har haft et ansættelsesforhold ved *andre* afdelinger. Heraf har 45 haft ansættelsesforhold på fem år eller derunder, fordelt på 12 i aldersgruppen 30 til 40 år, ni mellem 40 til 50 år og tre fra 50 år og opefter.

¹² Faktiske tal og ikke procenter, da der opereres med hele gruppen for at have sammenlignelige størrelser.

Fordelingen mellem aldersgrupper ændres ved ansættelser med en varighed fra seks til ti år, da ni i aldersgruppen 40 til 50 år har haft ansættelsesforhold mellem seks til ti år, mod kun fem personer i alderen 30 til 40 år. Denne aldersfordeling gør sig også gældende for ansættelser af over ti års varighed, idet kun én i gruppen fra 30 til 40 år har haft over ti år med ansættelser ved andre afdelinger. Derefter stiger antallene til fire i alderen 40 til 50 år og fem i aldersgruppen 50 til 60 år.

Tabel 23b. Nuværende ansættelses varighed ved andre afdelinger/institutter, fordelt på alder

	I alt		Under 30 år		30-40 år		40-50 år		50-60 år		Over 60 år	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
1-2 år	24	7	0	0	12	7	9	7	2	6	1	20
3-5 år	21	6	0	0	14	9	5	4	1	3	1	20
6-10 år	15	5	0	0	5	3	9	7	0	0	1	20
Over 10 år	10	3	0	0	1	1	4	3	5	14	0	0
Uoplyst **	257	79	1	100	131	80	96	79	27	77	2	40
I alt	327*	100	1	100	163	100	123	100	35	100	5	100

* Antallet af samtlige respondenter er 327, da en ikke har oplyst alder og en i gruppen 50 til 60 årige ikke har oplyst ansættelses varighed.

** Det store antal i kategorien Uoplyst dækker over alle dem, der ikke har været ansat ved andre afdelinger eller institutter under samme institution.

Øvrige Norden: 10 af de danske forskere i de øvrige nordiske lande har haft ansættelser på deres nuværende arbejdssted ved andre afdelinger eller institutter, og, det begrænsede antal taget i betragtning, viser besvarelserne en svag tendens til længere ansættelsesvarighed jo højere stilling.

Alder og er eller har været helt eller delvist arbejdsløs

Af tabel 24 fremgår det, at alle aldersgrupper i nogenlunde samme grad har været ramt af arbejdsløshed. Over halvdelen af de 40 til 50 årige har tidligere været fuldtidsarbejdsløse, mod 42 procent i både aldersgruppen fra 30 til 40 år og 50 til 60 år. I aldersgruppen fra 40 til 50 år har 53 procent tidligere modtaget supplerende dagpenge, hvilket er en markant forskel i forhold til gruppen af 30 til 40 årige, hvoraf kun 21 procent har fået supplerende dagpenge. Også i aldersgruppen 50 til 60 år er procentdelen, der tidligere har modtaget supplerende dagpenge, høj, dvs. 47 procent.

Den sammenlagte varighed af tidligere fuldtidsarbejdsløshed stiger i takt med alderen, dvs. især den yngre aldersgruppe har haft tre til fem år med fuldtidsarbejdsløshed. 99 procent af de 30 til 40 årige tidligere fuldtidsarbejdsløse har sammenlagt været arbejdsløse i tre til fem år. For de 40 til 50 årige er procentdelen faldet til 83 procent og for de i alderen mellem 50 til 60 år 73 procent. Ingen af de 30 til 40 årige har været arbejdsløse i seks år eller derover, men otte procent af aldersgruppen mellem 40 til 50 år og 13 procent af de 50 til 60 årige har været fuldtidsarbejdsløse i sammenlagt seks år eller mere.

Kun 12 procent af samtlige i tidsbegrænsede ansættelser er p.t. fuldtids- eller deltidsarbejdsløse, og aldersforskellene i forhold til nuværende arbejdsløshed er ikke markante. I de ældre aldersgrupper over 40 år er procentvis flere fuldtidsarbejdsløse eller får supplerende dagpenge i forhold til de 30 til 40 årige, men procentforskydningen mellem grupperne er minimale. Fem procent i alderen 40 til 50 år er p.t. fuldtidsarbejdsløse, mod kun to procent i alderen 30 til 40 år. 17 procent i aldersgruppen 50 til 60 år får p.t. supplerende dagpenge, mod ni procent af de 40 til 50 årige og syv procent i alderen 30 til 40 år.

Tabel 24. Arbejdssituation, fordelt på alder

	I alt		Under 30 år		30-40 år		40-50 år		50-60 år		Over 60 år	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Tidligere fuldtids arbejdsløs	153	47	0	0	69	42	66	54	15	42	3	60
Tidligere supplerende dagpenge	121	37	0	0	34	21	65	53	17	47	5	100
P.t. fuldtids arbejdsløs	11	3	0	0	4	2	6	5	1	3	0	0
P.t. supplerende dagpenge	31	9	0	0	11	7	11	9	6	17	3	60
I alt	328*	100	1	100	163	100	123	100	36	100	5	100

Tallene i kolonnerne kan ikke sammenlægges til antallene i rækken med totale antal, da oplysningerne angående forskernes arbejdssituation er fra forskellige spørgsmål i spørgeskemaet, og besvarelsene ikke udelukker hinanden. Procenterne under nuværende eller fremtidige arbejdssituation er beregnet ud fra rækken med totale antal.

* Antallet af samtlige respondenter er 328, da en respondent ikke har oplyst alder.

Øvrige Norden: De 30 til 40 årige danske forskere i det øvrige Norden har i væsentlig mindre grad været påvirket af arbejdsløshed end den tilsvarende aldersgruppe herhjemme. For grupperne i alderen 40 til 50 år og 50 til 60 år svarer andelen til de løstansattes i samme alder. Den største gruppe med tidligere længerevarende arbejdsløshedsperioder findes i aldersgruppen 40 til 50 år.

De danske forskere i de øvrige nordiske lande har også i mindre grad modtaget supplerende dagpenge i forhold til løstansatte forskere. Ingen i alderen 30 til 40 år har tidligere fået supplerende dagpenge, mod 21 procent af forskerne i tidsbegrænsede ansættelser i samme alder. Blandt de 40 til 60 årige har knap en tredjedel modtaget supplerende dagpenge.

Alder og ansættelser i udlandet, offentligt/privat

Over en tredjedel af forskerne i kortvarige ansættelser har tidligere haft ansættelse i udlandet, hovedsageligt i offentligt regi. Tabel 25 viser, at 37 procent i aldersgruppen 30 til 40 år, 36 procent i alderen 40 til 50 år, og 33 procent i gruppen 50 til 60 årige har haft ansættelse i udlandet. Set i forhold til ansættelsesregi, har størsteparten haft ansættelse i offentligt regi. Ingen under 30 år eller over 60 år har haft ansættelse i udlandet.

Tabel 25. Ansættelse i udlandet i offentligt eller privat regi, fordelt på alder

	I alt		Under 30 år		30-40 år		40-50 år		50-60 år		Over 60 år	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Offentligt regi	80	24	0	0	37	23	33	27	10	28	0	0
Privat regi	21	7	0	0	13	8	6	5	2	5	0	0
Uoplyst regi	16	5	0	0	11	6	5	4	0	0	0	0
I alt ansættelse i udlandet	117	36	0	0	61	37	44	36	12	33	0	0
Ingen ansættelse i udlandet	204	62	1	100	98	61	76	62	24	67	5	100
Ønsker ikke at svare	2	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0
Uoplyst	5	1	0	0	2	1	3	2	0	0	0	0
I alt	328*	100	1	100	163	100	123	100	36	100	5	100

* Kategorien af samtlige respondenter udgør 328, da en respondent ikke har oplyst alder.

Øvrige Norden: For de danske forskere i det øvrige Norden viser besvarelsene en modsatrettet tendens, da antallet med tidligere ansættelser i udlandet stiger med alderen. Omkring halvdelen af de 40 til 60 årige har også tidligere været ansat i udlandet mod en tredjedel af samme aldersgrupper hos forskerne i tidsbegrænsede stillinger, hvor omtrent en tredjedel har haft ansættelse i udlandet.

Alder og civilstand

En stor del af forskerne i undersøgelsen er gift eller samlevende, og tabel 26 viser forskernes civilstand i forhold til alder. Tabellen anskueliggør, at med alderen falder procentdelen af gifte eller samlevende. I aldersgruppen fra 30 til 40 år er 84 procent gift eller samlevende, dernæst falder procentdelen i aldersgruppen 40 til 50 år til 80 procent, og i gruppen af 50 til 60 årige er 69 procent samlevende eller gifte. Procentvis er der flest enlige forskere i alderen mellem 50 til 60 år.

Tabel 26. Civilstand, fordelt på alder

	I alt		Under 30 år		30-40 år		40-50 år		50-60 år		Over 60 år	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Enlig	63	19	1	100	26	16	24	20	11	31	1	20
Gift/ Samlevende	265	81	0	0	137	84	99	80	25	69	4	80
I alt	328*	100	1	100	163	100	123	100	36	100	5	100

* Det totale antal respondenter udgør 328, da en respondent ikke har oplyst alder.

Øvrige Norden: Hos forskerne her stiger derimod antallet af gifte eller samlevende jævnt med alderen og det er i gruppen 50 til 60 år, at vi finder flest, der lever i parforhold. Især aldersgruppen 30 til 40 år afviger ved at relativt færre i denne gruppe har en partner.

Alder og har børn

Af tabel 27 fremgår det, at i takt med alderen stiger også procentdelen af forskere med børn. I de to aldersgrupper 30 til 40 år og 40 til 50 år forekommer en ensartet procentvis fordeling. I disse aldersgrupper har henholdsvis 66 og 67 procent børn. For den næste aldersgruppe, de 50 til 60 årige, har 86 procent børn. En tredjedel af de 30 til 40 årige og de 40 til 50 årige har således ingen børn og kun 14 procent af de 50 til 60 årige har ingen børn. I de to yderpunkter af aldersfordelingen har alle over 60 år børn, mens ingen under 30 år har børn.

Tabel 27. Børn, fordelt på respondenternes alder

	I alt		Under 30 år		30-40 år		40-50 år		50-60 år		Over 60 år	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Børn	227	69	0	0	108	66	83	67	31	86	5	100
Ingen børn	101	31	1	100	55	34	40	33	5	14	0	0
I alt	328*	100	1	100	163	100	123	100	36	100	5	100

* Kategorien af samtlige respondenter udgør 328, da en respondent ikke har oplyst alder.

Øvrige Norden: En anelse færre har børn end forskerne i de tidsbegrænsede ansættelser, men også hos forskerne i de nordiske lande stiger andelen af forskere med børn med alderen. Trods en højere grad af faste ansættelser for begge fæller er andelen af børnefamilier lidt lavere.

Alder og antal børn

Sammenhænge mellem børn og alder kan belyses yderligere ved at anskueliggøre antallet af børn i de forskellige aldersgrupperinger. Tabel 28 viser, at de yngre aldersgrupper har færre børn end de ældre. 88 procent af de 30 til 40 årige har et til to børn, procentdelen falder ved de 40 til 50 årige til 75 procent, og for aldersgruppen fra 50 til 60 år har 55 procent et til to børn.

Aldersgruppen mellem 50 til 60 år har flest børn per person, da 26 procent af denne gruppe har tre børn eller derover, mod kun 12 procent hos de 30 til 40 årige. 22 procent i alderen 40 til 50 år har tre børn eller derover.

Tabel 28. Antal børn, fordelt på respondenternes alder

	I alt		30-40 år		40-50 år		50-60 år		Over 60 år	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
1-2 børn	176	78	95	88	62	75	17	55	2	40
3 børn eller derover	39	17	13	12	18	22	8	26	0	0
Uoplyst antal børn	12	5	0	0	3	3	6	19	3	60
I alt med børn	227*	100	108	100	83	100	31	100	5	100

* Kun respondenter med børn er medregnet i tabellen. En respondent har ikke oplyst alder, hvilket resulterer i et antal på 227 respondenter med børn.

Øvrige Norden: Som ved forskerne i tidsbegrænsede ansættelser ses det også her, at jo ældre jo flere børn. De yngre aldersgrupper har fortrinsvis et eller to børn og knap en tredjedel af forskerne over 50 år har tre eller flere børn.

Alder og ægtefællen er akademiker

Aldersfordelingen i forhold til ægtefællens/samleverens akademiske grad fremgår af tabel 29. Tabellen anskueliggør, at indenfor de forskellige aldersgrupper har hovedparten en akademisk partner. Især er det den yngre aldersgruppe fra 30 til 40 år, hvor ægtefællen eller samleveren har en akademisk uddannelse. Det gælder for 60 procent af denne aldersgruppe, men aldersgruppen mellem 50 til 60 år har omtrent samme andel, nemlig 56 procent. I den mellemliggende alderskategori har færre en akademisk partner. Af de 40 til 50 årige har 49 procent en akademisk partner. Denne aldersgruppe skiller sig også ud, når der opregnes forskere, hvis partnere *ikke* er akademikere. For 32 procent af dem i denne gruppe er ægtefællen eller samleveren ikke akademiker, mod 24 procent i alderen 30 til 40 år og 11 procent i aldersgruppen mellem 50 og 60 år.

Tabel 29. Ægtefællen/samleveren er akademiker, fordelt på alder

	I alt		Under 30 år		30-40 år		40-50 år		50-60 år		Over 60 år	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Akademisk partner	182	55	0	0	98	60	60	49	20	56	4	80
Ikke akademisk partner	83	25	0	0	39	24	40	32	4	11	0	0
Enlig	63	19	1	100	26	16	24	20	11	30	1	20
Uoplyst	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
I alt	328*	100	1	100	163	100	123	100	36	100	5	100

*Samtlige respondenter udgør 328, idet en respondent ikke har oplyst alder.

Øvrige Norden: En større del af aldersgrupperne 40 til 60 år har en akademisk partner end hos de løstansatte forskere i Danmark. 12 ud af 16 af de danske forskere i alderen 50 til 60 år har en ægtefælle eller samlever med en akademisk uddannelse. Gruppen af 30 til 40 årige svarer omtrent til samme gruppe hos forskerne i tidsbegrænsede ansættelser.

Alder og ægtefællen er løst eller fast ansat

Hovedparten i alle aldersgrupper har en partner, der både er akademiker og fastansat, flest i grupperne fra 40 år og opefter (jf. tabel 30). 75 procent i alle tre aldersgrupper fra 40 år til over 60 år har en fastansat partner mod 59 procent i gruppen mellem 30 til 40 år. I den yngste aldersgruppe, 30 til 40 år, har 39 procent en akademisk uddannet partner, som er ansat i en tidsbegrænset stilling, mod 25 procent for aldersgrupperne mellem både 40 til 50 år og 50 til 60 år.

Tabel 30. Ægtefællen/samleveren er løst eller fast ansat, fordelt på alder

	I alt		30-40 år		40-50 år		50-60 år		Over 60 år	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Partner i fast ansættelse	121	66	58	59	45	75	15	75	3	75
Partner i løs ansættelse	58	32	38	39	15	25	5	25	0	0
Uoplyst	3	2	2	2	0	0	0	0	1	25
I alt	182*	100	98	100	60	100	20	100	4	100

* Kun ægtefæller/samleverer med akademisk uddannelse. En respondent ikke har oplyst alder, derfor er antallet på 182 personer.

Øvrige Norden: Også blandt de danske forskere i Norden har hovedparten en ægtefælle eller samlever, der både er akademiker og som har fastansættelse, men i forhold til andelen, hvis partner har enten fast eller løs ansættelse, er gruppen af 30 til 40 årige anderledes her end hos de løstansatte forskere. De har i væsentlig mindre grad en partner, der sidder i en fast stilling, hvilket også gælder for aldersgruppen af 50 til 60 årige.

Alder og ægtefællen er eller har været helt eller delvist arbejdsløs

Det er især de 40 til 50 årige, fremgår det af tabel 31, der har en ægtefælle eller samlever, som enten er eller har været helt eller delvist arbejdsløs. 47 procent af de 40 til 50 årige har en partner, der p.t. er eller har været arbejdsløs. Procentdelen hos de 30 til 40 årige og de 50 til 60 årige er ligeligt fordelt, da omtrent en tredjedel i begge grupper har en ægtefælle eller samlever, der enten er arbejdsløs nu eller som tidligere har haft arbejdsløshedsperioder.

Tabel 31 viser, at aldersgrupperne mellem 30 til 40 år og 50 til 60 år ligner hinanden med hensyn til partnerens arbejdssituation; i de to aldersgrupper har mellem 60 og 64 procent en partner, der ikke været arbejdsløs, mod cirka halvdelen i gruppen mellem 40 til 50 år.

Tabel 31. Ægtefællen/samleveren er eller har været helt eller delvist arbejdsløs, fordelt på alder

	I alt		30-40 år		40-50 år		50-60 år		Over 60 år	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Helt eller delvist arbejdsløs	66	36	32	33	28	47	6	30	0	0
Ikke arbejdsløs	110	60	63	64	32	53	12	60	3	75
Ved ikke	3	2	1	1	0	0	1	5	1	25
Ønsker ikke at svare	3	2	2	2	0	0	1	5	0	0
I alt	182*	100	98	100	60	100	20	100	4	100

* Kun ægtefæller/samlevere med akademisk uddannelse. En respondent ikke har oplyst alder, derfor er antallet på 182 personer.

Øvrige Norden: Hos de danske forskere i det øvrige Norden er det især gruppen af 40 til 50 årige, der skiller sig ud med hensyn til om deres partner er eller har været helt eller delvist arbejdsløs. Kun en i denne gruppe i alderen mellem 40 til 50 år har en partner, der er eller har været arbejdsløs. Både de 30 til 40 årige og de 50 til 60 årige ligger tæt op af de to tilsvarende aldersgrupper hos de løstansatte forskere.

Varigheden af arbejdsløshedsperioderne viser tilsvarende tendenser blandt de danske forskere i det øvrige Norden, som hos forskerne i tidsbegrænsede forskere. De 30 til 40 åriges partnere har haft arbejdsløshedsperioder på sammenlagt tre til fem år, og de 50 til 60 årige ægtefæller eller samlevere har haft lavest arbejdsløshed.

C . Beskrivelser, fordeling mht. Uddannelse:

I dette kapitel bliver der opereret med mindre populationsgrupper end i de to foregående kapitler, fordi den undersøgte gruppe på 329 personer er blevet opdelt i seks faggrupper, inklusiv kategorien *Andet* og kategorien *Magister*. Magistre er ikke en faggruppe, men en gradskategori. Både kategorien *Magister* og kategorien *Andet* dækker over fag spændende over humaniora, teologi, samfunds-, natur- og til de tekniske videnskaber. I kategorien *Andet* har besvarerne ikke magistergraden, men en kandidatgrad, erhvervet i Danmark eller i udlandet. Under *Andet* er også farmaci-, jord- og veterinærvidenskaber og konservatorieuddannelser placeret.

Besvarelserne i dette kapitel skal læses med det forbehold at populationerne er små, fra 28 til 93 medlemmer.

Uddannelse og kandidatalder

Flertallet i alle faggrupper har en kandidateksamen fra 1988 til 1993, dvs. 60 til 61 procent fra både de tekniske videnskaber, samfunds- og naturvidenskaberne samt fra kategorien med øvrige uddannelser. Herefter er der et fald i procentdelen for de humanistiske kandidater (40 pct.) og magistrene (46 pct.). Magistrene (29 pct.) og humanisterne (32 pct.) har i en anelse højere grad end de andre faggrupper afsluttet deres kandidateksamen i den forudgående periode fra 1982 til 1987, fulgt af både civilingeniørerne og de naturvidenskabelige kandidater (26 pct.) og kategorien *Andet* (23 pct.). Kun 14 procent af de samfundsvidenskabelige kandidater blev færdige mellem 1982 og 1987. I de resterende tidsintervaller er procentforskellene mellem de forskellige uddannelser begrænsede.

Uddannelse og erhvervelse af enten licentiat-, ph.d.- eller doktorgraden

Som omtalt under tabel 6 er den undersøgte gruppe løstansatte forskere særdeles veluddannede, hele 63 procent har en videnskabelig grad over magisterniveauet. Der er imidlertid meget stor spredning mellem fagområderne. Kun 15 procent af alle civilingeniørerne og 11 procent af alle cand. scient.'erne har *ikke* erhvervet sig en af de tre forskergrader, medens halvdelen fra den samfundsvidenskabelige gruppe og godt halvdelen af humanisterne er uden forskergrad.

En af forklaringerne på at hele 65 procent af magistrene hverken er licentiat, ph.d.'ere eller doktorer, er, at magistergraden indtil for få år siden var den meriterende forskergrad, der gav adgang til en forskerkarriere. Indenfor flere fag, primært på humaniora, har man bibeholdt magisterordningen for at undgå flaskehalsproblemer, som kan opstå med de relativt få ph.d. stipendier. Traditionen for magistergraden som meriterende til en forskerkarriere afspejles også af, at selvom kun 15 procent af de løstansatte forskere er magistre, så står denne gruppe for 29 procent af samtlige erhvervede doktorgrader, dvs. fire ud af i alt 14 doktorgrader. Men kun én af de i alt 49 magistre har en licentiatgrad.

Kun 29 forskere er licentiat, heraf er de 21 fra natur- og tekniske videnskaber. Eller i procenter: 17 procent af civilingeniørerne og 14 procent af cand. scient.'ere. Den unge ph.d.-grads popularitet kommer tydeligt frem, halvdelen af undersøgelsens deltagere har denne grad. Naturvidenskaberne har den største andel, hele 70 procent af cand. scient.'erne er også ph.d.'ere, fulgt af 64 procent af ingeniørerne. Lavest ligger magistrene med 25 procent og humanisterne med 38 procent.

Tabel 32. Uddannelse, fordelt på erhvervet grad

Uddannelse	I alt		Lic.		Ph.d.		Doktor		Ingen grad	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Civilingeniør	47	17	8	17	30	64	2	4	7	15
Cand. polit./ oecon., cand. jur. og cand. scient. pol.	28	14	0	0	14	50	0	0	14	50
Cand. phil. og cand. mag.	74	38	3	4	28	38	3	4	40	54
Cand. scient.	93	70	13	14	65	70	5	5	10	11
Magister	49	25	1	2	12	25	4	8	32	65
Andet	37	16	4	11	16	43	0	0	17	46
I alt	328*	100	29	9	165	50	14	4	120	37

Enkelte respondenter har erhvervet mere end én af graderne, se også tabel 33. Procenterne under de enkelte grader er udregnet som rækkeprocenter, eksempelvis har 17 procent af de 47 civilingeniører erhvervet en licentiatgrad, 64 procent en ph.d.-grad og fire procent en doktorgrad. De resterende 15 procent har ingen grad.

** Værdien af samtlige respondenter udgør 328, da en respondent ikke har oplyst uddannelsesforhold.*

Øvrige Norden: 56 procent, dvs. 33 af de danske forskere i det øvrige Norden, har en akademisk grad over magisterniveau. Størst andel har civilingeniørerne, og dernæst kommer de humanistiske og de naturvidenskabelige kandidater. Set i forhold til de løstansatte forskere er andelen af cand. scient.'ere med en akademisk grad noget lavere, medens den er højere for de humanistiske kandidater.

De to faggrupper blandt de danske forskere i det øvrige Norden, hvor størstedelen *ikke* har en akademisk grad over magisterniveauet, er magistre og samskabsvidenskabelige kandidater. Men som også hos magistrene i tidsbegrænsede stillinger udgør de danske magistre i det øvrige Norden hovedparten af dem, der har en doktorgrad.

Ph.d. graden er især populær blandt ingeniørerne og cand. scient.'erne. Af de seks danske forskere i det øvrige Norden, der har en licentiatgrad, er halvdelen humanistiske kandidater, medens kun fire procent af humanisterne i tidsbegrænsede stillinger har licentiatgraden.

Grad og stilling

Set som helhed har 63 procent af den undersøgte gruppe en grad over magisterniveau. Hvis vi ser på de tre tidsbegrænsede universitetsstillinger for sig, forskningsprofessor, -lektor og adjunkt, viser det sig, at her har hele 85 procent en af de tre grader. Fem af de syv, der havde mere end én grad, er at finde her.

Tabel 33. Forskeruddannelsesgrader og placering i stilling

Stilling	Lic. grad	Ph.d. grad	Doktorgrad	I alt med grad	I alt personer i stillingskategori	Uoplyst/nej
Forskn.professor*	1	0	3	4	5	1
Forskningslektor**	8	31	5	44	55	11
Forsk.adjunkt***	8	79	2	89	102	13
I alt	19	113	10	137*	162	25

Anm.: I de fem tilfælde i denne tabel, hvor en person har erhvervet sig mere end en grad, er der kun anført doktorgraden.

* To forskningsprofessorer har i tilgift til doktorgraden henholdsvis en licentiat- og en ph.d. grad.

** En forskningslektor har både en licentiatgrad og en doktorgrad.

*** To forskningsadjunkter har både en ph.d. grad og en doktorgrad.

Uddannelse og stilling

Over halvdelen af forskerne i tidsbegrænsede stillinger er ansat i juniorstillinger¹³, hvilket fremgår af tabel 34, hvor den uddannelsesmæssige baggrund er sammenholdt med senior-¹⁴ og juniorstillinger. De naturvidenskabelige- og samfundsvidenskabelige kandidater udgør omtrent samme procentdel indenfor juniorstillinger; 62 procent fra naturvidenskaberne og 61 procent fra samfundsvidenskaberne er ansat i en juniorstilling. Omtrent halvdelen af både civilingeniørerne og de humanistiske kandidater har en juniorstilling, mod kun 37 procent af magistrene. 51 procent i kategorien *Andet* har en juniorstilling.

I de højeste stillingskategorier for kortvarige ansættelser, både indenfor og udenfor universitetssystemet, adskiller magistrene sig, da 49 procent af alle magistre er ansat i en seniorstilling. Derefter falder procentdelen med omtrent 13 procent ned til de 36 procent fra de tekniske videnskaber og de 35 procent fra humaniora, der er ansatte i en seniorstilling. Kun 11 procent fra de samfundsvidenskabelige videnskaber har en seniorstilling.

Tabel 34. Uddannelseskategorier, fordelt på junior- og seniorstillinger

Uddannelse	I alt		Juniorstillinger		Seniorstillinger		Andet		Uoplyst	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Civilingeniør	47		24	51	17	36	5	11	1	2
Cand. polit./ oecon., cand. jur. og cand.scient. pol.	28		17	61	3	11	8	28	0	0
Cand. phil. og cand. mag.	74		38	51	26	35	9	13	1	1
Cand. scient.	93		58	62	22	24	10	11	3	3
Magister	49		18	37	24	49	5	10	2	4
Andet	37	11	19	51	10	27	8	22	0	0
I alt	328*	100	174	53	102	31	45	14	7	2

Procenterne under stillingsbetegnelserne er udregnet som rækkeprocenter, f.eks. af de 93 fra naturvidenskaberne har 62 procent en juniorstilling, hvorimod 24 procent har en seniorstilling. De resterende 14 procent er i kategorien af andre stillinger eller har ikke oplyst stillingskategori.

* Værdien af samtlige respondenter udgør 328, da en respondent ikke har oplyst uddannelsesforhold.

13 I betegnelsen juniorstillinger indgår stillingskategorierne: forskningsadjunkt, forskningsassistent, projektmedarbejder, undervisningsassistent og amanuensis.

14 Seniorstillinger inkluderer forskningsprofessor, forskningslektor, projektleder, seniorforsker og ekstern lektor.

Uddannelse og nuværende ansættelses varighed

Hele 93 procent af de samfundsvidenskabelige forskere, der indgår i undersøgelsen, har været ansat på det nuværende arbejdssted i tre år eller mere, heraf havde de 36 procent været det i seks år eller mere. Dernæst kommer civilingeniørerne med 85 procent ansat i tre år eller mere, og så er der humanisterne med 79 procent. Ingeniørerne adskiller sig fra de øvrige i undersøgelsen ved deres lange ansættelser på samme sted. I alt 59 procent af alle ingeniørerne har haft et sådant ansættelsesforhold i seks år eller mere, fordelt på 39 procent mellem seks til ti år og 20 procent i over ti år.

For de andre grupper er perioden tre til fem år den hyppigste - for over halvdelen vedkommende indenfor samfundsvidenskaberne til godt en fjerdedel for den blandede kategori *Andet's* vedkommende. For cand. scient.'erne er den hyppigste periode et til to år, her er 32 procent placeret. Fælles for alle kategorierne, undtagen *Andet*, er at næsthypigste periode er endnu længere.

Cand. scient.'erne adskiller sig fra alle øvrige ved, at ansættelsesforholdet for næsten en tredjedels vedkommende har været højest to år, efter dem følger kategorien *Andet* med 24 procent.

Tabel 35a. Uddannelse, fordelt på nuværende ansættelses varighed ved samme afdeling/institut

Uddannelse	I alt		1-2 år		3-5 år		6-10 år		Over 10 år		Uoplyst	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Civilingeniør	46		7	15	12	26	18	39	9	20	0	0
Cand. polit./ oecon., cand. jur. og cand. scient. pol.	28		2	7	16	57	8	29	2	7	0	0
Cand. phil. og cand. mag.	74		14	19	23	31	19	26	16	22	2	2
Cand. scient.	93		30	32	25	27	22	24	9	10	7	7
Magister	49		7	14	18	37	15	31	4	8	5	10
Andet	37		9	24	10	27	4	11	6	16	8	22
I alt	327*		69	21	104	32	86	26	46	14	22	7

Procenterne under de forskellige tidsintervaller er udregnet som rækkeprocenter.

*Samtlige respondenter udgør 327, da en enkelt respondent ikke har oplyst uddannelse, og en civilingeniør har ikke angivet ansættelses varighed.

Øvrige Norden: Her viser det sig, at det især er humanister og magistre, der har været ansat på nuværende arbejdssted ved samme afdeling i perioder fra seks år og opefter. Også her har de naturvidenskabelige kandidater mange korte ansættelsesperioder. Civilingeniørernes ansættelsesperioder ligger jævnt spredt mellem et til ti år.

Tabel 35b. Uddannelseskategorier, fordelt på ansættelsesvarighed ved *andre* afdelinger/institutter

Uddannelse	I alt		1-2 år		3-5 år		6-10 år		Over 10 år		Ikke haft en sådan ansættelse	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Civilingeniør	47	100	2	4	1	2	3	6	3	6	38	82
Cand. polit./ oecon., cand. jur. og cand. scient. pol.	28	100	3	11	2	7	0	0	0	0	23	82
Cand. phil. og cand. mag.	74	100	7	10	6	8	5	7	1	1	55	74
Cand. scient.	92	100	9	10	4	4	3	3	2	2	74	81
Magister	49	100	2	4	3	6	0	0	3	6	41	84
Andet	37	100	1	3	5	14	4	11	1	3	26	69
I alt	327*	100	24	7	21	6	15	5	10	3	257	79

Procenterne under de forskellige perioder er udregnet som rækkeprocenter

** Samtlige respondenter udgør 327, da en respondent ikke har oplyst uddannelse, og en cand. scient. har ikke oplyst ansættelsesvarighed.*

Øvrige Norden: En tilsvarende lille andel her har haft ansættelser indenfor andre afdelinger eller institutter på deres nuværende arbejdssted.

Uddannelse og er eller har været helt eller delvist arbejdsløs

13 procent lig med 42 personer af de løstansatte forskere har anført, at de for tiden enten er fuldtidsarbejdsløse eller modtager supplerende dagpenge. Af de 11 personer, der p.t. er arbejdsløse, kommer fem fra naturvidenskaberne, men udgør kun fem procent af samtlige naturvidenskabelige kandidater. Humanisterne og magistrene udgør de største grupper, når det drejer sig om personer med supplerende dagpenge, henholdsvis 22 og 20 procent modtager supplerende dagpenge. Gruppen *Andet* har tidligere i høj grad været kendetegnet af hel eller delvis arbejdsløshed, men det har ændret sig radikalt.

Tidligere har 47 procent af forskerne i tidsbegrænsede stillinger været fuldtidsarbejdsløse, og 37 procent har modtaget supplerende dagpenge. Især magistrene har været fuldtidsarbejdsløse (59 pct.) mod omkring 45 procent i de tre faggrupper humaniora, natur- og samfundsvidenskaberne. Kun 28 procent af civilingeniørerne har været fuldtidsarbejdsløse.

Varigheden af tidligere fuldtidsarbejdsløshed kan nuancere forskellene mellem fagområderne. Alle de tidligere fuldtidsarbejdsløse civilingeniører, og 95 procent af de naturvidenskabelige kandidater, 92 procent af de samfundsvidenskabelige kandidater, 83 procent af humanisterne og 79 procent af magistrene har hver især været arbejdsløse i sammenlagt tre til fem år.

Ved at se på de løstansatte forskere, der tidligere har modtaget supplerende dagpenge, belyses den uddannelsesmæssige sammensætning yderligere. Igen har især magistre og humanistiske kandidater modtaget supplerende dagpenge, dvs. 67 procent af samtlige magistre og 64 procent af de humanistiske kandidater. Herefter reduceres antallet kraftigt til kun 21 procent af de samfundsvidenskabelige kandidater og 17 procent af de naturvidenskabelige kandidater. Færrest civilingeniører har været påvirket af arbejdsmarkedets konjunkturer, kun ni procent fra de tekniske videnskaber har tidligere modtaget supplerende dagpenge.

Tabel 36. Uddannelseskategorier, fordelt på arbejdssituationen nu og tidligere

Uddannelse	I alt		Tidligere fuldtids arbejdsløs		Tidligere supplerende dagpenge		P.t. fuldtids- arbejdsløs		P.t. supplerende dagpenge	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Civilingeniør	47	100	13	28	4	9	0	0	0	0
Cand. polit./oecon., cand. jur. og cand. scient. pol.	28	100	12	43	6	21	0	0	1	4
Cand. phil. og cand. mag.	74	100	35	47	47	64	2	3	16	22
Cand. scient.	93	100	41	44	16	17	5	5	3	3
Magister	49	100	29	59	33	67	2	4	10	20
Andet	37	100	23	62	14	38	2	5	1	3
I alt	328*	100	153	47	120	37	11	3	31	9

Rækkeprocenterne er beregnet ud fra kolonnen med totale antal. Værdierne i rækkerne kan ikke sammenlægges til antallet i kolonnen med totale antal, da oplysningerne er fra forskellige spørgsmål i spørgeskemaet, og besvarelsener udelukker ikke hinanden.

** Antallet af samtlige respondenter udgør 328, da en respondent ikke har oplyst informationer om uddannelse.*

Øvrige Norden: Som omtalt tidligere har denne gruppe i betydelig mindre grad været ramt af arbejdsløshed. Fordelingen af faggrupper og hyppighed af arbejdsløshed svarer til de løstansattes: flest magistre, dernæst humanister og naturvidenskabelige kandidater og nederst samfundsvidenskabelige kandidater. Ingen fra de tekniske videnskaber har været fuldtidsarbejdsløse.

Med hensyn til den samlede varighed af tidligere arbejdsløshedsperioder, så er der ingen forskel på de forskellige faggrupper; gennemsnitslængden af arbejdsløshedsperioder for de, der tidligere har været arbejdsløse, er tre til fem år.

Der er også væsentlig færre i denne gruppe, som har modtaget supplerende dagpenge, end blandt forskerne i tidsbegrænsede ansættelser. Ingen af de naturvidenskabelige kandidater eller civilingeniører har modtaget supplerende dagpenge. Kun for de samfundsvidenskabelige kandidater er der en svag stigning.

Ved at flytte til det øvrige Norden har især magistre, humanistiske- og naturvidenskabelige kandidater og dernæst civilingeniørerne i mindre grad været påvirket af arbejdsmarkedets konjunkturer end de løstansatte forskere fra de tilsvarende fagområder i Danmark.

Uddannelse og ansættelser i udlandet, offentligt eller privat

Ud af de løstansatte forskere har godt en tredjedel haft ansættelse i udlandet, primært i offentligt regi. Især de naturvidenskabelige- og samfundsvidenskabelige kandidater har tidligere været ansat i udlandet, fordelt på 46 procent af alle cand. scient.'ere og 43 procent af alle samfundsvidenskabelige kandidater. Dernæst er gruppen af magistre, hvoraf 31 procent har haft ansættelse i udlandet. Kun 27 procent af de humanistiske kandidater og 21 procent af civilingeniørerne har haft ansættelse i udlandet.

Tabel 37. Uddannelse, fordelt på ansættelse i udlandet, offentligt eller privat regi

	I alt		Offentligt regi		Privat regi		Uoplyst regi		Ansættelse i udlandet i alt		Ingen ansættelse i udlandet		Ønsker ikke at svare og uoplyst	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Civilingeniør	47	100	8	17	1	2	1	2	10	21	36	77	1	2
Cand. polit./ oecon., cand. jur. og cand. scient. pol.	28	100	11	39	1	4	0	0	12	43	15	54	1	3
Cand. phil. og cand. mag.	74	100	16	22	4	5	0	0	20	27	52	70	2	3
Cand. scient.	93	100	29	31	6	6	8	9	43	46	48	52	2	2
Magister	49	100	11	23	3	6	1	2	15	31	33	67	1	2
Andet	37	100	5	14	6	15	5	14	16	43	21	57	0	0
I alt *	328	100	80	24	21	6	15	5	116	35	205	63	7	2

Procenterne under ansættelse i udlandet er udregnet som rækkeprocenter

** Samtlige respondenter udgør 328, da en respondent ikke har oplyst uddannelsesforhold.*

Øvrige Norden: Også her har godt en tredjedel tidligere haft ansættelse i udlandet, flest magistre. Til gengæld har kun meget få af de humanistiske kandidater tidligere været ansat i udlandet.

Uddannelse og civilstand

Generelt er antallet af gifte eller samlevende jævnt fordelt mellem de forskellige fagområder. Med 89% er flest samfundsvidenskabelige kandidater gift eller samlevende. 83 procent af naturvidenskaberne og 81 procent af civilingeniørerne er gift eller samlevende. Den største procentvise andel af enlige er blandt magistre og humanistiske kandidater, da omtrent en fjerdedel af både magistre og humanistiske kandidater er enlige.

Tabel 38. Uddannelseskategorier, fordelt på civilstand

	I alt		Enlig		Gift/samlevende	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Civilingeniør	47	100	9	19	38	81
Cand. polit./oecon., cand. jur. og cand. scient. pol.	28	100	3	11	25	89
Cand. phil. og cand. mag.	74	100	18	24	56	76
Cand. scient.	93	100	16	17	77	83
Magister	49	100	13	27	36	73
Andet	37	100	4	11	33	89
I alt	328*	100	63	19	265	81

Procenterne under civilstatus er udregnet som rækkeprocenter.

** Samtlige respondenter udgør 328, da en respondent har ikke udfyldt oplysninger med uddannelse.*

Øvrige Norden: Der er en række forskelle på besvarelserne fra de danske forskere i det øvrige Norden og så de løstansatte forskere vedrørende spørgsmålet om de er gift eller samlevende. For det første er en lavere andel gift eller samlevende. For det andet er det her flest magistre og færrest kandidater fra natur- og samfundsvidenskaberne, der er gift eller samlevende.

Uddannelse og har børn

70 procent af de løstansatte forskere har børn, forholdsvis ligeligt fordelt mellem de forskellige fagområder. De samfundsvidenskabelige kandidater ligger øverst, her har 79 procent børn, men tæt derefter følger magistrene med 76 procent. 72 procent af alle de naturvidenskabelige kandidater og 69 procent af de humanistiske kandidater har børn. Civilingeniører afviger fra de øvrige faggrupper ved at kun 57 procent af dem har børn.

Table 39. Uddannelseskategorier, fordelt efter om respondenterne har børn

	I alt		Børn		Ingen børn	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Civilingeniør	47	100	27	57	20	43
Cand. polit./oecon., cand. jur. og cand. scient. pol.	28	100	22	79	6	21
Cand. phil. og cand. mag.	74	100	51	69	23	31
Cand. scient.	93	100	67	72	26	28
Magister	49	100	37	76	12	24
Andet	37	100	24	65	13	35
I alt	328*	100	228	70	100	30

Procenterne under børn eller ingen børn er udregnet som rækkeprocenter.

** Samtlige respondenter udgør 328, da en respondent ikke har oplyst uddannelsesforhold.*

Øvrige Norden: Lidt færre af de danske forskere i det øvrige Norden har børn. Der er flest magistre, der er gift og der er flest magistre, der har børn, fulgt af de humanistiske kandidater. Væsentligt færre af de samfunds- og naturvidenskabelige kandidater har børn, set i forhold til de løstansatte forskere indenfor de tilsvarende fagområder.

Uddannelse og antal børn

Majoriteten af de løstansatte forskere med børn har et barn eller to. Over 80 procent af alle civilingeniører samt samfundsvidenskabelige- og naturvidenskabelige kandidater har et barn eller to. 73 procent af de humanistiske kandidater har et barn eller to. Især magistrene adskiller sig fra de andre fagområder ved at have flest børn; knap en tredjedel af alle magistre har tre børn eller derover.

Tabel 40. Uddannelseskategorier, fordelt efter antallet af børn

	I alt med børn		1-2 børn		3 børn og derover		Uoplyst antal børn	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Civilingeniør	27	100	23	85	4	15	0	0
Cand. polit./oecon., cand. jur. og cand. scient. pol.	22	100	19	86	2	9	1	5
Cand. phil. og cand. mag.	51	100	37	73	8	16	6	11
Cand. scient.	67	100	54	81	12	18	1	1
Magister	37	100	22	59	11	30	4	11
Andet	24	100	21	88	2	8	1	4
I alt	228*	100	176	77	39	17	13	6

Procenterne under antallet af børn er udregnet som rækkeprocenter.

*Kun respondenter med børn er medregnet i tabellen.

Øvrige Norden: Som hos forskerne i tidsbegrænsede stillinger udgør magistrene den faggruppe, der har flest børn, dernæst følger humanisterne og de naturvidenskabelige kandidater. Af personer med et barn eller to fører de humanistiske kandidater fulgt af de naturvidenskabelige kandidater. De få civilingeniører og samfundsvidenskabelige kandidater, der har børn, har alle et barn eller to.

Uddannelse og ægtefælle er akademiker

Over halvdelen af forskerne i tidsbegrænsede stillinger har en akademisk partner. Her adskiller især samfundsvidenskaberne sig fra de øvrige, da 75 procent af de samfundsvidenskabelige kandidater har en akademisk partner. I de næststørste grupper med en akademisk partner er procentdelen reduceret med omtrent 20 procent, da godt 50 procent indenfor både naturvidenskab og humaniora har en akademisk partner. Cirka en tredjedel af både civilingeniører og magistre har en ægtefælle eller samlever, der *ikke* er akademiker.

Tabel 41. Uddannelseskategorier, fordelt efter om ægtefælle/samlever er akademiker eller ej

	I alt		Akademisk partner		Ikke akademisk partner		Uoplyst	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Civilingeniør	47	100	22	47	16	34	9	19
Cand. polit./ oecon., cand. jur. og cand. scient. pol.	28	100	21	75	4	14	3	11
Cand. phil. og cand. mag.	74	100	39	53	17	23	18	24
Cand. scient.	93	100	52	56	25	27	16	17
Magister	49	100	22	45	15	31	12	24
Andet	37	100	26	70	8	22	3	8
I alt	328*	100	182	55	85	26	61	19

*Procenterne under ægtefælles/samlevers uddannelsesforhold er beregnet som rækkeprocent
* Samtlige respondenter udgør 328, da en respondent ikke har oplyst uddannelsesforhold.*

Øvrige Norden: Over halvdelen af de danske forskere i det øvrige Norden har en ægtefælle eller samlever med en akademisk uddannelse. Igen skiller magistergruppen sig ud, her er 14 ud af 16 gift med en akademiker. Civilingeniører har også i højere grad en akademisk ægtefælle eller samlever. Til gengæld er væsentligt færre af civilingeniørerne og de naturvidenskabelige kandidater gift med akademikere end det er tilfældet for de samme faggrupper hos forskerne i tidsbegrænsede ansættelser.

Uddannelse og ægtefælle er løst eller fast ansat

To tredjedele af de løstansatte forskere er gift med en akademiker, der sidder i en fast ansættelse. Flest magistre (77 pct.) og humanistiske kandidater (74 pct.) har en akademisk partner i fastansættelse. Nogle færre indenfor de tekniske videnskaber (64 pct.) og de naturvidenskabelige uddannelser (60 pct.) har en ægtefælle eller samlever i fast ansættelse. Umiddelbart herefter følger forskerne fra det samfundsvidenskabelige fagområde, her har 57 procent en partner med et fast ansættelsesforhold.

Tabel 42. Uddannelseskategorier, fordelt efter om ægtefællen/samleveren har fast eller løs ansættelse

	I alt		Partner i fast ansættelse		Partner i løs ansættelse		Uoplyst	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Civilingeniør	22	100	14	64	8	36	0	0
Cand. polit./ oecon., cand. jur. og cand. scient. pol.	21	100	12	57	9	43	0	0
Cand. phil. og cand. mag.	39	100	29	74	9	23	1	3
Cand. scient.	52	100	31	60	21	40	0	0
Magister	22	100	17	77	5	23	0	0
Andet	26	100	18	69	7	27	1	4
I alt	182*	100	121	67	59	32	2	1

Procenterne under ægtefælles/samlevers ansættelsesforhold er udregnet som rækkeprocenter.
*Kun ægtefæller/partnere med en akademisk uddannelse er medregnet her. Da en respondent ikke har oplyst uddannelsesforhold, udgør det totale antal 182.

Øvrige Norden: Den overordnede fordeling modsvarer forholdene hos forskerne i tidsbegrænset ansættelse. Også hos de danske forskere i de øvrige nordiske lande har især magistre en partner, der både er akademiker og fastansat. Derefter følger de humanistiske kandidater og civilingeniørerne. Til gengæld har kun få af de naturvidenskabelige og ingen af de samfundsvidenskabelige kandidater en sådan partner. Hos forskerne i tidsbegrænsede stillinger udgør den samfundsvidenskabelige gruppe også den mindste i forhold til partnerens fastansættelse og uddannelse, men trods det har over halvdelen af de løstansatte samfundsvidenskabelige kandidater en fastansat akademisk partner.

Uddannelse og ægtefællen er eller har været arbejdsløs

36 procent af de akademiske ægtefæller eller samlevere er eller har været helt eller delvist arbejdsløs. Procentdelen af de ægtefæller eller samlevere, der har været ramt af arbejdsløshed, er relativt ligeligt fordelt mellem de forskellige uddannelser, fra 33 procent blandt de samfundsvidenskabelige kandidater til 42 procent af alle naturvidenskabelige kandidater. Omtrent 40 procent af både cand. scient.erne, magistrene og de humanistiske kandidater har en partner, der har været helt eller delvist arbejdsløs.

Omtrent to tredjedele af civilingeniørerne og de samfundsvidenskabelige kandidater har akademisk uddannede ægtefæller eller samlevere, der ikke har været arbejdsløse. Og af de, der har været arbejdsløse, har ledighedsperioden gennemsnitligt været mellem tre og fem år. Partnernes arbejdsløshedsperioder på mere end seks år er fordelt på magistre (11 pct.), naturvidenskabelige kandidater (ti pct.) og humaniora (syv pct.).

Tabel 43. Uddannelseskategori og ægtefællen/samleveren er eller har været helt eller delvist arbejdsløs

	I alt		Helt eller delvist arbejdsløs		Ikke arbejdsløs		Ved ikke		Ønsker ikke at svare	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Civilingeniør	22	100	8	36	14	64	0	0	0	0
Cand. polit./oecon., cand. jur. samt cand. scient. pol.	21	100	7	33	14	67	0	0	0	0
Cand. phil. og cand. mag.	39	100	15	38	21	54	1	3	2	5
Cand. scient.	52	100	22	42	30	58	0	0	0	0
Magister	22	100	9	41	11	50	2	9	0	0
Andet	26	100	6	23	19	73	0	0	1	4
I alt	182*	100	67	36	109	60	3	2	3	2

Procenterne under ægtefælles/samlevers arbejdssituation er udregnet som rækkeprocenter.

* Kun ægtefæller/partnere med akademisk uddannelse er medregnet. Da en respondent ikke har oplyst uddannelsesforhold, udgør det totale antal 182.

Øvrige Norden: Her har væsentligt færre en ægtefælle eller samlever, der er eller har været arbejdsløs; igen flest hos magistrene og naturvidenskaberne, til gengæld gælder dette kun for få af de humanistiske kandidater. Varigheden af partnerens arbejdsløshed viser ikke markante forskelle mellem fagområderne, da ledighedslængden for alle faggrupper hovedsageligt befinder sig i intervallet mellem tre til fem år.

Kapitel 4. Arbejdsforhold

I det foregående kapitel blev alle de faktuelle oplysninger præsenteret. Da kapitlet indeholdt materiale, der er umiddelbart sammenligneligt med andre datakilder, blev materialet refereret meget detaljeret og stillet op i tabeller. I dette kapitel om arbejdsforholdene, og det følgende om opfattelser af situationen som løstansat forsker, hvor de interviewedes opfattelser bliver afdækket, er det derfor et ganske andet datamateriale, der præsenteres.

Ved en del af spørgeskemaets spørgsmål var det muligt at afkrydse mere end et svar, samtidig var der kommentarfelder til de spørgsmål, der behandles i dette og det næste kapitel. Kommentarfelterne blev i særdeles høj grad udnyttet af de interviewede, og bemærkningerne er inkorporerede i kapitel 4 og 5. Dette materiale er ikke er umiddelbart kvantificerbart og sammenligneligt med andre kilder, og af denne grund vil der kun forekomme enkelte tabeller. Ligeledes vil der ikke blive refereret detaljeret til procenter for ikke at gøre disse to kapitler for ufordøjelige.

I kapitel 6 vil materialet blive efterprøvet for mulige korrelationer i besvarelsesrækker set i forhold til variablerne køn, alder og uddannelse.

Årsag til sidste ansættelses ophør

Uanset køn forklarer hovedparten af forskerne i tidsbegrænsede stillinger ophøret af deres sidste ansættelse med kontraktudløb. Meget få begrundede ophøret med utilfredshed med arbejdsstedet. Et par mænd var blevet afskediget.

Det er hovedsageligt aldersgrupperne mellem 30 og 50, der anfører kontraktudløb og især magistre (71 pct.), fulgt af de naturvidenskabelige kandidater, har afkrydset kontraktudløb som en årsag til ansættelsesophør. Nederst ligger civilingeniørerne, hvor knapt halvdelen opgiver kontraktudløb som begrundelse for sidste ansættelses ophør.

Fonde og stillingsfinansiering

Halvdelen af de ansættelsesforhold, som de løstansatte forskere er i for tiden, er finansieret af fondsmidler. Ved at forholde fondsfinansiering til variablerne køn, uddannelse og alder fremgår det, hvilke grupper af løstansatte forskere, der har en fondsfinansieret ansættelse. Set i forhold til køn er lidt flere løstansatte mandlige forskere end kvindelige fondsfinansierede.

Indenfor en ti procents ramme viser der sig en sammenhæng mellem alder og fondsfinansiering. Lidt mere end halvdelen af den yngste aldersgruppe er fondsfinansieret, og det viser en svagt faldende tendens jo ældre aldersgruppen er. Tre fjerdedele af civilingeniørerne er fondsfinansierede, tæt fulgt af cand. scient.'erne. Dernæst er der et spring ned til de samfundsvidenskabelige kandidater, hvoraf halvdelen har fondsmidler, og videre ned til en fjerdedel af humanisterne.

Knapt en tredjedel af de løstansatte forskere har selv ansøgt om fondsmidler, ligeligt fordelt på de to køn. Aldersfordelingen viser, at størstedelen af de, der selv har ansøgt om fondsmidler er mellem 40 til 50 år. Især de naturvidenskabelige kandidater og civilingeniørerne har været aktive i forbindelse med at søge om fondsmidler. Markant færre magistre og humanistiske kandidater har selv har ansøgt om fondsmidler.

Ved at anlægge et længere tidsperspektiv, her fem år, ændres billedet noget. 220 af de løstansatte forskere (67 pct.) har indenfor de sidste fem år selv ansøgt om projektmidler, ligeligt fordelt på mænd og kvinder. De 40 til 50 årige udgør den største gruppe, tæt derefter kommer den yngre aldersgruppe mellem 30 til 40 år; men også mere end halvdelen af de 50 til 60 årige har selv ansøgt om projektmidler indenfor de seneste fem år.

Næsten alle de samfundsvidenskabelige kandidater har ansøgt om projektmidler indenfor de sidste fem år. Magistrene går fra før at være blandt de mindst aktive i forhold til fondsmiddelansøgninger til at være blandt de meget aktive, lige derefter kommer civilingeniørerne.

Tidsforbrug til projektansøgninger

Af tabel 44 fremgår det, at 194 personer ud af de 220, der selv har søgt forskningsmidler, har opgivet tidsforbruget. Tidsforbruget til at ansøge om projektmidler varierer fra en måned til et år, størstedelen har brugt fra en til seks måneder på at udarbejde projektansøgninger, hvorefter forbruget falder drastisk. De fleste mænd og kvinder har brugt omtrent en måned på at søge om projektmidler.

Tabel 44. Ansøgerprofil, tidsforbrug på projektansøgninger i måneder indenfor de sidste 5 år, fordelt på køn

	I alt		Kvinder		Mænd	
	Antal	procent	Antal	procent	Antal	procent
1 mdr.	63	29	30	27	33	31
2 mdr.	36	16	15	13	21	20
3 mdr.	40	18	25	22	15	14
4-6 mdr.	45	20	25	22	20	19
7-9 mdr.	4	2	1	1	3	3
10-12 mdr.	6	3	2	2	4	3
I alt med opgivet tidsforbrug	194	88	98	87	96	90
Uden opgivelse af tidsforbrug	26	12	15	13	11	10
I alt ansøgt om midler	220*	100	113	100	107	100

* Bemærk kategorien I alt består af 220 personer, da tabellen kun omfatter personer, der har søgt om projektmidler de seneste fem år.

Forholdet mellem fagområder og tidsforbrug vises i tabel 45. De samfundsvidenskabelige kandidater har brugt mindst tid på projektansøgninger, dvs. en måned. Ved både to og tre måneders tidsforbrug til ansøgning om projektmidler findes den største procentdel blandt de naturvidenskabelige kandidater. Fire til seks måneder på at søge om projektmidler ses især hos civilingeniører og magistre.

Tabel 45. Tidsforbrug på projektansøgninger indenfor de sidste 5 år, fordelt på uddannelse

	I alt		Civil-ingeniører		Samfundsvidenskaber**		Cand. phil og cand. mag.		Cand. scient.		Magister		Andet	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
1 mdr.	63	29	8	24	6	40	16	35	17	29	9	25	7	23
2 mdr.	36	16	4	12	3	19	6	13	13	22	7	19	3	10
3 mdr.	40	18	6	17	1	7	8	17	16	27	7	19	2	7
4-6 mdr.	45	20	10	29	0	0	9	20	10	17	10	28	6	20
7-9 mdr.	4	2	0	0	1	7	0	0	0	0	1	3	2	7
10-12 mdr.	6	3	2	6	0	0	2	4	0	0	1	3	1	3
I alt med opgivet tidsforbrug	194	88	30	88	11	73	41	89	56	95	35	97	21	70
Uden opgivelse af tidsforbrug	26	12	4	12	4	27	5	11	3	5	1	3	9	30
I alt ansøgt om midler	220*	100	34	100	15	100	46	100	59	100	36	100	30	100

* Bemærk kategorien I alt består af 220 personer, da tabellen kun omfatter personer, der har søgt om projektmidler de seneste fem år.

** Cand. polit./oecon., cand. jur. og cand. scient. pol.

Ønske om ansættelse på samme eller lignende sted

På spørgsmålet om de løstansatte forskere overvejer at søge en tidsbegrænset ansættelse eller midler til et nyt projekt ved den forskningsinstitution, som de for tiden er ansat ved eller sidst var ansat ved, svarer majoriteten (71 pct.) bekræftende, ligeligt fordelt på kvinder og mænd. Når oplysninger om alder og uddannelse inddrages kan gruppen beskrives yderligere. Omtrent tre fjerdedele af aldersgrupperne 30 til 50 år overvejer at søge igen ved samme institution, mod godt halvdelen af de 50 til 60 årige.

Hovedparten fra alle fagområder, undtagen samfundsvidenskaberne, ønsker at blive ansat ved samme institution igen. Kun godt halvdelen af de samfundsvidenskabelige kandidater overvejer en sådan ansættelse.

Langt færre, godt en tredjedel, overvejer at søge en tidsbegrænset stilling ved en anden forskningsinstitution, ligeligt fordelt på mænd og kvinder. Omtrent samme andel genfindes i aldersgrupperne 30 til 50 år. En væsentlig mindre del af de 50 til 60 årige overvejer at søge om ansættelse ved en anden institution.

Godt halvdelen af alle magistre overvejer at søge midlertidig ansættelse ved en anden forskningsinstitution. Dernæst er der et fald ned til de humanistiske kandidater og videre til de naturvidenskabelige kandidater og ned til de samfundsvidenskabelige. Nederst finder vi civilingeniørerne, hvor kun en mindre gruppe (17 pct.) eventuelt vil søge en tidsbegrænset ansættelse ved andre institutioner.

Ønsker at forlade forskningsverdenen

Under halvdelen af forskerne i tidsbegrænsede ansættelser påtænker at skifte til et helt andet arbejdsområde, lidt hyppigere blandt kvinder end mænd. I forhold til overvejelser om arbejdsskift viser det sig, at i takt med alderen overvejer færre at skift til et helt andet arbejdsområde. Det er især de 30 til 40 årige, der påtænker at forlade forskningsverdenen (47 pct.), dernæst følger de 40 til 50 årige. For aldersgruppen 50 til 60 år reduceres antallet markant, kun en mindre gruppe påtænker at forlade forskningsverdenen.

Den uddannelsesmæssige baggrund for de løstansatte forskere, der overvejer at forlade forskningsverdenen, er lige hyppigt forekommende i naturvidenskab, humaniora og tekniske videnskaber (40 pct.). Væsentligt færre af de samfundsvidenskabelige kandidater og magistrene overvejer et arbejdsskift til et andet område. Over to tredjedele i denne gruppe udtrykker, at de *ikke* ønsker at forlade forskningsinstitutionerne

Den vigtigste begrundelse for at overveje et arbejdsskift har været, at der ikke er udsigt til at få fastansættelse indenfor deres forskningsområde. Mange begrundelser afspejler en utilfredshed med de afledte konsekvenser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold, og de peger i den forbindelse på forhold som dårlig personalepolitik og arbejdsmiljø, en usikker og lang rekruttering fra stipendium til adjunktur, ringe mulighed for at få en ph.d.-grad; det er forskningsmæssigt og fagligt utilfredsstillende med løse ansættelser og deraf følgende korte tidshorisonter, og endelig, at de har et stort tidsforbrug på udarbejdelse af projektansøgninger. De løstansatte forskere ønsker især højere løn, sikkerhed i ansættelsen, og at kunne planlægge langsigtet. Enkelte siger også, at de ønsker at bruge deres viden udenfor universitetet.

Knap halvdelen af forskerne i kortvarige ansættelser har ikke i sinde at skifte til et andet arbejdsområde, fordi de ønsker at forske og udvikle deres forskningsområde og de synes, at deres arbejde er fagligt tilfredsstillende. En del ønsker ikke at skifte til et andet arbejdsområde, da de stadig håber på at få en fastansættelse indenfor deres fagområde. Endelig mener andre, at de er kommet for højt op i alderen til, at de kan skifte arbejde, eller at deres kvalifikationer ikke kan bruges, fordi de ligger uden for de områder, hvor der bliver slået stillinger op.

Villighed til at flytte inden- og udenlands

Mobiliteten indenfor Danmarks grænser er lav blandt forskere i tidsbegrænsede stillinger; kun 14 procent er villige til at flytte hvor som helst i Danmark for at få fast ansættelse, og mere end to tredjedele er overhovedet ikke indstillede på at skulle flytte. Det er især kvinderne, der ikke er villige til at flytte for at få fast ansættelse. Villigheden til at flytte efter arbejde indenlands viser ikke de store forskelle i forhold til alder. Aldersgruppen mellem 40 og 50 er dog lidt mere positivt indstillet end de øvrige.

De løstansatte forskeres mobilitet indenlands kan belyses yderligere ved at inddrage variabelen uddannelse. Næsten en fjerdedel af magistrene er villige til at flytte til andre steder i riget for at få stilling som fastansat. Kun nogle enkelte civilingeniører er villige til at flytte til hvor som helst i Danmark for at opnå fastansættelse, og ingen af de samfundsvidenskabelige kandidater ønsker at flytte.

Mobiliteten for at opnå fast arbejde i udlandet er lidt højere (22 pct.) end mobiliteten indenfor Danmark, lidt flere mænd end kvinder er villige til at flytte til udlandet. Svaret på det modsatte spørgsmål, at man ikke ønsker at flytte, udviser væsentlig større spredning mellem kvinders og mænds holdning; to tredjedele af kvinderne vil ikke flytte til udlandet, hvorimod mændene er væsentligt mindre negativt indstillede. Igen er det de 40 til 50 årige, der er mest mobile. Den yngste aldersgruppe er mindst mobil, og flest i denne gruppe ønsker overhovedet ikke at flytte.

Det er fortrinsvis de humanistiske kandidater (29 pct.) og magistrene, der ville være interesserede i at flytte til udlandet. Så kommer der et større spring ned til de andre fagområder, hvor man er knap så villige til at flytte udenlands. Næsten to tredjedele af alle cand. scient.'er vil ikke rejse til udlandet efter fast arbejde.

Fælles for besvarelsene på mobiliteten inden- og udenlands er, at kvinderne er mindre mobile end mænd; den yngste aldersgruppe, de 30 til 40 årige, vil ikke flytte for at opnå et fast ansættelsesforhold, medens de 40 til 50 årige er mest mobile. Hvad enten det drejer sig om at flytte andetsteds i Danmark eller til udlandet er magistre og humanistiske kandidater de mest mobile. De naturvidenskabelige kandidater er mest mobile indenfor Danmark, mindst mobile med hensyn til at flytte til udlandet.

Pres for at forlade forskerverdenen

Omkring en femtedel af alle forskere i tidsbegrænsede stillinger føler sig presset til at søge arbejde udenfor deres eget fagområde, fordelt på lidt flere kvinder end mænd. Aldersfordelingen viser, at det især er de yngre, der oplever et pres til at forlade forskerverdenen, medens kun en mindre gruppe blandt de 50 til 60 årige føler sig pressede. En tredjedel af forskerne indenfor humaniora føler sig pressede. En noget mindre del af de naturvidenskabelige kandidater og magistrene føler sig pressede til at forlade forskningsverdenen. Herfra og så ned til de samfundsvidenskabelige og tekniske videnskaber, hvor kun få føler et pres, er der et større spring.

Hovedparten, og heraf flest kvinder, føler sig pressede til at skifte til et arbejde som ikke-forsker. Dette pres opleves stærkest i den yngste aldersgruppe, medens kun ganske få af de 50 til 60 årige føler et sådant pres. Uddannelsesmæssigt kommer de fleste fra naturvidenskaberne og humaniora, ingen civilingeniører og kun en enkelt fra samfundsvidenskaberne føler et sådant pres.

Kvinder føler sig langt hyppigere end mænd pressede til at skifte til et arbejde helt udenfor det akademiske område. Flest i aldersgruppen 40 til 50 år, tæt fulgt af den yngste gruppe, føler, at de bliver udsat for et pres til at skifte over til et arbejde udenfor det akademiske område. Også her opleves dette pres, med enkelte undtagelser, ikke af de 50 til 60 årige. Uddannelsesmæssigt er det også uændret fra sidste spørgsmål, med flest humanister og næsten ingen samfundsvidenskabelige eller ingeniører.

Ganske få (fire pct.), især naturvidenskabelige kandidater og fra den yngste aldersgruppe, føler sig pressede til at søge arbejde som AC-Tap.

På spørgsmålet om, hvor presset til at forlade forskningsverdenen kommer fra, svarede den største gruppe på 40 personer, at presset primært kommer fra arbejdsmarkedets struktur, med en ligelig svarfordeling mellem køn og mellem aldersgrupperne 30 til 40 og 40 til 50 år. Kun et par mellem 50 til 60 år deler den opfattelse. Uddannelsesmæssigt er mønstret fra de forrige svar uændret. Andre har, ret ligeligt fordelt, anført kategorier så som arbejdsstedet, fagforeningen, arbejdsformidlingen eller familien.

Årsager til tidsbegrænsede stilling

Som den primære forklaring på, at de er ansat i tidsbegrænsede stillinger, nævner begge køn lige hyppigt manglen på faste stillinger indenfor deres fagområde (63 pct.). Det samme gør to tredjedele af de 30 til 50 årige, det er i mindre grad tilfældet hos de 50 til 60 årige. Hovedparten af de naturvidenskabelige kandidater (78 pct.) mod knap halvdelen af civilingeniørerne anser manglen på faste stillingsopslag som hovedårsagen til deres nuværende tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Midt mellem disse to grupperinger ligger de øvrige fagområder.

En anden væsentlig årsag til de løstansatte forskeres ansættelsesforhold udspringer af selve stillingsarten. Halvdelen af de interviewede er projektansatte på tidsbegrænsede kontrakter. Kønsfordelingen er jævn mellem kvinder og mænd. Undersøgelse af aldersfordelingen viser, at flest blandt de 30 til 40 årige er på tidsbegrænsede kontrakter (55 pct.), hvorefter det falder med ca. ti procent pr. følgende aldersgruppe. To tredjedele af civilingeniørerne og af de naturvidenskabelige kandidater er ansat på tidsbegrænsede kontrakter mod knap halvdelen af de samfundsvidenskabelige kandidater og magistrene. Kun en fjerdedel af de humanistiske kandidater er ansat på projekter.

Lidt under halvdelen har søgt, men ikke fået, faste stillinger. Fordelingen mellem mænd og kvinder er jævn, men der er variation mellem aldersgrupperne. Over halvdelen af de 40 til 50 årige har forgæves søgt faste stillinger mod kun en tredjedel af de 30 til 40 årige, midt mellem disse to aldersgrupper er de 50 til 60 årige placeret. To tredjedele af magistrene har forgæves søgt faste stillinger, så er der et tiprocents spring ned til de humanistiske kandidater og videre til de naturvidenskabelige kandidater. Færre af civilingeniørerne og færrest (19 pct.) fra samfundsvidenskaberne har forgæves søgt faste stillinger.

Som tidligere omtalt har et stort antal forskere i tidsbegrænsede stillinger kvalificeret sig yderligere efter afsluttet eksamen ved at erhverve sig en ph.d. grad, en licentiatgrad eller en doktorgrad. Herudover siger en tredjedel, lige- ligt fordelt på køn, at de i kraft af deres øjeblikkelige tidsbegrænsede stilling opbygger kvalifikationer til gavn for senere stillingsansøgninger. De enkelte fagområder adskiller sig ikke væsentligt fra hinanden i forhold til spørgsmålet om, at de forbedrer deres kvalifikationer ved kortvarige ansættelser.

Af en anden gruppes svar fremgår det, at de anser tilfredsstillende arbejds- udfordringer som den vigtigste forklaring på, at de er ansat i tidsbegrænsede stillinger. Både alder og køn er jævnt fordelt, men de uddannelsesmæssige forhold viser en markant spredning mellem de enkelte fagområder. Flest civilingeniører (60 pct.) siger, at de er ansat i løse stillinger, fordi de er tilfred- se med arbejdsudfordringerne, så kommer der et voldsomt fald ned til de samfunds- og naturvidenskabelige kandidater. Den positive holdning til arbejdsudfordringerne er endnu lavere hos magistrene og de humanistiske kandidater (ni pct.).

Blandt andre forklaringer er, at den nuværende ansættelse betragtes som en venteposition indtil bedre muligheder dukker op; det er hovedsageligt de 30 til 40 årige og de naturvidenskabelige kandidater, der venter på bedre mulig- heder. Private forhold kan spille ind; især hos de 30 til 40 årige reducerer private forhold mobiliteten og dermed muligheden for at søge arbejde. En mindre gruppe mener, at deres kvalifikationer er for snævre, hvilket begræn- ser deres muligheder på arbejdsmarkedet. Kun få (fire pct.) ønsker ikke en fast stilling, langt hovedparten af de løstansatte forskere stiler mod at opnå en fast ansættelse.

En fjerdedel af forskerne har suppleret spørgeskemaets valgmuligheder med at pege på andre årsager. Forklaringerne er meget forskelligartede og afhæng- ige af den enkeltes situation. Nogle forklarer deres midlertidige ansættelses- forhold med, at de ikke har en ph.d.-grad, andre siger, at der kun er meget få ph.d.-opslag indenfor deres områder; andre igen henviser til deres alder, enten har de for lidt erfaring eller også er de for gamle, mens igen andre mener, at den manglende succes med at opnå en fast stilling skyldes deres fagkombination, forskningsprioriteringer eller den nuværende universitets- politik. Som positive aspekter ved de løse ansættelsesforhold fremhæver enkelte fleksibilitet, et interessant arbejdsindhold eller frihed til at vælge forskningsemne.

Graden af tilfredshed/stress

Tidsbegrænsede ansættelser er især forbundet med øget stress og præstationskrav samt mindre faglig fordybelse på grund af søgen efter ny ansættelse eller projekt, siger to tredjedele af de interviewede. Især kvinderne forbinder løse ansættelser med stressende arbejdsforhold. Opfattelsen af øget stress i tidsbegrænsede stillinger gør sig især gældende for de 40 til 50 årige (72 pct.), mod to tredjedele af de 30 til 40 årige og mindre igen hos de 50 til 60 årige.

Inden for nogle fagområder forbinder man i højere grad tidsbegrænsede ansættelser med stress end inden for andre. Tre fjerdedele af magistrene og de humanistiske kandidater mener, at løse ansættelser giver øget stress, mod godt halvdelen fra de tekniske videnskaber.

Godt halvdelen af de løstansatte forskere, lidt flere kvinder end mænd, forbinder midlertidige stillinger med øgede præstationskrav. Aldersgrupperne 30 til 50 år forbinder i væsentlig højere grad tidsbegrænsede stillinger med større præstationskrav end de 50 til 60 årige. Den uddannelsesmæssige fordeling er den samme som ovenfor.

Andre igen argumenterer for, at tidsbegrænsede stillinger fører til mindre faglig fordybelse på grund af den megen tid, der anvendes på stillings- og projektansøgninger. Fordelingerne på køn, alder og uddannelse følger de samme tendenser som i de forrige besvarelser.

I hovedtræk efterlader de løstansatte forskeres besvarelser på denne række spørgsmål et negativt billede af midlertidige ansættelsesforhold, præget af stress, høje præstationskrav og mindre faglig fordybelse. Denne holdning udtrykkes især af magistrene og humanisterne, af de 40 til 50 årige og af lidt flere kvinder end mænd. En mindre gruppe af forskerne fremhæver dog også positive aspekter ved de tidsbegrænsede stillinger, som for eksempel øget frihed og større faglig inspiration og udfordring. De positive aspekter deles stort set ligeligt af kvinder og mænd. De yngre aldersgrupper forbinder ikke tidsbegrænsede ansættelsesforhold med øget frihed eller faglig udfordring og inspiration, hvorimod den ældre generation mellem 50 til 60 år har en mere positiv opfattelse af kortvarige stillinger. Magistrene gør sig bemærkede ved at have den største procentdel i forhold til samtlige mht. positive bemærkninger til midlertidige ansættelsesforhold.

Kapitel 5.

Den undersøgte population A-Skema.

Respondenternes opfattelser

Opfattelser af sammenhæng mellem alder og løse ansættelser

Blandt løstansatte forskere er der almindelig enighed om, at den største andel forskere i tidsbegrænsede ansættelser er i aldersgruppen af 30 til 40 årige. Når den uddannelsesmæssige baggrund medtages, viser det sig, at civilingeniørerne svarer anderledes end alle de øvrige; halvdelen af civilingeniørerne mener, at det fortrinsvis er forskere under 30 år, der sidder i midlertidige ansættelser.

To tredjedele af de løstansatte forskere mener, at det for nogle aldersgrupper er en større personlig belastning at sidde i et tidsbegrænset ansættelsesforhold end det er for andre aldersgrupper. I hovedtræk er mænd og kvinder enige om, at det er aldersgruppen 40 til 50 år, der oplever løse ansættelser som personligt mest belastende. Ingen af de løstansatte mener, at de under 30 år er mest belastede, og kun en enkelt mener, at det er forskere over 60 år der er mest belastede.

De samfundsvidenskabelige og humanistiske kandidater opfatter de 40 til 50 årige som den gruppe, der er mest personligt belastet af kortvarige ansættelser, fulgt af civilingeniørerne og de naturvidenskabelige kandidater.

Magistrene adskiller sig fra de andre fagområder ved at en femtedel i stedet peger på de 50 til 60 årige. Det generelle træk er, at de løstansatte forskere fremhæver, at de 30 til 40 årige udgør den største andel af løstansatte forskere, og at aldersgrupperne under 40 år har tidsbegrænsede ansættelser, fordi de eventuelt ikke har færdiggjort deres uddannelse eller fordi de prøver at opnå erfaring ved kortvarige ansættelser. Samtidig mener de, at det først og fremmest er aldersgruppen mellem 40 til 50 år, der er mest belastet af tidsbegrænsede ansættelser.

Opfattelser af sammenhæng mellem alder og fondsmidler

Ifølge en tredjedel af de løstansatte forskere kan alder også have betydning for adgangen til forskningsmidler fra fonde og lignende, lige hyppigt blandt mænd og kvinder og i de forskellige alderskategorier. En lidt større gruppe mener, at deres alder ingen betydning har for adgangen til forskningsmidler. Lidt flere blandt de samfundsvidenskabelige kandidater end hos de øvrige fagområder mener, at der er en sammenhæng mellem alder og erhvervelse af fondsmidler.

Blandt de løstansatte forskere er der modstridende forklaringer på, hvordan alderen kan have betydning for at få forskningsmidler. Nogle forskere mener, at kombinationen af at være både ung og velkvalificeret øger chancerne for at blive tildelt forskningsmidler, mens andre fremhæver, at erfarne og ældre forskere foretrækkes. En af begrundelserne for det første synspunkt er, at forskningsråd og -fonde især satser på de yngre og lovende forskere fremfor de ældre, der er knap så interessante og håbefulde længere, og der henvises i denne sammenhæng til talentprogrammer, der er møntet på de yngre forskere. I andre besvarelser skriver de løstansatte forskere, at forskningsrådene støtter de anerkendte eller veletablerede forskere, som de eventuelt kender fra tidligere. I denne sammenhæng ses en højere alder som en fordel, fordi ældre forskere i højere grad kan dokumentere resultater og erfaringer. Andre af de interviewede henviser til, at de personlige netværk, som de har opbygget gennem årene, er en væsentlig fordel ved tildeling af fondsmidler.

Nogle af forskerne skriver, at forskningsrådene på den ene side kræver en stor videnskabelig produktion for at man kan være hovedansøger (at det er nødvendigt med flere års erfaring), men samtidig er rådene på den anden side tilbageholdende med at tildele fondsmidler til ældre kandidater. De unge forskere, der er ubeskrevne blade, kan for eksempel have svært ved at opnå fondsmidler uden at samarbejde med ældre forskere, siges det også. En mindre del mener, at den biologiske alder ikke er afgørende, men i stedet er det kandidatalderen, kønnet eller erhvervelsen af en ph.d. grad, der har betydning, hvis man ønsker at opnå fondsmidler.

Opfattelser af samspillet mellem køn og løse ansættelser

I de løstansatte forskeres vurdering af, om mænd og kvinder i samme grad sidder i tidsbegrænsede ansættelser, svarer den største gruppe, at flest kvinder har kortvarige ansættelser. Kønsforskellen er her markant; en væsentlig større andel af kvinderne (61 pct.) end af mændene (21 pct.) mener, at flest kvinder har tidsbegrænsede ansættelser. En femtedel, heraf dobbelt så mange mænd som kvinder, mener, at mænd og kvinder i samme grad sidder i tidsbegrænsede stillinger. Kun fire kvinder og ti mænd mener, at flest mænd sidder i løse stillinger.

Aldersfordelingen viser, at over to tredjedele af de ældre forskere mener, at der er flere kvinder end mænd ansat i tidsbegrænsede stillinger. Dette synspunkt hænger sammen med alderskategorien; jo yngre jo færre tror, at der er flest kvinder i tidsbegrænsede ansættelser, og den yngste gruppe forskere i aldersgruppen mener i højere grad end de ældre aldersgrupper, at mænd og kvinder i samme grad er i tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Opfattelsen af løse ansættelser i forhold til køn afhænger også af uddannelsen. Det er fortrinsvis magistre, humanistiske- og samfundsvidenskabelige kandidater, der mener, at det er flest kvinder, der er løstansat, mod kun en fjerdedel af civilingeniørerne og de naturvidenskabelige kandidater.

Opfattelser af sammenhæng mellem køn og villigheden til at skifte karriere

En mindre del af de løstansatte forskere har svaret på spørgsmålet, om kvinder og mænd er lige villige til at afbryde en forskerkarriere baseret på tidsbegrænsede ansættelser til fordel for en fast stilling uden forskning og indenfor et helt andet område. Af de, der har vurderet villigheden til at forlade forskningsverdenen, mener den største gruppe, der indeholder en lidt større andel af kvinderne end af mændene, at kvinder er mest villige til at afbryde deres forskerkarriere. Den næststørste gruppe, der består af en lidt større andel af mænd end af kvinder, svarer, at mænd og kvinder er lige villige til at afbryde en forskerkarriere. Kun fem procent hævder, at mænd er mest villige til at stoppe en karriere baseret på løse ansættelser til fordel for fast arbejde udenfor forskningsverdenen.

Det er de yngste forskere, der mener, at kvinder i højere grad end mænd er villige til at skifte til fastansættelse udenfor forskningsmiljøet. Det er i den ældre aldersgruppe fra 50 til 60 år, at det siges, at mænd er mest villige til at forlade forskningen for at opnå fastansættelse.

Set i forhold til den uddannelsesmæssige baggrund, er der flest blandt de samfundsvidenskabelige kandidater (44 pct.), der mener, at kvinderne er mest villige til at skifte, og færrest blandt civilingeniørerne og magistrene (18 pct.). En fjerdedel af både de samfundsvidenskabelige- og naturvidenskabelige kandidater fremhæver, at mænd og kvinder er lige villige til at skifte karriere.

Flere af forskerne i tidsbegrænsede stillinger kommenterer spørgsmålet. At kvinder er mest villige til at forlade en karriere som forsker, bliver primært forbundet med familie og børn. Kvinder vil i højere grad give afkald på en karriere til fordel for børn, svares der. De fremhæver også, at kvinder føler et familieansvar og er mere optagede af at få arbejdsliv og privatliv til at fungere. Kvinder vil generelt gå efter tryghed i ansættelsen, hvorimod mænd er mere risikovillige. Forholdene i tidsbegrænsede stillinger er elendige, hvis man vil have børn, og derfor vælger kvinderne forskerkarrieren fra, mener flere.

Enkelte mener tværtom, at mænd er mest villige til at afbryde en karriere baseret på kortvarige ansættelser, da mænd ofte betragter sig som hovedforsørger i familien og derfor ønsker faste arbejdsforhold. Endelig skriver en del af de løstansatte forskere, at mænd og kvinder er lige villige til at afbryde en forskerkarriere; at forlade forskningsverdenen er ikke kønsspecifikt, men afhænger snarere af en række forhold som for eksempel om de har børn, om de er enlige forsørgere, arbejdsstedets indstilling og vedkommendes alder og personlighed.

Mulige konjunkturændringer

Halvdelen af forskerne i kortvarige stillinger mener, at der er sket konjunkturændringer af en sådan art indenfor deres fagområde, at ansættelsesmulighederne påvirkes. Knap en tredjedel siger, at konjunkturændringerne har påvirket deres ansættelsesmuligheder i en positiv retning, knap en femtedel opfatter deres ansættelsesmuligheder som forværrede. Lidt flere mænd end kvinder finder, at der er sket konjunkturændringer og at de har været positive. Det er især de yngre generationer, der opfatter ansættelsesmulighederne som forbedrede. Svarene er mere jævnt fordelt over aldersgrupperne blandt de, der mener, at ansættelsesmulighederne er forringede indenfor deres fagområde.

Når opfattelsen af konjunkturerne indenfor deres fagområde sammenholdes med deres uddannelsesmæssige baggrund, viser det sig, at omtrent halvdelen af både civilingeniører, samfundsvidenskabelige og naturvidenskabelige kandidater fremhæver, at der er sket konjunkturændringer indenfor deres respektive fagområde.

Flere humanister og færre magistre mener, at deres ansættelsesmuligheder er blevet påvirkede af konjunkturændringer. Over en tredjedel af de humanistiske kandidater mener, at konjunkturændringerne har påvirket deres ansættelsesmuligheder positivt, fulgt af både de samfundsvidenskabelige kandidater, magistrene og civilingeniørerne, hvorefter der er et fald ned til de naturvidenskabelige kandidater. Kun seks procent af de samfundsvidenskabelige kandidater og magistrene siger, at konjunkturændringerne har ført til forværrede ansættelsesmuligheder, hvorimod op til en fjerdedel af de øvrige fagområder mener, at ændringerne har haft negativ betydning for ansættelsesmulighederne.

En del af forskerne har uddybet, på hvilke måder deres ansættelsesmuligheder er blevet påvirket af konjunkturændringer. Forværrede ansættelsesmuligheder begrundes de ofte med nedgang i studenteroptagelsen indenfor deres fagområde og at derfor færre faste stillinger slås op. Ophør af særlige programmidler nævnes også af flere. Det er især forskere fra naturvidenskaberne, men også fra de tekniske og merkantile videnskaber, der henviser til faldende studenteroptag. Nedskæringer og dårlig økonomi indenfor blandt andet naturvidenskaberne, museumsbranchen og de merkantile videnskaber medfører, at faste stillinger enten ikke genbesættes eller at de forlænges som deltidsstillinger.

Forbedrede ansættelsesmuligheder forklares ved stigende studenteroptag på blandt andet de humanistiske uddannelser og indenfor visse samfundsvidenskabelige fag. Nogle kommer ind på, at fag som f.eks. medievidenskab, filosofi, nordisk og jura mangler kvalificeret personale, fordi fagenes popularitet er steget i de senere år. Andre siger, at det er i privatsektoren, at jobmulighederne er øgede. Den sidste gruppe fremhæver, at svaret på spørgsmålet om, hvorvidt ansættelsesmulighederne er forbedrede eller forværrede, afhænger af, om ens fagområde ligger indenfor et prioritetsområde, om konjunkturerne er fagpolitisk bestemt, og om institutpolitikken er afgørende for ansættelsesmulighederne.

Universitetsverdenen og den øvrige verden

En tredjedel af forskerne i tidsbegrænsede stillinger tror, at forskningsmidler og forskningsansættelse på universitetet forbedrer mulighederne for at få arbejde udenfor universitetsverdenen, men omtrent lige så mange mener, at det i visse sammenhænge kan forringe mulighederne for arbejde udenfor universitetsregi. Der er ikke stor afstand mellem kvinders og mænds holdning, men de mandlige forskere er lidt mere optimistiske end de kvindelige i dette spørgsmål.

Der er heller ikke de store forskelle på tværs af aldersgrupperne. Også her mener en tredjedel, at forskningsmidler og forskningsansættelse ved universitetet kan forringe mulighederne for at kunne få en ansættelse udenfor universitetsregi. Den yngste aldersgruppe har en anelse mere positiv forventning til vurderingen af deres kvalifikationer i sammenhænge udenfor universitetsverdenen. Set i forhold til de løstansatte forskeres uddannelsesmæssige baggrund er de samfundsvidenskabelige kandidater de mest positive (44 pct.), dernæst følger naturvidenskaberne. De tekniske videnskaber anser universitetsansættelse som en forbedring af mulighederne for ansættelse udenfor universitetsverdenen. Med en fjerdedel ligger humaniora nederst i en optimistisk opfattelse af den omgivende verdens vurdering af kvalifikationerne. En betydelig større del af de humanistiske kandidater mener, at forskningsmidler og forskningsansættelse ved universitetet direkte kan være diskvalificerende, når man søger stillinger udenfor universitetet. De følges forholdsvis tæt af magistrene og civilingeniørerne. Den mindste gruppe skeptikere findes hos de naturvidenskabelige og samfundsvidenskabelige kandidater. Flere uddyber deres holdning med at henvise til, at hvis man har ledet et forskningsprojekt selvstændigt og opnået støtte i form af forskningsmidler, så er der etableret et grundlag for en positiv bedømmelse af vedkommende også udenfor forskningsverdenen.

Knap en fjerdedel af de interviewede har svaret, at mulighederne for ansættelse udenfor universitetsverdenen i sig selv hverken forbedres eller forringes ved at man har haft universitetsansættelse. I deres uddybende kommentarer forklarer de, at en sådan vurdering afhænger af en række forhold så som stillingstype, arbejdets art, ansættelsesstedet, universitetsansættelsens længde, fagområde og øvrige kvalifikationer.

Også flere af de, der har skrevet, at en universitetsansættelse forringer mulighederne for at opnå arbejde udenfor forskningsverdenen, er kommet med begrundelser. De fremhæver, at der er et forståelsesproblem mellem den akademiske verden og omgivelserne. Ofte betragtes universitetet af omverdenen som en beskyttet verden, hvor man lever og arbejder i "elfenbenstårne". Universitetsansatte akademikere anses for at være teoretikere uden praktisk viden og kunnen. Sådanne fordomme hos omverdenen medfører afslag når man søger stillinger udenfor forskningsinstitutionerne. Omverdenens forestilling om, at forskere er for specialiserede, at de er overkvalificerede og at de ikke kan overholde deadlines siges også at begrænse stillingsmulighederne. At have erhvervet en grad, som for eksempel ph.d.graden, er ikke nødvendigvis en fordel, når man søger stillinger udenfor forskningssystemet, i stedet kan man ofte blive mødt med skepsis, som f.eks., at vedkommende er for ambitiøs og blot vil vente på en mulighed for at vende tilbage til universitetsverdenen.

Nogle af de løstansatte forskere hævder, at en del ledere udenfor universitetsverdenen ikke ønsker at ansætte medarbejdere med højere kvalifikationer end deres egne, og derfor frasorterer kvalificerede ansøgere. Årsagen kan også være økonomisk begrundet; arbejdsgiveren har eventuelt ikke mulighed for eller vilje til at aflønne en højtuddannet forsker, men foretrækker billigere arbejdskraft. Varigheden af universitetsansættelsen er også afgørende for ens mulighed for at få arbejde udenfor universiteterne, mener de løstansatte forskere. Hvis man har haft lange perioder med løse universitetsansættelser, måske mere end fem år, vil det blive vurderet negativt.

Endnu andre mener, at i det omfang arbejdsstedet ønsker en vis specialisering hos dets medarbejdere, så forbedres mulighederne for at få beskæftigelse udenfor universitetets regi. Universitetsfolk har bedre chancer for at få ansættelser i specialiststillinger end i generaliststillinger, fremhæves det af mange af undersøgelsens deltagere.

Kapitel 6.

Efterprøvelse af mulige korrelationer

For at undersøge, om der er mulige korrelationer mellem en eller flere af variablerne¹⁵ og de besvarede spørgsmål, vil der i dette kapitel blive foretaget en faktoranalyse på udvalgte sæt af spørgsmål. Kort forklaret, så vil der ved statistiske metoder blive efterprøvet, om det forholder sig sådan, at hvis for eksempel kvinder svarer *ja* til spørgsmål A, så er der stor sandsynlighed for, at de også svarer *ja* til spørgsmålene B, C og D.

I en faktoranalyse korrigeres der for de forskellige faktorer, som indgår i analysen, idet man sammenvejer alle svarene i de spørgsmål, der anvendes i faktorerne. Det betyder, at der i enkelte tilfælde kan forekomme afvigelser i forhold til tabellerne i kapitlerne 3 til 5. Desuden er de tre aldersgruppers besvarelser i samtlige figurer i dette kapitel udregnet på basis af tre lige store aldersgrupper for at opnå et ens sammenligningsgrundlag. For at få det samme antal personer i hver aldersgruppe er fordelingen blevet: 31 år til 36 år; 37 år til 43 år og 44 til 58 år. Derfor kan der her være afvigelser i forhold til materialet i resten af undersøgelsen. I situationer, hvor der skulle kunne opstå tvivl, henvises der til de forrige kapitlers oplysninger og tabeller, der indeholder informationer om de absolutte tal.

For alle figurer i dette kapitel gælder, at koordinatsystemets *Y*-akse har to betydninger: én for faktorerne og én for de oprindelige spørgsmål, der blev anvendt for at indikere en betydning, dvs. de spørgsmål, der er anvendt til konstruktionen af faktorerne.

For de oprindelige spørgsmål gælder det, at langt de fleste punkter ligger mellem 0 og 1, idet LSMEAN her dækker over andelen, der svarede positivt på det pågældende spørgsmål. Således dækker 1 over, at alle (100 procent) svarede positivt på det pågældende spørgsmål og 0 (0 procent) dækker over, at ingen svarede positivt. Hvis kurven for én aldersgruppe ligger over kurven for de andre aldersgrupper betyder det, at personer i denne aldersgruppe oftere svarer positivt end andre. For spørgsmålet om børn gælder det, at LSMEAN her angiver gennemsnittet af børn i den pågældende gruppe (se figur 10a-c).

¹⁵ *Køn, alder og uddannelse.*

På *X-aksen* er faktorerne afsat; hvis kun én faktor er markeret på figuren skyldes det, at faktoranalysen har vist, at der ikke er nogen signifikant anden faktor. Faktorerne (her: factor 1, factor 2) er alle dannet, så de har et neutralt midtpunkt (gennemsnit) på 0 og en spredning på 1. Faktorerne er dannet ud fra de oprindelige spørgsmål, så en placering langt fra 0 betyder, at en relativ stor andel af samtlige i den pågældende gruppe har svaret på samme måde i forhold til samtlige bagvedliggende spørgsmål. Der er således både en sammenhæng mellem de pågældende spørgsmål *og* en systematisk forskel mellem kategorierne, som for eksempel aldersgrupperne. En placering over 0 betyder, at relativt flere i gruppen har svaret positivt på de bagvedliggende spørgsmål, og en placering under 0 betyder, at relativt flere i gruppen har svaret negativt på de bagvedliggende spørgsmål.

Pres for at søge arbejde udenfor eget fagområde

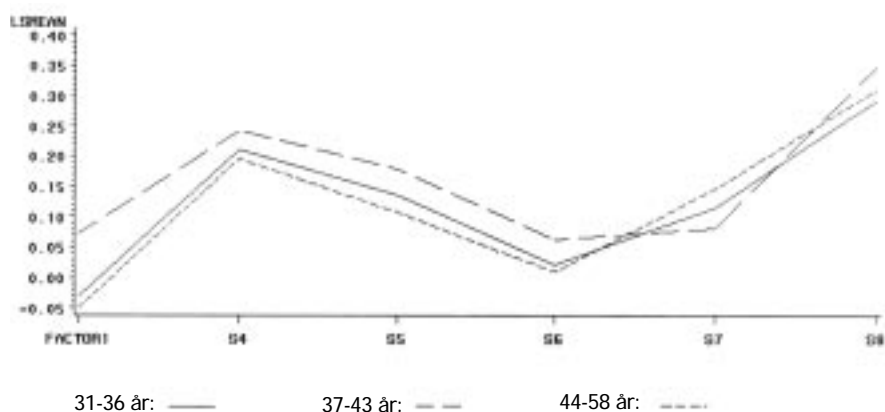
Flere af de tidsbegrænsede forskere har anført i spørgeskemaet, at de føler sig pressede til at søge arbejde udenfor deres eget fagområde. De har bl.a. afkrydset, at de er pressede til at skifte til et arbejde som ikke-forsker, til at blive AC-Tap eller til at søge et arbejde udenfor det akademiske område.

I alt fem spørgsmål vedrørende disse forhold er blevet underkastet analyse i figurerne fra 5a til 5c. Faktor 1 har i disse tre figurer en høj forklaringsgrad, hvilket kan tolkes som, at disse fem spørgsmål er tæt forbundne. De fem spørgsmål er sat i forhold til variablerne alder, køn og uddannelse for at synliggøre sammenfald og variation i forhold til variablerne. De sammenvejede spørgsmål er placerede under faktor 1 i figurerne. Det drejer sig om følgende spørgsmål: 1/ føler man sig presset til at søge arbejde udenfor ens fagområde, 2/ føler man sig presset til at skifte til arbejde som ikke-forsker eller 3/ som AC-TAP og 4/ føler man sig presset til at skifte til et arbejde udenfor det akademiske område. De tre figurer medtager også 5/ de interviewede forskeres vurdering af, om mulighederne for at få arbejde udenfor universitetsverdenen forringes eller forbedres efter at man har haft forskningsmidler eller forskningsansættelse på et universitet.

I figur 5a er presset illustreret i forhold til aldersgrupper. I forhold til de sammenvejede spørgsmål under faktor 1 adskiller den midterste aldersgruppe sig fra de andre aldersgrupper, selvom den følger de samme tendenser. Denne gruppe føler sig mest presset til søge arbejde uden for fagområdet, eller at skifte til et arbejde som ikke-forsker eller til AC-TAP, men den føler sig mindre presset til at søge arbejde udenfor det akademiske område.

En stor andel af de interviewede giver udtryk for, at det påvirker mulighederne for at få arbejde udenfor universitetsmiljøet, hvis man har haft ansættelse eller forskningsmidler ved et universitet.

Figur 5a. Aldersgrupper, pres og andre muligheder

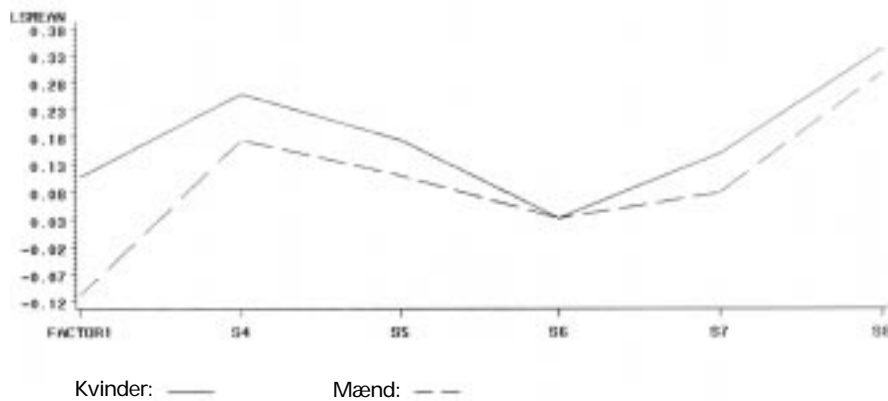


Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål:

- S4 Føler sig presset til at søge arbejde udenfor fagområdet.
- S5 Føler sig presset til at søge arbejde som ikke-forsker.
- S6 Føler sig presset til at søge arbejde som AC-TAP.
- S7 Føler sig presset til at søge arbejde udenfor det akademiske område.
- S8 Universitetsansættelse påvirker mulighederne for at få ansættelse udenfor universitetsområdet.

Kønsfordelingen i besvarelsen af spørgsmålet fremgår af figur 5b. Her er det tydeligt, at især kvinderne føler sig pressede. Ved at se på spørgsmålene hver for sig, viser figuren, at der er kvindeflertal til alle spørgsmålene undtagen et. Mænd og kvinder føler sig i samme grad pressede til at skifte til et arbejde som AC-Tap. I en lidt højere grad end mændene mener kvinderne, at ansættelsesmulighederne bliver forringede efter en ansættelse på et universitet. Men trods den indbyrdes afstand mellem mænds og kvinders svar, så følger de det samme mønster.

Figur 5b. Køn, pres og andre muligheder



Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål:

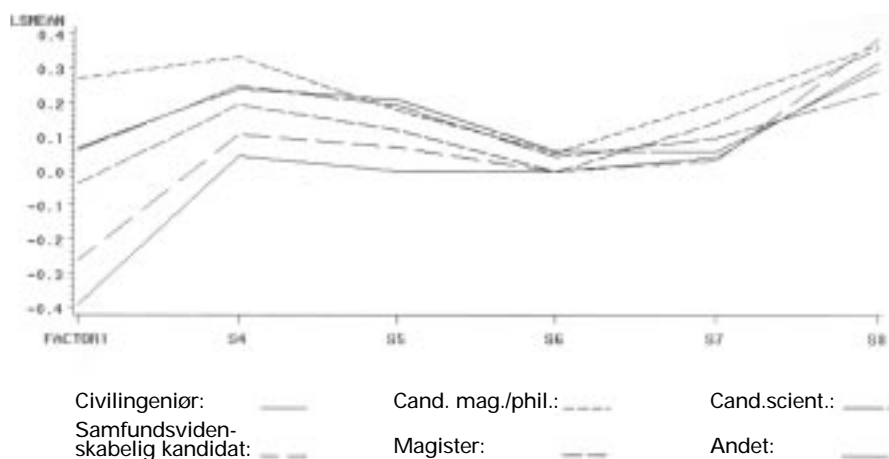
- S4 Føler sig presset til at søge arbejde udenfor fagområde.
- S5 Føler sig presset til at søge arbejde som ikke-forsker.
- S6 Føler sig presset til at søge arbejde som AC-TAP.
- S7 Føler sig presset til at søge arbejde udenfor det akademiske område.
- S8 Universitetsansættelse påvirker mulighederne for at få ansættelse udenfor universitetsområdet.

I figur 5c forholdes de samme spørgsmål nu til forskernes faglige baggrund. Figuren viser en stor spredning mellem de forskellige uddannelser. Men trods den store spredning viser figuren, at der er en generel tendens til at føle sig presset til at søge arbejde udenfor deres fagområde; mest udtalt for humanister og mindst for civilingeniørerne og de samfundsvidenskabelige kandidater (jf. faktor 1).

De naturvidenskabelige kandidater og magistrene befinder sig i mellempositionen. Her, som i de to foregående figurer, føler færrest sig presset til at tage arbejde som AC-TAP.

Det fremgår af figurerne 5a-5c, at den generelle holdning er, at universitetsansættelse forringer mulighederne for ansættelse udenfor universitetsverdenen. Der er ikke markante udsving mellem uddannelserne. De naturvidenskabelige kandidater mener dog i mindre udpræget grad end de øvrige, at ansættelsesmulighederne forringes.

Figur 5c. Uddannelse, pres og andre muligheder



Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål:

- S4 Føler sig presset til at søge arbejde udenfor fagområde.
- S5 Føler sig presset til at søge arbejde som ikke-forsker.
- S6 Føler sig presset til at søge arbejde som AC-TAP.
- S7 Føler sig presset til at søge arbejde udenfor det akademiske område.
- S8 Universitetsansættelse påvirker mulighederne for at få ansættelse udenfor universitetsområdet.

Holdning til tidsbegrænsede ansættelser

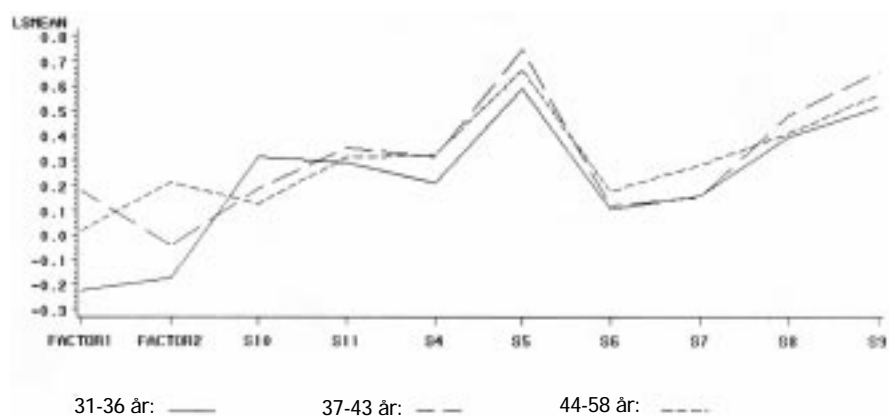
I figurene 6a, 6b og 6c er de løstansatte forskeres opfattelse af tidsbegrænsede ansættelser illustreret i forhold til alder, køn og uddannelse. Under faktor 1 i figurene er den negative opfattelse af løse ansættelser sammenvejet. Det drejer sig om opfattelser af, at tidsbegrænsede ansættelser giver øget stress, mindre faglig fordybelse, øgede præstationskrav og endelig, at den interviewede intet sammenligningsgrundlag har. Faktor 2 sammenfatter den positive opfattelse af midlertidige stillinger, dvs. øget frihed, større faglig inspiration og større faglige udfordringer.

Når man ser på faktor 1 i figur 6a fremgår det, at den midterste aldersgruppe i højere grad end de øvrige aldersgrupper mener, at midlertidige stillinger giver enten øget stress, mindre faglig fordybelse, øgede præstationskrav eller har svaret, at de intet sammenligningsgrundlag har, fordi de aldrig har haft faste stillinger. Færrest blandt den yngste gruppe har en negativ opfattelse af tidsbegrænsede stillinger, men den decideret positive holdning findes ikke her, men hos den ældre aldersgruppe.

Når man ser på spørgsmålene enkeltvis fremgår det, at alle aldersgrupper følger det samme mønster, og betragter stress som den mest negative konsekvens af tidsbegrænsede ansættelser. Øgede præstationskrav og mindre faglig fordybelse rangerer også højt i alle de løstansatte forskeres opfattelse af konsekvenserne af de tidsbegrænsede stillinger.

Alle tre aldersgrupper udtrykker en noget pessimistisk vurdering af de fremtidige ansættelsesmuligheder, når man først har været universitetsansat.

Figur 6a. Aldersgrupper og holdning til tidsbegrænsede ansættelser



Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Øget stress, mindre faglig fordybelse, øgede præstationskrav, intet sammenligningsgrundlag.

Faktor 2: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Øget frihed, større faglig inspiration, større faglig udfordring.

S10 Har intet sammenligningsgrundlag

S11 Universitetsansættelse forringer mulighederne for at få ansættelse udenfor universitetsområdet

S4 Øget frihed

S5 Øget stress

S6 Større faglig inspiration

S7 Større faglig udfordring

S8 Mindre faglig fordybelse

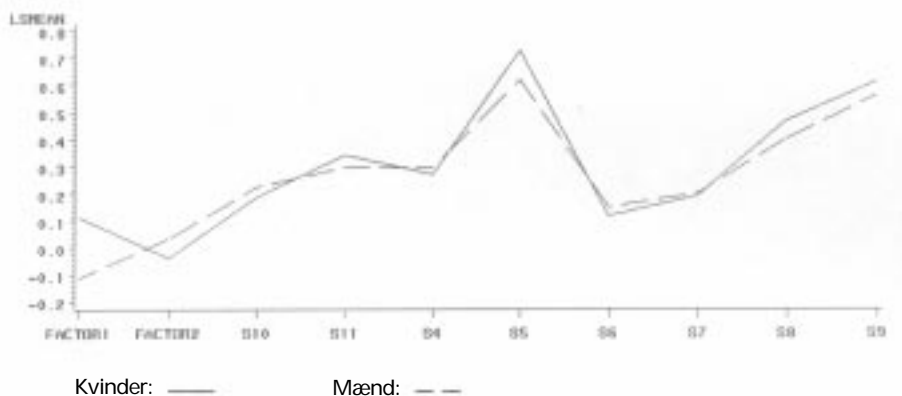
S9 Øgede præstationskrav

Af figur 6b fremgår det at mænd i mindre grad end kvinder har en negativ opfattelse af tidsbegrænsede stillinger. Flere kvinders end mænds svar har en positiv værdi i forhold til faktor 1, medens kun lidt flere mænds end kvinders svar har en positiv værdi i forhold til faktor 2. Men forskellene mellem kvinders og mænds opfattelser er minimale. Stress opleves af begge køn som den væsentligste negative følge af løse ansættelser. Flere kvinder end mænd fremhæver også øgede præstationskrav og mindre faglig fordybelse. Til gengæld svarer flere mænd, at de intet sammenligningsgrundlag har, da de aldrig har haft en fast ansættelse.

Kvindernes negative opfattelse af tidsbegrænsede stillinger afspejles i deres vurdering af fremtidsmulighederne. Flere kvinder end mænd mener, at forskningsmidler og forskningsansættelse på universiteter reducerer mulighederne for arbejde udenfor universitetsverdenen.

Med hensyn til de positive opfattelser af tidsbegrænsede stillinger er der mindre forskel mellem kvinders og mænds besvarelser. Øget frihed er den væsentligste positive gevinst ved de løse ansættelser. En anelse flere mænd end kvinder forbinder løse stillinger med øget frihed og med større faglig inspiration, hvorimod mænd og kvinder i samme grad har fremhævet, at de tidsbegrænsede ansættelser giver større faglig udfordring.

Figur 6b. Køn og holdning til tidsbegrænsede ansættelser



Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Øget stress, mindre faglig fordybelse, øgede præstationskrav, intet sammenligningsgrundlag.

Faktor 2: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Øget frihed, større faglig inspiration, større faglig udfordring.

S10 Har intet sammenligningsgrundlag

S11 Universitetsansættelse forringer mulighederne for at få ansættelse udenfor universitetsområdet

S4 Øget frihed

S5 Øget stress

S6 Større faglig inspiration

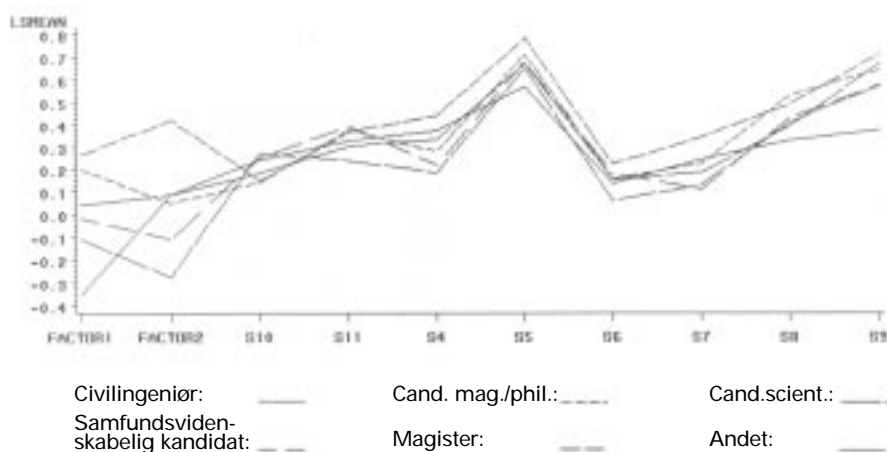
S7 Større faglig udfordring

S8 Mindre faglig fordybelse

S9 Øgede præstationskrav

I figur 6c er uddannelsen sammenholdt med opfattelsen af tidsbegrænsede ansættelser. Besvarelsene viser en stor spredning mellem uddannelserne. Magistrene er placeret i begge yderpunkter i henhold til *faktor 1 og faktor 2*. Humanisterne betragter løse ansættelsesforhold negativt. Civilingeniørerne adskiller sig fra de andre fagområder; færre ingeniører end alle andre grupper forbinder løse ansættelser med stress, øgede præstationskrav eller mindre faglig fordybelse. Når de positive opfattelser af kortvarige stillinger sammenholdes med uddannelse, viser der sig også en stor spredning, og færrest fra naturvidenskaberne har en positiv opfattelse af løse ansættelser.

Figur 6c. Uddannelse og holdning til tidsbegrænset ansættelse



Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Øget stress, mindre faglig fordybelse, øgede præstationskrav, intet sammenligningsgrundlag.

Faktor 2: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Øget frihed, større faglig inspiration, større faglig udfordring.

S10 Har intet sammenligningsgrundlag

S11 Universitetsansættelse forringer mulighederne for at få ansættelse udenfor universitetsområdet

S4 Øget frihed

S5 Øget stress

S6 Større faglig inspiration

S7 Større faglig udfordring

S8 Mindre faglig fordybelse

S9 Øgede præstationskrav

Stress er den hyppigste følge af kortvarige ansættelser. Civilingeniørerne forbinder dog i mindre grad end andre løse stillingsansættelser med stress, ligesom de i mindre grad synes, at præstationskravene øges.

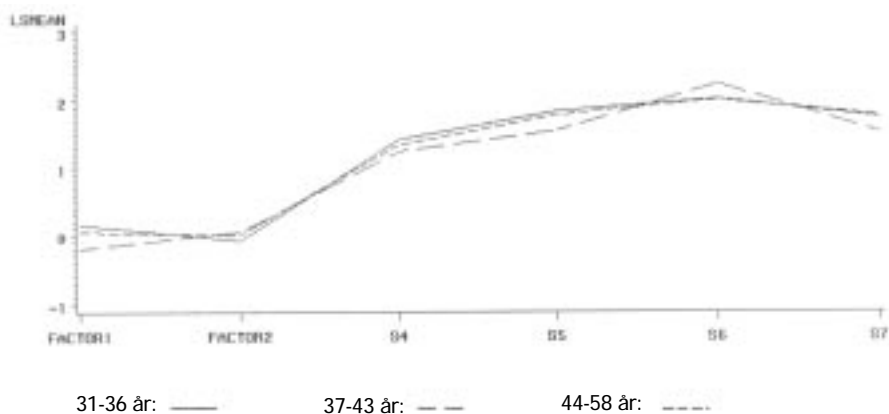
Af positive træk ved kortvarige stillinger er øget frihed den tydeligste. Magistrerne er her, som indenfor næsten alle denne gruppes spørgsmål, hvad enten det drejede sig om positive eller negative aspekter, i flertal, men også civilingeniørerne mener, at tidsbegrænsede stillinger giver øget frihed, i modsætning til de naturvidenskabelige- og samfundsvidenskabelige kandidater. De naturvidenskabelige kandidater adskiller sig en anelse fra de andre fagområder, ved i mindre grad at mene, at løse ansættelser er fagligt inspirerende.

Ingen uddannelse adskiller sig markant fra de andre på spørgsmålet om, hvorvidt forskningsmidler og forskningsansættelse forringer fremtidige ansættelsesmuligheder udenfor universitetet.

Overvejelser om fremtidige ansættelser

I figur 7a-c er faktor 1 en sammenvejning af spørgsmålene om man igen vil søge en tidsbegrænset ansættelse/midler til nyt projekt ved den nuværende institution, og om man overvejer at søge en tidsbegrænset ansættelse ved en anden institution. *Faktor 2* er en sammenvejning af spørgsmålet, om der i nær fremtid bliver opslået en fast stilling på det nuværende ansættelsessted, som de kan søge, og spørgsmålet, om man overvejer at skifte til helt andet område. Både i faktor 1 og i faktor 2 er udsvingene minimale, og faktorerne ligger meget tæt på Y-aksens 0-punkt. Forskellene i gruppernes svar her og under de to følgende variabler køn og uddannelse er minimale.

Figur 7a. Aldersgrupper og overvejelser om fremtidige ansættelser



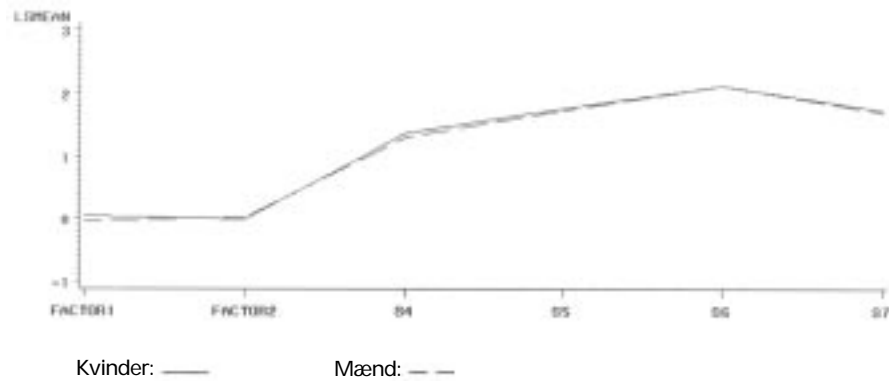
Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Vil søge tidsbegrænset ansættelse eller forskningsmidler til projekt placeret ved nuværende arbejdssted og vil søge ansættelse ved anden forskningsinstitution.

Faktor 2: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Der kommer en fast - stilling på nuværende ansættelsessted, som man vil søge og overvejer at skifte til helt andet arbejdsområde.

- S4 Vil søge tidsbegrænset ansættelse eller forskningsmidler til projekt placeret ved nuværende arbejdssted
- S5 Vil søge tidsbegrænset ansættelse eller forskningsmidler til projekt placeret ved et andet arbejdssted
- S6 Der kommer en fast stilling på nuværende ansættelsessted, som man vil søge
- S7 Overvejer at skifte til helt andet arbejdsområde

Af figur 7b fremgår det, at der ingen nævneværdig forskel er på mænds og kvinders svar i forhold til, om de overvejer at søge en tidsbegrænset stilling, om de kender til fremtidige opslag af faste stillinger på deres arbejdsplads, og om de p[å]tænker at skifte til et andet arbejdsområde.

Figur 7b. Køn og overvejelser om fremtidige ansættelser



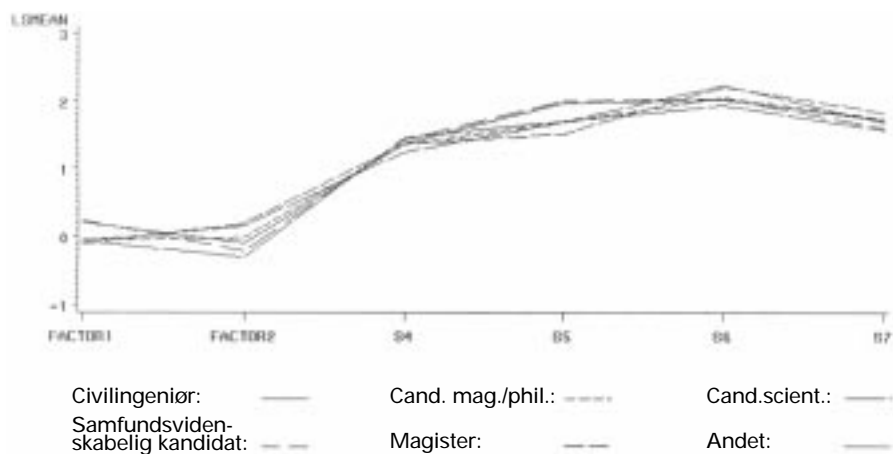
Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Vil søge tidsbegrænset ansættelse eller forskningsmidler til projekt placeret ved nuværende arbejdssted og vil søge ansættelse ved anden forskningsinstitution.

Faktor 2: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Der kommer en fast - stilling på nuværende ansættelsessted, som man vil søge og overvejer at skifte til helt andet arbejdsområde.

- S4 Vil søge tidsbegrænset ansættelse eller forskningsmidler til projekt placeret ved nuværende arbejdssted
- S5 Vil søge tidsbegrænset ansættelse eller forskningsmidler til projekt placeret ved et andet arbejdssted
- S6 Der kommer en fast stilling på nuværende ansættelsessted, som man vil søge
- S7 Overvejer at skifte til helt andet arbejdsområde

I figur 7c forholdes spørgsmålene til den uddannelsesmæssige baggrund. Svarvariationen er også her meget begrænset. Uanset hvilken af variablerne, som besvarelserne er blevet relateret til, følger fordelingen af besvarelserne et næsten identisk mønster.

Figur 7c. Uddannelse og overvejelser om fremtidige ansættelser



Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Vil søge tidsbegrænset ansættelse eller forskningsmidler til projekt placeret ved nuværende arbejdssted og vil søge ansættelse ved anden forskningsinstitution.

Faktor 2: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Der kommer en fast -stilling på nuværende ansættelsessted, som man vil søge og overvejer at skifte til helt andet arbejdsområde.

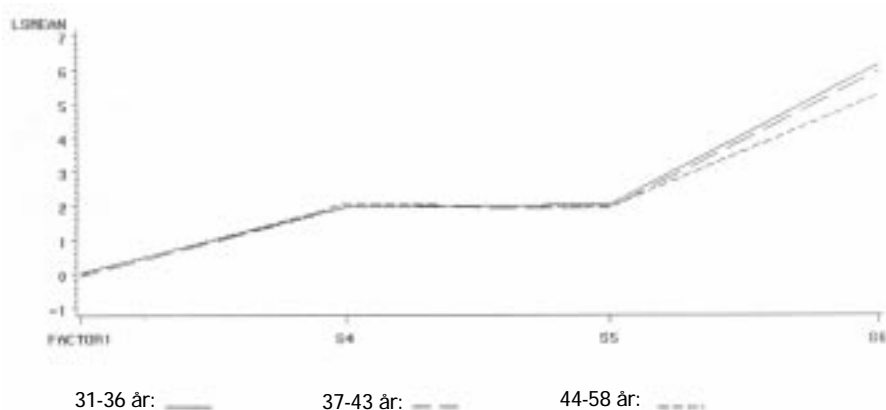
- S4 Vil søge tidsbegrænset ansættelse eller forskningsmidler til projekt placeret ved nuværende arbejdssted
- S5 Vil søge tidsbegrænset ansættelse eller forskningsmidler til projekt placeret ved et andet arbejdssted
- S6 Der kommer en fast stilling på nuværende ansættelsessted, som man vil søge
- S7 Overvejer at skifte til helt andet arbejdsområde

Mobilitet og familie

De løstansatte forskeres mobilitet i forhold til at rejse til udlandet eller til et andet sted i Danmark for at opnå en fastansættelse fremgår af figurerne 8a, 8b og 8c. Disse spørgsmål er i faktor 1 sammenvejede med spørgsmål om, hvorvidt ægtefællens eller samleverens arbejdssituation begrænser de løstansatte forskeres mobilitet. Ingen af de tre figurer viser de store udsving i besvarelserne; mest markant her er den store betydning, som ægtefællen har for valget af om man vil flytte efter arbejde.

I figur 8a forholdes de tidsbegrænsede forskeres mobilitet med alder, og det fremgår tydeligt, at der ikke er store forskelle i aldersgruppernes besvarelser. Der er en ganske svag tendens til, at med alderen er mobiliteten mindre begrænset af partnerens arbejdssituation.

Figur 8a. Alder, mobilitet og familie



Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Er villig til at flytte hvor som helst i Danmark for at få fast ansættelse og er villig til at flytte til udlandet for at få fast ansættelse.

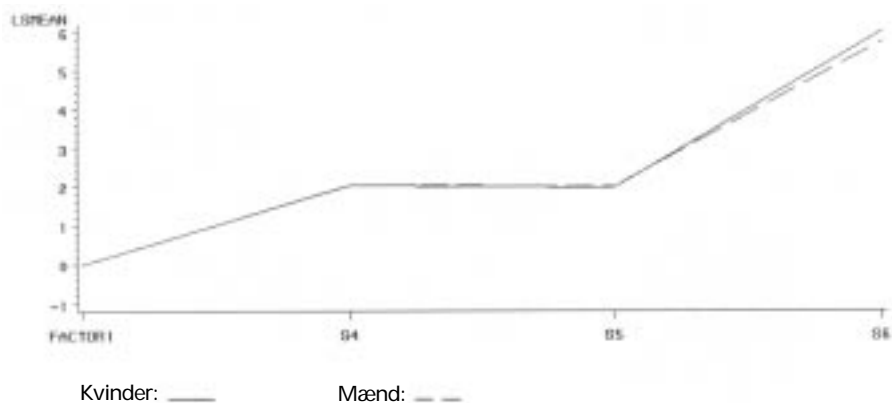
S4 Er villig til at flytte hvor som helst i Danmark for at få fast ansættelse

S5 Er villig til at flytte til udlandet for at få fast ansættelse

S6 Ægtefællens ansættelsesforhold har indflydelse på mulighederne for at flytte

Af figur 8b ses det, at der ikke er nævneværdige forskelle på kvinders og mænds besvarelser.

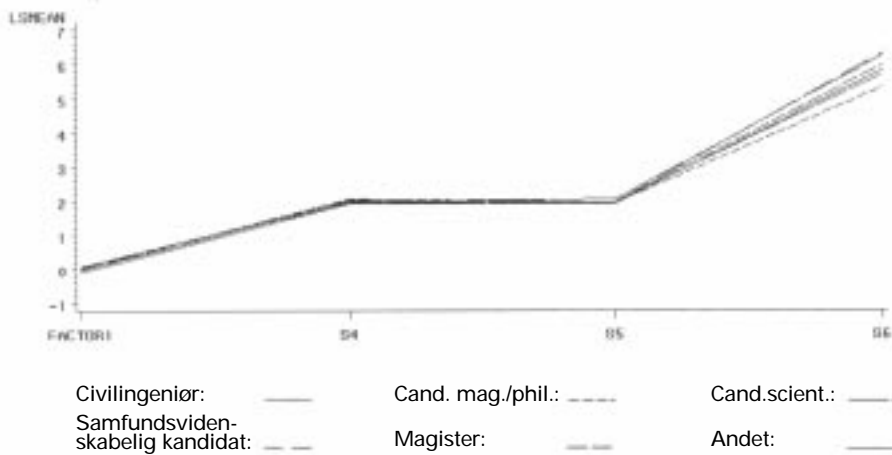
Figur 8b. Køn, mobilitet og familie



Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Er villig til at flytte hvor som helst i Danmark for at få fast ansættelse og er villig til at flytte til udlandet for at få fast ansættelse.

- S4 Er villig til at flytte hvor som helst i Danmark for at få fast ansættelse
- S5 Er villig til at flytte til udlandet for at få fast ansættelse
- S6 Ægtefællens ansættelsesforhold har indflydelse på mulighederne for at flytte

Figur 8c. Uddannelse, mobilitet og familie



Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Er villig til at flytte hvor som helst i Danmark for at få fast ansættelse og er villig til at flytte til udlandet for at få fast ansættelse.

S4 Er villig til at flytte hvor som helst i Danmark for at få fast ansættelse
 S5 Er villig til at flytte til udlandet for at få fast ansættelse
 S6 Ægtefællens ansættelsesforhold har indflydelse på mulighederne for at flytte

Med hensyn til figur 8c kan man se, at fagrelaterede forskelle næsten er fraværende. De meget begrænsede forskelle viser sig ved svaret på, om ægtefællens eller samleverens arbejdssituation har indflydelse på valgmulighederne. Flest samfundsvidenskabelige kandidater og civilingeniører, og færrest humanistiske kandidater, siger, at deres partners arbejdssituation har indflydelse på deres valgmuligheder, når de søger arbejde.

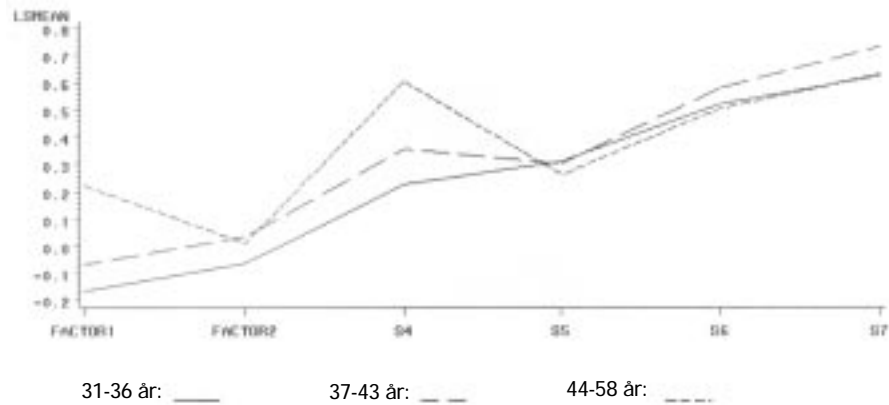
Har alder betydning for at få fondsmidler eller fastansættelse?

I figurerne 9a, 9b og 9c illustreres de løstansatte forskeres opfattelse af, om alderen har betydning for at få fast arbejde eller forskningsmidler. Desuden fremgår det, om de mener, at der indenfor deres fagområde er sket konjunkturændringer, der påvirker deres ansættelsesmuligheder. Under faktor 1 i figurerne er alderens betydning for opnåelsen af faste stillingsansættelser og adgangen til forskningsmidler sammenvejede. I faktor 2 findes spørgsmålene om konjunkturændringer og om forskerne har søgt om projektmidler indenfor de sidste fem år.

I figur 9a ses det tydeligt, at den ældre gruppe af løstansatte forskere adskiller sig fra de to andre aldersgrupper, fordi de i langt højere grad mener, at alderen har indflydelse på mulighederne for at opnå forskningsstøtte eller et fast ansættelsesforhold. Denne gruppe mener, at mulighederne forringes med alderen (jf. faktor 1). Ved spørgsmålene om konjunkturændringer og om man har ansøgt om projektmidler, er forskellene mellem aldersgrupperne reduceret væsentligt (faktor 2).

De forskellige aldersgrupper siger i omtrent samme grad, at deres jobmuligheder er påvirkede af konjunkturændringer indenfor deres fagområde. Den mellemste gruppe mener i lidt højere grad end de to andre grupper, at konjunkturændringer indenfor deres fag påvirker ansættelsesmulighederne. Flest i denne aldersgruppe har indenfor de seneste fem år indsendt ansøgninger om projektmidler.

Figur 9a. Alder, fondsmidler, fastansættelse, konjunkturændringer



Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Har alder betydning for muligheden for at få fast arbejde og har alder betydning for opnåelse af forskningsmidler?

Faktor 2: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Er der sket konjunkturændringer, der påvirker ansættelsesmulighederne og har de pågældende søgt om projektmidler indenfor de sidste fem år?

S4 Har alder betydning for muligheden for at få fast arbejde?

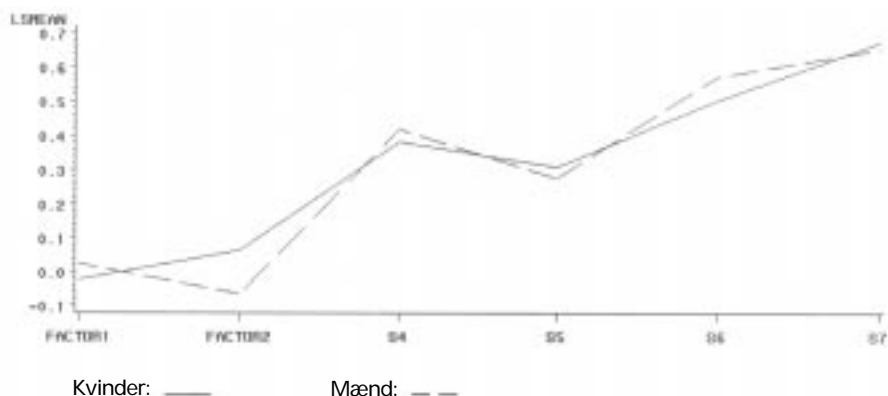
S5 Har alder betydning for opnåelse af forskningsmidler?

S6 Er der sket konjunkturændringer, der påvirker ansættelsesmulighederne?

S7 Har de pågældende søgt om projektmidler indenfor de sidste fem år?

I figur 9b undersøges fordelingen mellem mænd og kvinder i forhold til spørgsmålene om alder, ansættelser, fondsmidler og konjunkturændringer. En analyse flere mænd end kvinder synes, at alderen har betydning for muligheden for fastansættelse og opnåelse af forskningsmidler (*faktor 1*). Til gengæld siger flere kvinder end mænd, at konjunkturændringer indenfor deres fagområde har haft indflydelse på ansættelsesmulighederne, og at de har søgt om projektmidler indenfor de senest fem år (*faktor 2*).

Figur 9b. Køn, fondsmidler, fastansættelse, konjunkturændringer



Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Har alder betydning for muligheden for at få fast arbejde og har alder betydning for opnåelse af forskningsmidler?

Faktor 2: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Er der sket konjunkturændringer, der påvirker ansættelsesmulighederne og har de pågældende søgt om projektmidler indenfor de sidste fem år?

S4 Har alder betydning for muligheden for at få fast arbejde?

S5 Har alder betydning for opnåelse af forskningsmidler?

S6 Er der sket konjunkturændringer, der påvirker ansættelsesmulighederne?

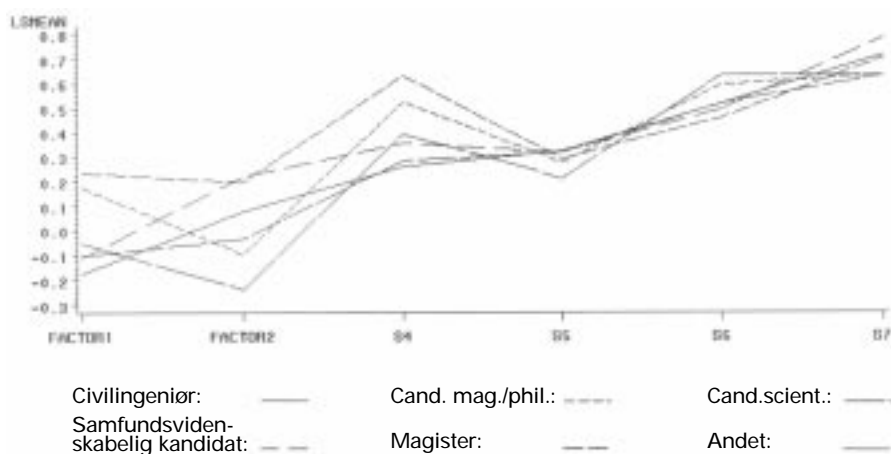
S7 Har de pågældende søgt om projektmidler indenfor de sidste fem år?

Den uddannelsesmæssige baggrund i forhold til besvarelsen af spørgsmålene fremgår af figur 9c. Også her er der - hvad enten vi ser på faktor 1 eller på faktor 2 - en stor spredning mellem de forskellige uddannelser. Alderens betydning for enten at opnå fast arbejde eller forskningsmidler bliver især fremhævet af magistre og humanister. Kun få civilingeniører mener, at alderen har indflydelse på mulighederne for at opnå fastansættelser og forskningsmidler (jf. faktor 1). At konjunkturændringer har påvirket deres ansættelsesmuligheder eller at de har udarbejdet projektansøgninger indenfor de seneste fem år (jf. faktor 2) fremhæves fortrinsvis af samfundsvidenskabelige kandidater og magistre.

Indenfor spørgsmålene om sammenhænge mellem alder og opnåelse af fondsansøgninger er der ikke særlige forskelle i de forskellige faggrupperes svar. Når det i stedet undersøges, om der er en sammenhæng mellem alder og muligheden for at få arbejde, så mener flere magistre og humanister end civilingeniører og naturvidenskabelige kandidater, at der er en sådan sammenhæng.

Det er især gruppen med en anden uddannelsesmæssig baggrund, og de humanistiske kandidater, der mener at have fået ansættelsesmulighederne påvirket af konjunkturændringer. De samfundsvidenskabelige kandidater har i lidt højere grad ansøgt om projektmidler, dernæst følger civilingeniørerne og magistrene. Men besvarelsene følger det samme mønster, når uddannelse er variabelen, som når variabelen var alder eller køn.

Figur 9c. Uddannelse, fondsmidler, fastansættelse, konjunkturændringer



Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Har alder betydning for muligheden for at få fast arbejde og har alder betydning for opnåelse af forskningsmidler?

Faktor 2: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Er der sket konjunkturændringer, der påvirker ansættelsesmulighederne og har de pågældende søgt om projektmidler indenfor de sidste fem år?

S4 Har alder betydning for muligheden for at få fast arbejde?

S5 Har alder betydning for opnåelse af forskningsmidler?

S6 Er der sket konjunkturændringer, der påvirker ansættelsesmulighederne?

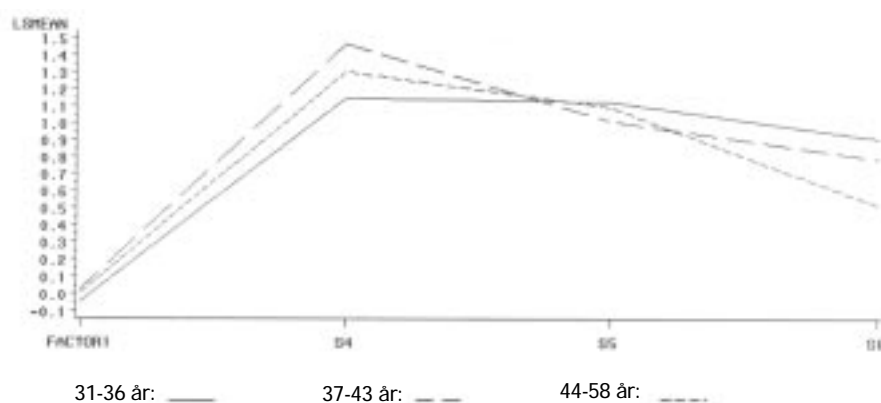
S7 Har de pågældende søgt om projektmidler indenfor de sidste fem år?

Ægtefæller og børn

I figurerne 10a, 10b og 10c undersøges det, om ægtefællerne eller samleverne er akademikere og om de eller deres partner er eller har været arbejdsløse, og endelig, om forskerne i tidsbegrænsede stillinger har børn.

Der er kun minimale forskelle i aldersgruppernes besvarelser. Af figur 10a fremgår det, at mht. antallet af børn og partnerens akademiske uddannelse afviger aldersgrupperne stort set ikke fra hinanden (jf. faktor 1). Ikke forbavsende har de 31 til 36 årige færrest børn, men flest i denne aldersgruppe har en akademisk uddannet ægtefælle eller samlever.

Figur 10a. Alder, ægtefælle og børn



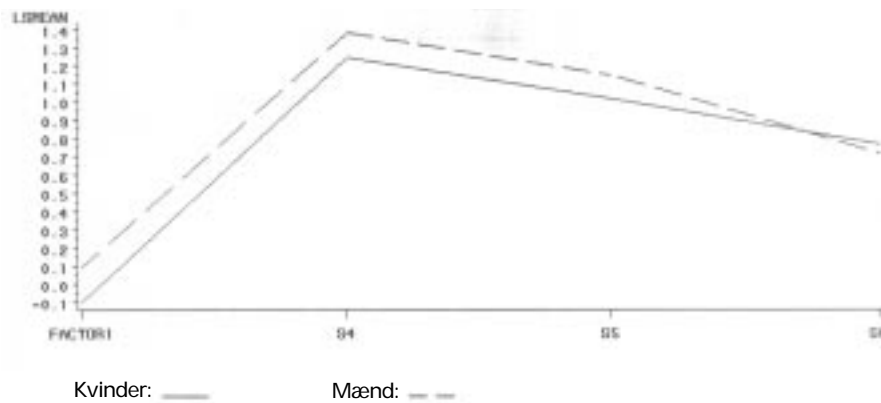
Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Antallet af børn og om ægtefælle er akademiker.

- S4 Antal børn
- S5 Ægtefælle er akademiker
- S6 Ægtefælle er fastansat

I figur 10b er mændenes overtal det gennemgående træk ved besvarelserne om antallet af børn, og partnerens akademiske grad og tilknytningsforhold til arbejdsmarkedet (jf. faktor 1). Dog har en anelse flere kvinder end mænd en ægtefælle eller samlever, der sidder i et fast ansættelsesforhold.

Figuren viser ikke alene, at mændene har flere børn end kvinderne, men også, at flere mænd end kvinder har en akademisk partner. Figur 10 er lidt anderledes end de andre figurer, idet et enkelt spørgsmål - spørgsmålet om børn - ikke er et ja/nej spørgsmål, men derimod et spørgsmål om, hvor mange børn den enkelte har. I dette tilfælde afspejler faktor 1's fortegn først og fremmest antal af børn, hvor de relativt små forskelle på gennemsnittet for grupperne viser, at når man tager både børn og samlivsforhold med i beregningen, så er der samtidige forskelle i relation til køn, alder og uddannelse. Af tabel 16 fremgår det, at 62 procent (103 personer) af alle undersøgelsens kvinder og 49 procent (79 personer) af alle undersøgelsens mænd havde en akademisk uddannet partner.

Figur 10b. Køn, ægtefælle og børn



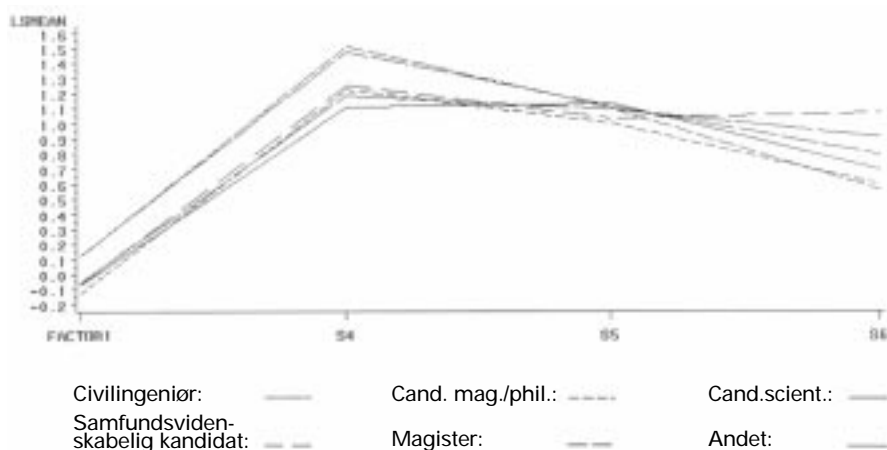
Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Antallet af børn og om ægtefælle er akademiker.

S4 Antal børn
 S5 Ægtefælle er akademiker
 S6 Ægtefælle er fastansat

I figur 10c er de løstansatte forskeres uddannelsesmæssige baggrund sammenholdt med deres besvarelser om partneren og arbejdsmarkedet, akademiske grad og antallet af børn. Her ser vi de samme stræk som tidligere: skønt der er større spredning i besvarelserne, når variabelen er uddannelse, så følger besvarelserne de samme tendenser som under de andre variabler. Dog har magistrene flere børn end nogen anden gruppe.

Den største fagspredning findes på spørgsmålet om samleverens arbejdsmarkedsrelation. Flest samfundsvidenskabelige kandidater har ægtefælle med fast ansættelse, dernæst kommer civilingeniørerne, i bunden ligger de humanistiske kandidater og magistrene.

Figur 10c. Uddannelse, ægtefælle og børn



Faktor 1: Sammenvejning af følgende spørgsmål: Antallet af børn og om ægtefælle er akademiker.

- S4 Antal børn
- S5 Ægtefælle er akademiker
- S6 Ægtefælle er fastansat

Viser analysen sammenhænge?

Dette kapitel viser, at der ikke er signifikante sammenhænge mellem besvarelser og de interviewedes køn, alder eller uddannelse. I alle efterprøvelserne har der ikke været nævneværdig forskel på besvarelsernes tendenser uanset hvilken variabel, der blev undersøgt. Hvis der er en signifikant sammenhæng mellem en eller flere af variablerne og besvarelserne, må den på baggrund af det foreliggende materiale beskrives som usynlig. I stedet viser analysen, at spørgsmålene er blevet besvaret ud fra det, der er fælles for de interviewede, nemlig at de alle er forskere, der er ansat i tidsbegrænsede stillinger.

Kapitel 7.

Resultater fra telefoninterviewene

Knap en femtedel af de medvirkende blev interviewet over telefonen efter at vi havde modtaget de udfyldte spørgeskemaer. Størstedelen af deltagerne havde tilkendegivet, at de gerne ville medvirke i et efterfølgende uddybende interview. Den udvalgte gruppe blev sammensat, så den udgjorde et repræsentativt udvalg af deltagerne med hensyn til køn, fagområde og geografiske region. Telefoninterviewene koncentrerede sig primært om arbejds- og karrierforhold, og om mulige forslag til fremtidige initiativer i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelser.

Hensigten med telefoninterviewene har været at få uddybet de holdninger, der kom frem i spørgeskemaet. Derfor indeholder dette kapitel ingen oplysninger om, hvor mange, der har henholdsvis denne eller hin mening - i stedet vises der, hvilke opfattelser løstansatte forskere har af deres forhold.

Arbejdsvilkår

Uvished: Hovedparten forbinder løse ansættelser med en meget høj grad af usikkerhed. Får man en ny ansættelse eller bliver man genansat efter udløbet af det nuværende arbejdsforhold, og hvornår? De fleste har tidligere været arbejdsløse i overgangsperioder fra én løs ansættelse til en anden. De synes, at deres muligheder for at kunne planlægge deres forskning, undervisning og privatliv er meget begrænsede og at deres korte tidshorizont medfører kortsigtet forskning, fordi de ikke har mulighed for at igangsætte længerevarende projekter. Hertil kommer en økonomisk usikkerhed. Den ustabile økonomi gør det vanskeligere at etablere sig, f.eks. købe fast ejendom, og at foretage langtidspanlægninger af familiens forbrug og råderum.

Arbejdsvilkår: Opfattelsen af usikkerhed, ringe mulighed for langtidspanlægning, stress og dårligere løn går igen i interviewene, men også andre aspekter er blevet uddybet. Arbejdsvilkårene betragtes af de fleste som meget belastende og som eksempler nævnes der dårlige arbejdstider, ringe forberedelsestid, mangel på forskningstid, stort arbejdspress, konstant evaluering, stort tidsforbrug til samtidig at søge fonde eller nye stillinger, og endelig, presset ved hele tiden at skulle legitimere sig selv. Arbejdsvilkårene griber kraftigt ind i den faglige fordybelse.

Arbejdsmiljøet: kommenteres også; flere savner et kollegialt fællesskab og fagligt samarbejde med andre ansatte. De er tit ikke involverede i det organisatoriske, institutionelle og administrative arbejde på arbejdsstedet. De indgår ikke i nævn og udvalg, og afskæres på den måde fra beslutningsprocesserne.

De tidsbegrænsede forskere er en slags gennemgangsfolk, hvilket ikke alene er en personlig belastning for dem, men de fastansatte bebyrdes også, fordi de så hyppigt skal lære nye folk op. Desuden reduceres mulighederne for at få en fastansættelse med tiden, og mange beskrev otteårsreglens negative effekt i denne sammenhæng. Herudover beklagede flere deres manglende opkvalificering; de har ikke haft tid til forskning og publicering. Andre sagde, at de havde oparbejdet en faglig viden, der enten var for specialiseret eller for bred.

Endelig kom flere ind på, at mange i tidsbegrænsede stillinger ikke har pensionsordninger, og at mulighederne for barsels- og børnepasningsorlov nærmest er fraværende for forskere i tidsbegrænsede stillinger.

Gevinst: De interviewede fremhævede i markant mindre grad de positive aspekter ved løse ansættelser. Blandt de positive aspekter var, at arbejdet er fagligt tilfredsstillende, og at de på den måde har mulighed for at blive indenfor deres fagområde. Den faglige og personlige frihed og uafhængigheden, der følger af løse ansættelser, blev værdsat. Det var et gode, at de i høj grad selv kunne præge arbejdets og forskningens indhold og bestemme arbejdstiderne. Ved at have forskellige ansættelser forskellige steder udvides ens horisont og man tilegner sig viden indenfor et større fagspektrum, man får en større berøringsflade med forskellige miljøer, projekter og arbejdsområder. Den hårde konkurrence blev af enkelte løstansatte forskere anset som et aktiv, fordi konkurrencemomentet sikrer fornyelse og er fagligt inspirerende. En enkelt løstansat forsker fremhævede, at løse ansættelsesforhold i højere grad giver mulighed for at koncentrere sig om forskningen, fordi de tidsbegrænsede forskere i mindre grad er involveret i f.eks. administrative opgaver.

Håb: Omtrent en femtedel af de interviewede er forholdsvis tilfredse med tidsbegrænsede stillinger, men kun et par stykker sagde, at de trivedes med at have midlertidige ansættelser. At dømme ud fra interviewene, så håber de interviewede på, at de før eller senere bliver ansat i en fast stilling. De tidsbegrænsede stillinger opleves som en stadig større belastning jo ældre man bliver. Flere understregede, at de positive sider ved tidsbegrænsede stillinger erstattes af negative ved længere tids løse ansættelser uden udsigt til fastansættelse.

Hvorfor er de forblevet i tidsbegrænsede stillinger: Forskerne er forblevet i de tidsbegrænsede stillinger enten fordi de finder arbejdet fagligt tilfredsstillende eller på grund af manglen på alternative jobmuligheder og stillingsopslag, eller fordi de anses for at være overkvalificerede eller for specialiserede til at kunne komme i betragtning ved andre stillinger. Nogle sagde, at de var blevet fagligt invaliderede som følge af den faglige specialisering, som man udvikler i de tidsbegrænsede forskerstillinger. Den faglige specialisering viser sig nu som en forhindring i henvendelser til det private arbejdsmarked. Enkelte svarede, at de tidsbegrænsede ansættelser er deres eneste mulighed for at bevare tilknytningen til forskningsmiljøet. Andre sagde, at de har større indflydelse på den udførte forskning som løstansat end som fastansat eller at de samler forskningserfaring for at meritere sig til bedre muligheder. Den konstante fornyelse og evaluering af deres kvalifikationer forlener de tidsbegrænsede ansættelser med et attraktivt element, sagde en mindre gruppe.

Aldersgruppen fra 40 år og opefter er mest belastet

Stort set alle interviewede var enige om, at det er mere belastende for forskere fra 40 år og opefter at sidde i en tidsbegrænset stilling end det er for yngre forskere. Her er der mange børnefamilier, og for dem er de løse ansættelser et stort problem (se også tabel 27 & 28). Behovet for sikkerhed med hensyn til økonomi, familiesituation og fremtid stiger med alderen. Samtidig gav mange udtryk for, at mulighederne for at få bevilget forskningsmidler eller for at opnå en ansættelse, fast som løs, reduceres med alderen. Føringelsen af ansættelsesmulighederne begrundedes dels med, at højere anciennitet fordyrer arbejdskraften, og dels med, at nogle arbejdsgivere tvivler på ældre forskeres produktivitet og nytænkning. Med alderen blev man også mere opmærksom på pensionsproblemet. Enkelte mente, at det med alderen ofte bliver sværere for de løstansatte forskere at »sadle om« til andre arbejdsområder.

Kvindes villighed til at afbryde karrieren er størst

De fleste mente, at kvinder er mere villige end mænd til at afbryde en forskerkarriere og i stedet tage en fast stilling uden forskning indenfor et andet arbejdsområde. De hyppigste begrundelser er, at kvinder i højere grad end mænd ønsker tryghed og økonomisk sikkerhed, især hvis de har stiftet familie og har børn. Enkelte hævdede, at kvinder er mindre karriereorienterede end mænd, og derfor i højere grad er villige til at afbryde forskerkarrieren til fordel for fastansættelse.

Ganske få af de interviewede svarede, at mænd er mere villige end kvinder til at afbryde en forskerkarriere, der bygger på tidsbegrænsede stillinger, til fordel for en fast stilling. At mænds villighed til at afbryde karrieren er større end kvinders, forklares med, at mænd stadig i højere grad end kvinder opfatter sig som forsørgere og derfor lægger vægt på den økonomiske sikkerhed. Andre mener, at mænd i højere grad end kvinder anser fast indtægt og den identitet, der er forbundet med et fast ansættelsesforhold, for vigtig.

Universitetsansættelser og fremtidige ansættelsesmuligheder

De fleste i denne del af undersøgelsen mente, at mulighederne for at få ansættelse udenfor universitetsverdenen forringes, hvis man har haft ansættelse på et universitet. Udenfor universiteterne eksisterer der mange fordomme og myter om forskere, sagde de interviewede. I det private erhvervsliv er det en udbredt opfattelse, at universitetsansatte og forskere i det hele taget er upraktiske teoretikere, der ikke kan overholde deadlines, som ikke er vant til en fast arbejdsdag eller et stort arbejdspress. Universiteterne opfattes som verdensfjerne og som uodynamiske. Forskningen, der udføres på universiteterne, er »langt fra den virkelige verden«, man lever i "elfenbenstårne", og en universitetsansættelse opfattes ikke som erhvervsarbejde. Udover at møde disse opfattelser af universitetsverdenen og dens ansatte, har de interviewede oplevet, at man betragter deres faglige viden for at være så specialiseret og teoretisk, at man ikke tager dem i betragtning ved stillinger udenfor universitetet. Mange af de interviewede mente, at kendskabet uden for universitetsverdenen til den universitære stillingsstruktur og forskningsarbejde er alt for dårligt, og at det ringe kendskab er med til at begrænse mulighederne for at søge over i andre områder.

En mindre del af de interviewede svarede, at det forbedrer mulighederne for ansættelse udenfor universitetsverdenen, hvis man har haft en forskningsansættelse på universitetet og modtaget forskningsmidler. Gennemførte forskningsprojekter og erhvervelsen af forskningsmidler viser, at man har overblik, kan gennemtænke projekter og kan tage et selvstændigt initiativ. Enkelte fremhæver, at løse forskerstillinger kun anses som en kvalifikation indtil et vist punkt. Efter længerevarende perioder med løse forskerstillinger forringes mulighederne for ansættelse udenfor universitetsverdenen. Endelig svarede en mindre gruppe, at universitetsansættelser både kan forbedre og forringe mulighederne udenfor universitetet, afhængig af stillingskategori og ansættelsesområde, ens tidligere universitetsbeskæftigelse, og graden af den faglige og teoretiske specialisering.

Børn og karriere

De interviewedes holdning til at kombinere børn og karriere var jævnt fordelt mellem de, der fandt, at børn var en hindring for karrieren og de, der fandt det uproblematisk at have børn. De første begrundede det med løstansattes større arbejdspress og den ringere grad af mobilitet, som man har, når man har børn. Man har ikke de samme muligheder for at flytte efter arbejde. Samtlige i denne gruppe har svaret bekræftende på, at det ville være mindre problematisk med børn og karriere, hvis de sad i en fast stilling. Dette svar begrundes i forventninger om en mindre arbejdsbyrde i faste ansættelser, en fast arbejdsuge samt en større mulighed for at planlægge langsigtet og få barsels- og børnepasningsorlov. Fastansættelser vil også lette kombinationen af børn og karriere i andre henseender, da mobilitetskravene er mindre, den økonomiske situation mere stabil, ansættelsessikkerheden højere, og der er mulighed for at arbejde på nedsat tid.

For den gruppe, hvor børn ikke var et problem i forhold til karrieren, var hovedargumentet, at det først og fremmest handler om at organisere sig. Det har også en disciplinerende virkning på forældre at have børn, hævdede flere af de interviewede; arbejdstiden udnyttes mere effektivt. Flere fortalte, at de ved at overholde en 37 timers arbejdsuge, havde tid til at »koble af« sammen med deres børn efter arbejdet. Den fleksible arbejdstid er et positivt aspekt ved at være ansat i tidsbegrænsede stillinger, når man har børn, blev der sagt; man disponerer i høj grad selv over sin tid.

Løsningsforslag til problematikken med tidsbegrænsede ansættelser

Løsningsforslagene falder i to plan. På det overordnede niveau er der generel enighed om at få indført længere tidshorisonter og flere faste stillinger. På det mere konkrete niveau er forslagene meget afhængige af den enkeltes personlige erfaringer, fagområde og stilling.

Længere tidshorizont: Næsten alle foreslår, at de løse ansættelser bør have en længere tidshorizont, således at langt flere tidsbegrænsede stillinger, end det er tilfældet i dag, får en løbetid på omkring fem år. Argumenterne for, at en længere tidshorizont ville forbedre forholdene for folk i løse stillinger, er, at de ansatte vil få mere ro til at udføre deres arbejde, og usikkerheden med hensyn til økonomiske dispositionsmuligheder og fremtidige arbejdsforhold vil blive mindsket. En længere tidshorizont vil også give mulighed for mere kontinuitet i forskningen.

Ændring af stillingsstrukturen: Forskere i tidsbegrænsede stillinger ser den nuværende stillingsstruktur som et problem. Reglen indenfor nogle stillingskategorier om max. 780 timer pr. universitet skal afskaffes, mener enkelte af de interviewede, fordi de løstansatte forskere tvinges til at pendle mellem flere ansættelsessteder. Forskere presses ud af deres forskningsmiljø og til at søge arbejde andetsteds, fordi man ikke må ansættes i samme stillingskategori på samme arbejdssted flere gange. Andre refererer i denne sammenhæng til arbejdspladsernes loft for antal af seniorforskere.

Flere faste stillinger: Løse ansættelser skal i højere grad efterfølges af fastansættelse. Evalueringen af de løstansatte medarbejders kvalifikationer skal foregå på et tidligere tidspunkt end det er tilfældet i dag, og hvis bedømmelsen er tilfredsstillende, så bør den resultere i tilbud om enten fastansættelse eller indskrivning til ph.d.-studiet. Flere af de interviewede foreslog, at der bør tilføres flere midler eller ske en omfordeling af allerede eksisterende midler, så der kan oprettes flere faste stillinger. En af de interviewede sagde, at selvom det umiddelbart lyder tiltrækkende med flere faste stillinger, så vil de nuværende økonomiske midler afsat til løse stillinger kun kunne finansiere få faste stillinger, så denne model var ikke tilstrækkelig.

Mulighed for forlængelser: Det blev anbefalet, at den kommende stillingsstruktur bør være vejledende, fremfor et »ultimativt krav«. En anden anbefalede, at den ny stillingsstruktur bør åbne mulighed for forlængelse eller gentagelse af stillingskategorier som f.eks. amanuensisstillinger, samt at man ikke opretter stillingskategorier, der udtømmer sig selv. Som det er nu, udtømmer mulighederne for at fortsætte i løse stillinger sig selv, jo længere man har været ansat i sådanne stillingskategorier, påpeger vedkommende. Otte års adjunktreglen bliver også kommenteret. Det foreslås, at den afskaffes eller ændres, da den begrænser ældre forskeres mulighed for at ansøge om et adjunktur, og dermed kvalificere sig til en fast ansættelse.

Højere løn: Et andet forslag, der blev fremsat af flere, var at give løstansatte forskere en højere løn. Ved at gøre den løse arbejdskraft dyrere - eventuelt dyrere end den faste arbejdskraft - vil arbejdspladserne have et incitament til at oprette flere faste stillinger. Det skal være en økonomisk ulempe at ansætte forskere i tidsbegrænsede stillinger. Flere mente, at den løse arbejdskraft for tiden fungerer som en »billig løsning«, en mulighed for at spare på udgifterne. Udover at antallet af løse stillinger ville falde, så ville en højere løn samtidig betyde større økonomisk sikkerhed for de, der stadig er i midlertidige ansættelsesforhold.

Fagforeninger: Flere af de interviewede efterlyste et mere aktivt engagement fra fagforeningerne. Fagforeningerne bør bl.a. stille krav om, at forskernes kvalifikationer bedømmes efter en kortere årrække, f.eks. tre eller fire år, og at de fastansættes, hvis de skønnes kvalificerede. Fagforeningerne skal sikre, at løse ansættelser efterfølges af fastansættelse, at de løstansatte får højere lønninger, og at mulighederne for at ansætte forskere i tidsbegrænsede stillinger begrænses.

Kombinationsstillinger: Ændringer i stillingsstrukturen kan indbefatte, at flere halvtidsstillinger bliver tilknyttet institutionerne. Forskere kan derved kombinere halvtidsstillinger med eksterne midler til at finansiere resten af forskningen. Et andet forslag argumenterer for, at forholdene for forskere i tidsbegrænsede stillinger kan forbedres ved at kombinere ansættelser som forskningsassistenter med undervisningsassistentstillinger. Ved denne kombination opnås en fuldtidsstilling og mulighed for at få både forsknings- og undervisningserfaring. Specielt tilrettelagte ph.d.-forløb, sammensat af en undervisningsassistentstilling på halvtid med et halvtids ph.d.-studium, er en anden løsningsmodel. Ved at fokusere på forskningsdelen i ph.d.-forløbet får de løstansatte undervisningsassistenter mulighed for at opfylde de formelle kvalifikationer til faste ansættelser. Universiteterne bør i højere grad forpligtes til at give de løstansatte, primært undervisningsassistenterne, forskningskvalifikationer, foreslås der med henvisning til kravet om, at undervisningen skal være forskningsbaseret. Andre af de interviewede mener, at undervisningsassistentstillingerne skal afskaffes eller beskæres kraftigt, og at der i stedet skal oprettes amanuensisstillinger, da disse er fuldtidsstillinger.

Andre forslag: En enkelt af de interviewede foreslog, at man niveaudeler idealet om forskningsbaseret undervisning, således at amanuenser underviser i brødfagene og forskerne i de områder, hvor deres speciale ligger. På den måde varetages undervisningen af en fast stab amanuenser med en bred pædagogisk erfaring, hvilket den pågældende mente, kunne være en fordel for både studerende og forskere. En anden af de interviewede foreslog, at mængden af frie forskningsmidler forhøjes, hvilket ville give en større fleksibilitet mellem forskellige sektorer som eksempelvis administration og forskning, foruden at det ville åbne flere muligheder for enkeltpersoner. Vedkommende mente, at forskningsrådenes nuværende praksis var at afvise ansøgninger fra enkeltpersoner til fordel for større forskningsprojekter, hvilket havde uheldige konsekvenser, også med hensyn til muligheder for fleksibilitet mellem sektorer.

Kapitel 8.

Akademikere udenfor forskningsinstitutionerne

For bedre at kunne forstå bevæggrundene for at forskere forlader forskningsverdenen til fordel for faste stillinger, har denne undersøgelse inddraget 15 tidligere løstansatte personer, der nu har fast ansættelse udenfor forskningsverdenen. To ud af de femten falder strengt taget udenfor kategorien, fordi de for nylig har fået faste forskerstillinger efter mange år med tidsbegrænsede arbejdsforhold, men de ville gerne medvirke, da de i årenes løb havde gjort sig mange overvejelser, som de mente kunne komme denne undersøgelse til gode.

Gruppen består af otte kvinder og syv mænd. Syv er mellem 40 og 50 år, fem er yngre og tre er ældre.

Alle har erhvervet enten en kandidat- eller en magistergrad indenfor et bredt udsnit af fagområder fra humaniora, naturvidenskaberne, de tekniske videnskaber, samfundsvidenskaberne og de merkantile videnskaber¹⁶. Graden blev erhvervet fra sidst i 1960'erne til først i 1990'erne. Ligesom flertallet af forskerne i tidsbegrænsede ansættelser fik hovedparten her deres kandidateksamen mellem 1981 og 1992. En tredjedel af de nu fastansatte udenfor forskningsinstitutionerne er magistre¹⁷.

Et markant træk ved størstedelen af denne gruppe akademikere er deres høje uddannelsesniveau. Efter kandidateksamen har de alle kvalificeret sig yderligere til en forskerkarriere. To har den klassiske doktorgrad, seks har en ph.d.-grad, fire er licentiater og tre er magistre. I forbindelse med deres ph.d.- eller licentiatstudier har de været tilknyttet universiteter eller andre højere læreanstalter, og de er efter deres afhandling fortsat i tidsbegrænsede ansættelser ved disse læreanstalter uden dog at opnå faste stillinger.

¹⁶ De merkantile videnskaber inkluderer de erhvervsøkonomiske og erhvervsproglige uddannelser.
¹⁷ Alle de fastansatte magistre har en uddannelsesmæssig baggrund indenfor de humanistiske videnskaber.

Fra forskningsansættelser og arbejdsløshed til fastansættelse udenfor forskningsverdenen

I årene efter deres kandidateksamen har de hyppigst haft arbejdstilknytning til universiteterne, men også til andre højere læreanstalter. Nogle har haft kortvarige ansættelser ved sektorforskningsinstitutionerne eller på andre offentlige arbejdspladser i Danmark, og enkelte har været ansat ved universiteter i udlandet. Længden af ansættelser ved de forskellige arbejdspladser varierer meget, tre til fem år ved den samme forskningsinstitution er det mest almindelige. De tidsbegrænsede ansættelsesforløb er gennemgående præget af gentagne forlængelser.

Andre har skiftet mellem forskellige arbejdspladser indenfor forskningsverdenen og har haft tidsbegrænsede ansættelser ved flere forskellige forskningsinstitutioner, ofte af få års varighed.

Omtrent halvdelen af denne gruppe akademikere har også haft midlertidige ansættelser ved udenlandske forskningsinstitutioner, primært universiteter eller sektorforskningsinstitutioner. Ofte har ansættelserne i udlandet kun været af kortere varighed på et par år, før de igen er vendt tilbage til den danske forskningsverden. Og halvdelen af dem igen har en naturvidenskabelig uddannelse.

Arbejdsløshedsperioder har været svære at undgå på grund af den usikre arbejdssituation med kortvarige ansættelser i ind- og udland. De fleste har tidligere haft perioder med enten fuldtidsarbejdsløshed eller på supplerende dagpenge før de valgte at forlade forskningsinstitutionerne. Som hos forskerne i tidsbegrænsede stillinger, har også her mænd og kvinder i samme grad har været påvirkede af arbejdsløshed, og især aldersgruppen 40 til 50 har været ramt af enten hel eller delvis arbejdsløshed.

De fleste har haft tidsbegrænsede ansættelser i forskningsverdenen i over ti år, før de tog beslutningen om at forlade forskningsinstitutionerne. Hovedparten har vedlagt ansættelseshistorier eller CV, og her fremgår det, at de har haft tidsbegrænsede stillinger igennem perioder på 12 til 17 år, før de fik en fast ansættelse.

De faste stillinger udenfor forskningsverdenen er opnået indenfor de seneste år. 12 ud af de 15 fik deres stilling i tidsrummet 1997 til 1998. Ansættelsesstederne er nogenlunde jævnt fordelt mellem det private erhvervsliv, staten, NGO organisationer, amter og kommuner. Især den yngre generation har fået arbejde i det private erhvervsliv. Udover den overordnede opdeling mellem privat og offentligt, er ansættelsesområderne meget forskellige. To tredjedele har i dag et arbejde, hvor de ikke forsker.

Civilstand

Som hos de løstansatte forskere er næsten alle i gruppen gift eller samlevende og også her falder antallet af gifte/samlevende med alderen.

Børn

Ud af 15 har de 12 børn, og alle i aldersgruppen 30 til 40 årige har børn. Knap halvdelen har mindst tre børn, og alle, hvis ægtefælle eller samlever sidder i en midlertidig ansættelse, har børn. Flertallet synes, at børn ikke udgør en hæmsko for deres karriere.

Ægtefælle/samlever

Elleve har en ægtefælle eller samlever med en akademisk uddannelse, ligeligt fordelt på mænd og kvinder; heraf sidder halvdelen af ægtefællerne i tidsbegrænsede stillinger.

En tredjedel har partnere, der har været eller p.t. er helt eller delvist arbejdsløse. Arbejdsløshedsperioderne har haft en varighed fra tre til mere end seks år.

Skiftet bort fra forskningsmiljøet

Ønsket om fastansættelse: Der er flere forskellige årsager bag beslutningen om forlade forskerverdenen og dermed de kortvarige ansættelser, men én begrundelse gentager sig. For næsten alle skyldtes skiftet væk fra forskningsmiljøet ønsket om fastansættelse. Kontraktudløb kunne være den direkte bevæggrund. Nogle har i spørgeskemaerne markeret, at de forgæves har søgt stillinger ved forskningsinstitutioner eller at de har befundet sig i den situation, at forskningsinstitutionerne ikke har slået stillinger op indenfor deres fagområde.

Kontraktudløb: Kontraktudløb er for to tredjedele vedkommende blandt hovedårsagerne til at deres tidsbegrænsede ansættelser blev afsluttet, og at de derefter overgik til andre stillinger.

Afslag eller mangel på opslag: Blandt andre årsager nævnes at forskningsinstitutionerne ikke opslag faste stillinger indenfor de pågældendes fagområder, eller at de fik afslag på de faste stillinger ved de forskningsinstitutioner, som de søgte. Denne begrundelse har især de 40 til 50 årige givet som forklaring på, hvorfor de forlod forskningsverdenen.

Ny karriere: En del har svaret, at de i i deres tid ved forskningsinstitutionerne har opbygget kvalifikationer, der nu kvalificerer dem til andre stillinger udenfor forskningsverdenen. De udnytter på den måde deres forskerkarriere som et trin i en videre karriere. Andre begrundelser for at forlade forskningsverdenen er blandt andet bedre arbejds- og lønforhold, og at nogle oplever en større personlig og faglig tilfredsstillelse ved deres nuværende arbejde udenfor forskningsverdenen. Kun en enkelt respondent har svaret, at det var fordi vedkommende ikke så nogen anden mulighed for at få et arbejde.

Utilfredshed med forskningsinstitutionerne: I spørgeskemaet kommer nogle også ind på deres utilfredshed med deres tidligere arbejdssteder, især i forhold til konkrete institutioners personalepolitik, styring af forskningsressourcer og arbejdsmiljøet. Flere kommer også ind på forskningsinstitutionernes begrænsede advancementmuligheder. En del har skrevet, at de forlod tidsbegrænsede stillinger, fordi de ønskede at bruge deres faglige kompetence udenfor forskningsverdenen.

Majoriteten har forladt de tidsbegrænsede ansættelser, og dermed forskningskarrieren, på grund af ønsket om faste ansættelsesforhold og som en følge af kontraktudløb. Deres ønske om faste arbejdsforhold skinner igennem andre steder i deres besvarelser, f.eks. i deres overvejelser om at ansøge tidsbegrænsede stillinger igen.

Tidsbegrænset ansættelse og skifte arbejdsområde: Godt halvdelen overvejer ikke på ny at søge tidsbegrænsede ansættelser eller midler til et projekt ved en forskningsinstitution. Den lille halvpart, der har sådanne overvejelser, består med en enkelt undtagelse af kvinder.

Flere siger dog, at de godt kunne tænke sig at vende tilbage til arbejdet ved forskningsinstitutionerne, fordi de enten fortsat er interesserede i deres tidligere forskningsområde, eller fordi de ønsker at koble forskning og undervisning sammen. Andre siger, at de vil vende tilbage til forskningsinstitutionerne, hvis de får mulighed for at få en fast stilling.

Presset til at forlade forskningsverdenen: En mindre del har følt sig presset til at søge arbejde udenfor enten deres fagområde eller forskningsinstitutionerne. Det har især været et pres for at søge enten et arbejde som ikke-forsker eller et arbejde udenfor det akademiske område og presset skyldtes primært arbejdsmarkedets struktur. En enkelt var blevet presset af familien.

Tilfredshed eller stress: Ud fra besvarelserne i spørgeskemaerne fremgår det klart, at gruppen har en negativ holdning til tidsbegrænsede stillinger. Stress, øgede præstationskrav og mindre faglig fordybelse på grund af søgen efter nye ansættelser eller projekter forbindes med kortvarige ansættelser. Kun få mener, at tidsbegrænsede ansættelser giver større frihed eller større faglige udfordringer.

Højere mobilitet blandt de nu fastansatte akademikere: Ikke alene ønsker de fleste her faste ansættelsesforhold, de er også i høj grad villige til at flytte for at opnå sikre arbejdsbetingelser, vel at mærke til udlandet. En tredjedel siger, at de er villige til at flytte til udlandet efter faste stillinger, medens der ikke er megen interesse for at flytte rundt i Danmark efter arbejde.

Projektmidler og stillingsfinansiering: Trods de faste ansættelsesforhold har godt halvdelen søgt om midler til forskningsprojekter inden for de fem seneste år, hvilket nok skal ses i lyset af, at flertallet først er blevet fastansat fra 1997.

Alder og løse ansættelser: Som hos forskerne i tidsbegrænsede ansættelser er der også her enighed om, at det største antal forskere i tidsbegrænsede stillinger befinder sig i alderen mellem 30 til 40 år. Til gengæld er de fastansatte delt i spørgsmålet om, hvorvidt det er en større belastning for nogle aldersgrupper end for andre.

Alder og forskningsmidler: Kun et par stykker mener, at deres alder har betydning for adgangen til forskningsmidler fra fonde. Hovedparten siger, at ud fra deres egne erfaringer har alderen ingen betydning for erhvervelsen af forskningsmidler, og flere siger uddybende, at faglig kompetence og hidtidige forskningsresultater er det afgørende ved tildelingen af forskningsmidler.

Køn og løse ansættelser : Ti ud af femten mener, at der er flest kvinder i tidsbegrænsede ansættelser, og flere kvinder end mænd mener, at det forholder sig således. Resten mener, at mænd og kvinder i samme grad sidder i tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Køn og afbryde forskerkarriere: En tredjedel mener, at mænd og kvinder er lige villige til at afbryde en tidsbegrænset forskerkarriere til fordel for en fast stilling uden forskning indenfor et andet område. Begrundelserne herfor er, at begge køn har forpligtelser overfor familie og børn. Når man vælger at forlade en forskerkarriere er det derfor ikke et spørgsmål om køn, men om økonomiske forpligtelser, og fordi man ønsker at kunne planlægge langsigtet.

Konjunkturændringer : Ligesom hos de løstansatte forskere svarer også godt halvdelen her, at der er sket konjunkturændringer indenfor deres fagområde af en art, der påvirker ansættelsesmulighederne. Flere siger, at det er ændringer af positiv karakter og kun et par stykker mener, at ændringerne har medført forværrede ansættelsesmuligheder.

Forbedrede ansættelsesmuligheder forklares med, at universiteterne har fået en bedre økonomi, eller med, at den pågældende forskers fagområde er blevet mere kendt eller har udviklet nye områder.

Foringelsen af ansættelsesmulighederne indenfor ens fagområde forklares med en stigning i antallet af uddannede kandidater, en øget tilgang af konkurrerende faggrupper og en mangelfuld profilering af kandidaterne.

Forholdet mellem universitetsverdenen og den øvrige verden: Seks mænd fra gruppen af akademikere udenfor forskningsinstitutionerne mener, at forskningsmidler og forskningsansættelse på et universitet forringer mulighederne for at få et arbejde udenfor universitetsverdenen, og kun en enkelt kvinde tror, at det forbedrer mulighederne.

Der nævnes forskellige forklaringer på, hvorfor forskningsmidler og forskningsansættelse på universitetet kan medføre forringede ansættelsesmuligheder udenfor universitetsverdenen. Forskelle i arbejdsmetoder kan være af betydning, andre har haft svært ved at overbevise arbejdsgivere om, at de som forskere kan udføre generalistopgaver. Det omtales også, at akademiske grader ikke nødvendigvis vurderes som noget positivt udenfor universitetsmiljøet. Flere understreger, at man ikke kan tale om forbedringer eller forværringer som sådan; en forbedring eller forringelse af ansættelsesmulighederne kan afhænge af den ansøgte stilling, ansættelsesstedet og bredden af ens tidligere gennemførte forskning, og arten og graden af ens tidligere præstationer.

Kapitel 9. Ansættelsehistorier

Forskere fra undersøgelsens tre kategorier har ved siden af spørgeskemaet indsendt ansættelses- eller arbejdsberetninger. I alt modtog vi 26 egentlige arbejdsberetninger, nogenlunde ligeligt fordelt blandt forskere i tidsbegrænset ansættelse, forskere i fast ansættelse og danske forskere i det øvrige Norden. I tilgift har flere vedlagt CV med publikationslister eller andet relevant materiale, blandt andet fagpolitiske debatbidrag. Af hensyn til den generelle anonymitet vil der her ikke blive refereret til debatbidragene, heller ikke til allerede offentliggjorte bidrag.

Det følgende bygger først på arbejdsberetninger og andet indsendt supplerende materiale fra hver af de tre grupper, siden sammenholdes grupperne. Kapitlet afsluttes med indkomne forslag til forbedring af vilkårene for forskere i tidsbegrænsede stillinger.

Forskerne i de tidsbegrænsede ansættelser

Ansættelsehistorierne fra forskerne i tidsbegrænsede stillinger kommer fra en heterogen sammensat gruppe, når man ser på den faglige baggrund; her er beretninger fra både natur-, og samfundsvidenskaberne, humaniora og de tekniske og merkantile videnskaber. Candidateksamenen eller magistergraden blev erhvervet mellem midt i 1970'erne til først i 1990'erne. Nogle har haft tidsbegrænsede stillinger i otte år, andre har været løst ansat i op til 25 år. I årene efter candidateksamenen har mange kvalificeret sig yderligere og har nu en ph.d.-grad, en licentiatgrad eller en doktorafhandling bag sig. Mange har også en stor videnskabelig produktion og har fået offentliggjort publikationer i både ud- og indland, og flere har haft ansættelser på udenlandske forskningsinstitutioner. Trods de videnskabelige kvalifikationer, som fremgår af deres curriculum vitae, har deres videre forskerkarriere budt på et antal af kortvarige forsker- eller undervisningsstillinger indenfor sektorforskningen, i universitetsregi eller ved andre højere læreanstalter. De fleste er begyndt som undervisningsassistenter og måske derefter fortsat som amanuensis eller ekstern lektor, hvilket ikke nødvendigvis er ensbetydende med bedre ansættelsesvilkår. Eksterne lektorer har en højere timeløn og en bedre forberedelsesnorm end undervisningsassistenter, men undervisningsniveauet kræver langt mere forberedelsestid og ansættelsesvilkårene er stadig dårlige, skriver flere af de løstansatte forskere. For næsten alle er de midlertidige ansættelsesforhold ikke et frivilligt valg, men nærmere en nødvendighed eller den eneste udvej til at opnå ansættelse indenfor deres fagområde.

Nogle fag- og ansættelsesområder opererer med ansættelsesforhold på få måneders varighed, andre er ansat mellem tre til fem år ad gangen. Uanset fagområde, så skildrer ansættelseshistorierne et arbejdsliv med usikre arbejdsforhold. Forskerne er usikre på, om den næste projektansøgning kommer i hus, flere har haft et utal af engangsansættelser eller har kombineret flere ansættelser ved forskellige institutioner samtidigt for at opnå en løn, der svarer til en fuldtidsstilling, etc. Et frustrationselement ved nogle af de kortvarige ansættelsesforhold er blandt andet reglen om maksimalt tilladte timer pr. institution, og stillingsstrukturen, der betyder, at forskere ikke kan være ansat i en midlertidig stilling eksempelvis ved et projekt på samme sektorforskningsinstitution i flere perioder, skriver flere. Mange kommer også ind på, at når løstansatte forskere har opbrugt alle de midlertidige stillingskategorier, så er de, til trods for at de kan være højt kvalificerede og skattede medarbejdere, tvunget til at forlade institutionen, også imod institutionens vilje og ønske. Sådan ender vejen blindt for mange forskere, der har haft flere kortvarige ansættelser som f.eks. projektforskere ved sektorforskningsinstitutioner. De begrænsede muligheder for at genansætte folk i tidsbegrænsede stillingskategorier kan hæmme kontinuiteten i forskningen, understreger en sektorforskningsansat. Derudover skal seniorforskere påtage sig opgaven med at lære nye projektmedarbejdere op, hvilket efterlader seniorforskerne med mindre tid til de egentlige forskningsopgaver.

Manglen på kontinuitet gør sig gældende både på det faglige og på det personlige plan. En forsker, der blev kandidat i begyndelsen af 1980'erne, beskriver sin ansættelseshistorie som et forløb præget af utallige løse ansættelser og forlængelser, arbejdsløshedsperioder, jobtilbud, etc., men ingen fast stilling. De utallige jobskift har til stor frustration betydet, at indlæringen af nyt stof ikke er blevet udnyttet til fulde, men erstattet med nyt materiale i andre jobområder, pensionsopsparingen er ubetydelig, og vedkommende har manglet det kollegiale samarbejde. Det omskiftelige liv med kortvarige stillinger, arbejdsløshedsperioder og jobtilbud har heller ikke givet den fornødne ro og tid til at færdiggøre ph.d.-studiet. Trods flere arbejdsgiveres ønske om at ansætte denne forsker er en fastansættelse flere gange faldet til jorden på grund af arbejdsstedets manglende økonomiske midler, arbejdsmarkedsregler med mere. Nu er vedkommende igen arbejdsløs med udsigt til at skulle aktiveres. Med alderen bliver de uvisse fremtidsudsigter uden pension og med strammere arbejdsmarkedsregler mere belastende, og den pågældende forsker tvivler på, om det igen vil være muligt at opnå forskningsansættelse eller anden form for ansættelse.

En anden forsker har efter knap 25 år med tidsbegrænsede ansættelser i ind- og udland, et adjunktur, forskningsstipendier ved danske forskningsinstitutioner, en doktorgrad og arbejdsløshedsperioder nu en kortvarig ansættelse som undervisningsassistent. De mange løse ansættelser og perioder på dagpenge har også gjort det vanskeligt for denne løstansatte forsker at færdiggøre doktordisputatsen. Trods de videnskabelige kvalifikationer, som forskeren fremviser i sit curriculum vitae, er der ingen umiddelbar udsigt til en fast forskerstilling, og vedkommende ønsker stadig at fortsætte i forskningsmiljøet i håb om en fast forskerstilling. Et par andre forskere fra andre fagområder, som også har meriteret sig på forskellig vis og med lige så lang tid bag sig som løst ansat, udviser også en fortsat vilje til at søge fastansættelse indenfor forskningsverdenen. En af disse er nu begyndt at overveje, om omskoling er den eneste vej til et fast ansættelsesforhold.

Nogle mener, at de løse ansættelser fortrinsvis er et kvindeproblem, at de begrænsede muligheder indenfor visse områder for at opnå for eksempel et lektorat især går ud over kvinder. Kvinder har ofte sværere ved at få deres artikler publiceret i relevante videnskabelige tidsskrifter, og derved får de vanskeligheder med at meritere sig til faste stillinger, skriver flere og henviser også til den skæve kønsfordeling indenfor flere fag - der blev i denne sammenhæng fra flere sider henvist til en undersøgelse af et enkelt fagområde, se reference nedenfor¹⁸.

Flere beskriver arbejdsbetingelserne indenfor nogle af forskningsinstitutionerne, som for eksempel museerne. Disse institutioner er, ifølge respondenterne, præget af et utal af kortvarige ansættelser. En har i løbet af 15 år haft knap 40 løse ansættelser ved lokale forskningsinstitutioner og endnu ikke opnået fastansættelse. Den decentrale struktur i dansk museumsverden gør, at relativt små institutioner i dansk museumsverden skal løfte hele museumslovens §2¹⁹ forpligtelser. Dette betyder, at midlertidig arbejdskraft ansættes ved konkrete, eksternt finansierede undersøgelses- og udgravningsprojekter. Resultatet er en »hærskare« af løstansatte arkæologer, skriver en forsker.

Andre forskere understreger, at ansættelsesvejene på de danske universiteter er opbygget på en sådan måde, »at den trange vej til en forskerkarriere« ofte ender i en blindgyde.

18 Lise Bender Sørensen: »The State of Denmark: Lis Jacobsen and other women in and around archaeology«. Pp 214-234. In: Margarita Díaz-Andreu and Marie Louise Stig Sørensen (eds.): »Excavating Women: A history of women in European archaeology« 1998.

19 Museumslovens §2 fastslår, at det er statsanerkendte museers opgave at tage vare på kulturarven gennem indsamling, registrering, bevaring, forskning og formidling.

Efter stipendieperioder på ti til femten år må forskerne ofte erkende, at der ikke eksisterer advancementmuligheder indenfor universitetets regi, og at udbuddet af faste stillinger er yderst begrænsede. Men der er ikke en naturlig vej ud af stipendiesystemet. Flere skriver, at stipendiaternes forskningskapacitet ikke udnyttes og indlejres på institutionerne, hvilket indebærer, at den ønskede fornyelse af forskning og undervisning ikke virkeliggøres. Flere forskere mener, at den nye generation af forskere, som nu sidder i tidsbegrænsede ansættelsesforhold, er udelukket fra institutternes udarbejdelse af perspektivplaner for forskning og undervisning, som derfor ikke fornyes.

Det hævdes af flere at de faste stillinger ofte på forhånd er besat til anden side, at stillingsopslaget altså er en ren formalitet uden reel betydning. Udover de personlige begrundelser som familieproblemer, stress, økonomisk og personlig usikkerhed, der gør de kortvarige ansættelsesforhold utilfredsstillende, så har det også faglige konsekvenser. En faglig konsekvens, skriver en af forskerne, er mangel på fordybelse i forskningen på grund af det konstante tids- og publikationspres, forårsaget af forskningsrådenes styring af forskningsmidlerne. Forskningsrådsmidlerne er i høj grad bundet til faste emneområder, og den pågældende forsker mener, at de løstansatte forskere mangler mulighed for at opbygge eget forskningsfelt, vælge egne emner og opbygge egne forskningsgrupper. De løstansatte forskere kan ikke tillade sig at have perioder med lave publikationsrater, hvor de forsker i nye metoder og felter eller afprøver langvarige forsøg, understreger forskeren, og fortsætter med at sige, at de løse forskeres forskningskompetence ikke udnyttes optimalt.

Set i lyset af ansættelsesforholdene og advancementmulighederne ved de danske forskningsinstitutioner overvejer flere at emigrere til det øvrige Norden. Det følgende afsnit bygger på levnedberetninger fra forskere, der har taget dette skridt.

Danske forskere i det øvrige Norden

De fleste i denne gruppe skriver, at gennem de sidste 20 år har nedskæringer eller ansættelsesstop indenfor universiteter og forskningsinstitutioner i Danmark bevirket, at kvalificerede folk enten er rejst til udlandet eller aldrig har påbegyndt en akademisk karriere ved universiteterne.

Danske forskere i det øvrige Norden fremhæver desuden, at tilbuddet om fast ansættelse som forsker og favorable arbejdsbetingelser i udlandet yderligere har bidraget til at dræne dansk forskning, hvor forskere ofte har haft håbløse og udsigtsløse arbejdsforhold. Denne gruppe forskere mener, at der er sket en udvandring af kompetence fra dansk forskning, og at det i de næste mange år vil betyde, at der vil mangle kvalificerede folk til universitetsstillinger.

En ting springer i øjnene, både ved modtagelsen af spørgeskemaerne og levnedsbetretningerne fra de øvrige nordiske lande, og det er det store antal arkæologer af begge køn, der er udvandret, og hvor majoriteten nu har faste stillinger ved nordiske forskningsinstitutioner udenfor Danmark. Flere af arkæologerne hævder her - og det omtales også gentagne gange både i levnedsbetretninger og i alle tre skematypers kommentarfelter - at museumsledere og -bestyrelser ikke nødvendigvis betragter en magisterkonferens, en ph.d. grad eller en længerevarende ansættelse ved et universitet som kvalificerende til museumsverdenen. I stedet betragtes de som overkvalificerede og uegnede til musealt arbejde. Flere af de medvirkende mener, at der i de seneste år er sket en forringelse af uddannelsesniveaue hos de folk, der ansættes ved museer. Førhen blev magistre ansat i lederstillinger, men i dag foretrakkes folk med en cand. phil. grad, og derfor forlader mange forskningsuddannede arkæologer landet, hævder flere arkæologer.

Udover arkæologer består gruppen også af kandidater fra de øvrige videnskaber. De fleste har tidligere haft stipendier eller anden tidsbegrænset ansættelse ved forskningsinstitutioner i Danmark og udlandet, og har oparbejdet en stor videnskabelig produktion. Efter en årrække forlod de Danmark til fordel for en fast universitetsansættelse i det øvrige Norden.

En forsker i denne gruppe skriver, at det ikke er et fagspecifikt fænomen, at kompetente forskere forlader det danske forskningsmiljø. Forskningen i Danmark indenfor flere forskellige fagområder beskrives som præget af godt håndværk, men uden visioner og ude af stand til at være nyskabende. Flugten af kompetence fra Danmark betragtes af de danske forskere i Norden ud fra flere vinkler; der har været økonomiske nedskæringer, men flere mener også, at forskningsledelserne i Danmark ofte satser på det sikre fremfor at tage chancer.

Fastansatte akademikere udenfor forskningsverdenen

Denne gruppes begrundelser for at forlade forskningsmiljøet, og erfaringer med tidligere løse ansættelser, belyser andre sider af emnet. For de fleste er der gået mellem tolv til sytten år fra en afsluttet kandidat- eller magistergrad og til en fast stilling. Kandidateksamen fik de i begyndelsen eller midten af 1980'erne og næsten alle, der har indsendt levnedsberegninger, er mellem 40 og 50 år. En enkelt er yngre og fik sin kandidateksamen i 1990'erne. Alle har siden erhvervet sig yderligere videnskabelige grader.

Alle har nu ansættelse indenfor en bred vifte af arbejdsområder udenfor forskningsinstitutionerne. Bevæggrundene for skiftet har, ud over ønsket om fast ansættelse, været en opfattelse af ellers urimelige fremtidsudsigter og utilfredsstillende arbejdsvilkår. Eksempelvis er der en akademiker, som ud fra det vedlagte curriculum vitae med et stort antal publikationer i internationale tidsskrifter, fremtræder som en yderst velkvalificeret forsker med international anerkendelse. Den pågældende har fået tilbudt faste forskerstillinger på velrenommerede forskningsinstitutioner i udlandet, men ikke i Danmark. Efter flere løse forskeransættelser i ind- og udland valgte vedkommende derfor at forlade systemet til fordel for en fast stilling udenfor forskningsverdenen. Uanset tilfredsheden ved deres nuværende arbejde, udtrykker flere en stor bitterhed over forskningssystemets ansættelsespolitik. Herudover henviser de til de strukturelle problemer, som generationen mellem 40 og 50 år kom ind i, blandt andet stillingsstop og studiegæld. Ansættelsespolitikken i dag er rettet mod de unge, og derfor var det nødvendigt at forlade forskningsverdenen, hvis man skulle gøre sig håb om at få et fast ansættelsesforhold.

Fællestræk for de tre grupper af interviewede

Ansættelseshistorierne fra de løstansatte forskere, de fastansatte akademikere udenfor forskningsinstitutionerne, og de danske forskere i det øvrige Norden har en række fællestræk med hensyn til uddannelses- og ansættelsesforløb uanset de meget forskellige fagbaggrunde. Der er ikke særlig forskel på uddannelsesniveau eller publiceringsomfang. Efter kandidateksamen følger en årrække fra otte til 25 år med kortvarige stillinger indenfor sektorforskningen, universiteterne eller andre højere læreanstalter, først som undervisningsassistent, videnskabelig medarbejder eller konsulent. Undervisningsassistentstillingen bliver eventuelt senere til en ansættelse som amanuensis eller ekstern lektor, der stadig er tidsbegrænsede undervisningsansættelser.

Andre har været tilknyttet forskningsprojekter eller haft andre former for tidsbegrænsede forskningsstillinger. Nogle har kortvarige ansættelser med adskillige forlængelser ved samme institution, andre kombinerer flere samti-

dige, løse ansættelser ved forskellige institutioner, eventuelt i forskellige landsdele, for at opnå en løn, der svarer til en fuldtidsansættelse. De kortvarige ansættelser kan skifte med arbejdsløshedsperioder. De fleste har i årenes løb erhvervet sig en ph.d.-, en licentiat- eller en doktorgrad. Selvom nogle forskere understreger, at deres studier i forbindelse med deres skrivning af afhandlingen blev afbrudt af perioder med jobtilbud, har de fleste færdiggjort deres afhandling.

De akademikere, der nu har en fast stilling udenfor forskningsinstitutionerne, forsøgte gennem flere år at opbygge en forskerkarriere på kortvarige ansættelser, men efter lange perioder med især undervisningsstillinger eller projektansættelse, valgte de at forlade forskningsinstitutionerne. Det samme gælder for de forskere, som nu er ansat i de øvrige nordiske lande. Der skal dog her lige understreges, at dette kapitel bygger på de tilsendte levnedsbetragtninger. Af skemaerne til de »nordiske« forskere fremgår det, at en del af respondenterne her har forladt faste forskerstillinger i Danmark til fordel for ansættelse i det øvrige Norden ud fra almindelige arbejdsmarkedsbetragtninger, der ikke har noget at gøre med denne undersøgelses fokus.

Forslag til at forbedre vilkårene for løstansatte

Flere foreslår, at forholdene for kandidater med mere end otte års kandidat-alder kan forbedres med et såkaldt »studieadjunktur«, det vil sige fuldtidsansættelse i tre år med mulighed for forlængelse; den øvre grænse skulle så være på ni til 12 år. De argumenterer for, at en sådan model kan tilgodese behovet for anstændige arbejdsvilkår, og samtidig bibeholde den overordnede målsætning om forskningsbaseret undervisning og generationsskifte. Dette forslag er beslægtet med et andet, hvor der argumenteres for, at institutionerne skal have mulighed for at forlænge midlertidige ansættelser i et uvist antal år fremfor at være nødsaget til at afskedige medarbejdere, når de har opbrugt de midlertidige stillingskategorier.

Et tredje forslag fremhæver nødvendigheden af at skabe anstændige fremtidsmuligheder for undervisningsassistenter, blandt andet ved at forskningsrekrutteringen ikke udelukkende skal være baseret på ph.d.-modellen. Undervisningsassistenter skal inddrages i det interne forskningsliv på institutterne, have faglig vejledning. De skal have mulighed for at få tildelt forskningsseminestre efter tilfredsstillende gennemførte undervisningsperioder på to til tre år. Ved denne bredere rekruttering af forskere åbnes der mulighed for en forskningsmæssig karriere for undervisningsassistenter så det nuværende talentspild reduceres, skriver flere.

Kapitel 10.

Afsluttende kommentarer og sammenlignende udblik

Der er et par enkelte spørgsmål, som undersøgelsen ikke har behandlet særskilt i de forrige kapitler. Vi havde ønsket at undersøge, om der var en sammenhæng mellem etnisk baggrund og tidsbegrænsede ansættelser. Det viste sig, at 94 procent var etnisk danskere og de fleste andre kom enten fra det øvrige Norden, Vesteuropa eller USA, så dette spørgsmål blev betragtet som mindre interessant i denne sammenhæng.

Mere interessant var spørgsmålene om sammenfald mellem respondenternes arbejdsområde og arbejdsstedets aktiviteter. For 81 personer²⁰ drejer det sig om opgaver, der udløber ved ansættelsens ophør, hovedsageligt enten enkeltstående opgaver eller arbejde i forbindelse med et forskningsprojekt. Men for 204 personers vedkommende²¹ fortsætter arbejdsstedets aktiviteter indenfor det pågældende område, og af dem tilføjer de 166²², at den forskning/det arbejde, som de udfører ved den pågældende institution, kunne have været udført af en fastansat på arbejdsstedet. Hermed menes, at de udfører opgaver, som ligger indenfor pågældende institutions normale arbejdsfelt.

Indenfor denne undersøgelses rammer har det ikke været muligt at påvise signifikante korrelationer mellem de tre hovedvariabler, *køn, alder og uddannelse* og de indkomne besvarelser. Når man ser på det samlede materiale, må man derfor konkludere, at forskellighederne, som de kommer til orde i besvarelserne, er et definatorisk beskrivende træk ved denne gruppe og ikke et analytisk redskab. Selvom man på det overordnede plan må afvise signifikante sammenhænge, så er det ikke ensbetydende med, at der ikke er betydningsbærende sammenhænge mellem mindre klynger af spørgsmål på et lavere niveau og et eller flere af variablerne.

²⁰ 53 kvinder og 28 mænd.

²¹ 88 kvinder og 116 mænd.

²² 70 kvinder og 96 mænd.

Sådanne sammenhænge på et lavere niveau er vanskelige at afdække i de dele af besvarelserne, der berører faktuelle forhold, men i spørgsmål, der vedrører respondenternes opfattelser og holdninger, kan man ane konturerne af et mønster. Den statistiske efterprøvelse af dette mønster²³ blev desværre sløret, fordi det af statistisk-tekniske grunde var nødvendigt at opdele aldersgrupperne anderledes end i undersøgelsens øvrige kapitler. Og vi kunne ikke overføre kapitel 6's kohorteopdeling til de øvrige kapitler, hvis undersøgelsens resultater skulle være sammenlignelige med andre undersøgelser.

Med disse beklagelige forhold in mente tegner der sig, som nævnt, et mønster, der bliver tydeligere, når materialet fra telefoninterviewene, levnedsberejningerne og de to delundersøgelser inddrages i analysen. Umiddelbart kunne det ud fra spørgeskemaerne se ud som om civilingeniørerne adskiller sig fra de øvrige uddannelsesgrupper, fordi de i flere tilfælde svarer tydeligere end andre grupper. Af deres svar fremgår det, at de er relativt unge, men at de også har lange ansættelsesperioder. Deres holdning til tidsbegrænsede ansættelser er relativt positiv; samtidig mener de, at konjunkturændringer har påvirket deres ansættelsesmuligheder negativt. De er meget lidt mobile, men har i mindre grad end andre faggrupper stiftet familie. Selvom deres svar er tydelige, er der ingen kohærens i besvarelserne, hverken på et overordnet niveau eller indenfor beslægtede klynge spørgsmål. Til gengæld ser det ud til, at der indenfor én klyngegruppe af holdningsspørgsmål er en vis sammenhæng mellem at føle sig belastet af tidsbegrænsede ansættelser og være en kvindelig humanist mellem 40 og 50 år. Denne sammenhæng gælder tilsyneladende primært indenfor spørgeskemaets rammer; når det supplerende materiale inddrages bliver køn og fagbaggrund mindre fremtrædende.

Hvis man kombinerer spørgsmål om konjunkturforbundne forhold, for eksempel spørgsmål om egen og partnerens arbejdsmarkedsrelationer, med skemaets holdningsspørgsmål og de øvrige materialekilder, er der en generel tendens til, at de 40 til 50 årige føler sig mest klemte af at sidde i et tidsbegrænset ansættelsesforhold. De andre aldersgrupper tenderer til at være enige med dem i, at aldersgruppen 40 til 50 årige er mest belastede af de tidsbegrænsede stillinger.

²³ Se kapitel 6.

I det supplerende kildemateriale sætter mange ord på netop dette forhold. De giver udtryk for den opfattelse, at alle døre konsekvent blev lukkede for denne kohorte, der er studiegældsgenerationen, færdiguddannet i firserne, hvor der var få ansættelser, siges der. Mange i netop denne alderskategori udtrykker også stor bekymring for, om de kommer i klemme igen ved de kommende års stillingsbesættelser, fordi de mener, at man hellere vil ansætte unge folk. Hvad enten der er en statistisk realitet eller ej bag respondenternes opfattelse, så adskiller denne gruppe sig fra de andre ved at have en fællesidentitet som kohorten, der er rejsende sammen på bagsiden af bølgen. Identiteten udgøres af identiske strukturelle forhold.

Udblik til andre undersøgelser

En beslægtet undersøgelse af forskere i tidsbegrænsede stillinger blev foretaget i USA i 1989 af *Edward J Hackett*, og resultaterne blev publiceret i artiklen »Science as a Vocation«. Løstansatte forskere kaldes her »academic marginals« og om dem skriver han, at selvom de har modtaget støtte af forskningsrådene, så bebor disse forskere

»... an academic »never-never land« made possible by the availability of research support but made miserable by the difficulty of obtaining such support and by their ambiguous status in the university. ...

These scientists are often quite capable by most measures, having received Ph.D.'s from very good schools, published in major journals, Thus the *positions* are marginal to academe but as *researchers* they are not marginal to the intellectual enterprise of science.

Yet they are in a precarious status, suspended between graduate student and faculty member, and are acutely aware of it.«

Hackett, 1990: 252-253.

I sin undersøgelse *Køn og karrierforhold i dansk forskning* skriver *Heine Andersen*, at selvom den væsentligste faktor til de store kvindeandele blandt løse forskere er den øgede tilgang af kvinder til universiteterne i de senere år, så er det ikke en tilstrækkelig forklaring. Opsplitning af materialet i anciennitetsgrupper, udskillelse af ph.d.-studerende, stillingskategorier etc. har heller ikke kunnet forklare kvinders relative procentvise overrepræsentation blandt de løse forskere (1998:16-18). Men også i USA er der, ifølge en ikke publiceret ajourføring af den refererede amerikanske undersøgelse, siden midt i firserne sket en fordobling af fraktionen af forskere, der har erhvervet en ph.d.-grad, og som sidder i tidsbegrænsede ansættelser.

Væsentlig flere kvinder end mænd fra ph.d. kohorten »1985 til 1995« var løst ansat, og selv blandt de, der havde deres grad fra et af USA's Top 25 universiteter, sad mere end en tredjedel stadig i tidsbegrænsede stillinger fem til seks år efter erhvervelsen af graden.

I *Rekruttering av kvinnelige Forskere*, skrevet ud fra norske forhold af *Kjersti Røsvik Pedersen*, gentages nogle af de samme tendenser. I perioden 1975 til 1995 øgedes det videnskabelige personale voldsomt; for eksempel bliver gruppen af eksternt finansierede firdoblet, og det kvindelige forskningspersonale mere end tredoblet. Hos forskerrekruiterne får mænd og kvinder i samme grad forskerkarrierer, men mænd er gennemgående ansat kortere tid i tidsbegrænsede stillinger end kvinder inden de opnår en fast stilling, de er kortere tid om at stige op i hierarkiet, og flere mænd end kvinder når topstillingerne (1997:88-89).

Derudover viser den upublicerede ajourføring af den amerikanske artikel fra 1990, at en stadig større del af universiteternes årsværk er fordelt på løse forskere. De tilsvarende danske forhold er blevet undersøgt af *Lilli Humle*. Humle skriver i sin undersøgelse for DM, DJØF og IDA, at 22 procent af universiteternes årsværk i perioden 1995 til 1996 var fordelt på løse forskere, at de tekniske og naturvidenskabelige institutter havde en langt større andel af løse forskere end alle andre fagområder (1997:7, 8) og at en stor del af vidensindlejringen forankres hos de løstansatte forskere og ikke på institutionerne (1997:10/tabel 4 & 5 & p.24). De samme tendenser kommer frem hos *Bertel Ståhle* i hans *Forskningspersonale og forskerrekruitering*. Ståhle viser, at fra perioden 1985 til 1991 faldt det fastansatte videnskabelige personales andel i forskningsårsværk fra 58 procent til 47 procent (1993:68 og tabel 5.9).

I 1986 publicerede *Ruth Emerek* undersøgelsen *Uddannelse - vejen til lighed*. Her redegjorde hun blandt andet for, at kvinder i højere end mænd rammes af arbejdsløshed, men at der ikke er forskel på længden af deres arbejdsløshedsperioder (1986:68). I nærværende undersøgelse 12 år senere er forskellene med hensyn til den grad, hvormed kvinder og mænd har været arbejdsløse, samt arbejdsløshedsperiodens længde, udviskede.

I *Kvinder og mænd i dansk universitetsforskning* skriver Ståhle, at andelen af mænd på en dansk universitetsårgang fra begyndelsen af halvtredserne til begyndelsen af firserne faldt fra 90 til 70 procent, og i 1995 var den faldet yderligere til 55 procent (1998:11). Samtidig er næsten halvdelen af universiteternes forskere i 1995 under 40 år, over halvdelen af forskerpersonalet er ansat i tidsbegrænsede stillinger (1998:32) og kvindeandelen i internt finansierede stillinger er på 19 procent og i eksternt finansierede stillinger 30 procent (1998:38).

Materialet i vores undersøgelse svarer til Ståhles, idet halvdelen af de medvirkende er under 40 år. Da vores spørgeskemaer er blevet sendt ud af fagforeningerne, har vi ikke oplysninger om kønssammensætningen, men blandt de modtagne svar er 51 procent fra kvinder. Sammenligner vi med Forskningsstatistikken og oplysningerne fra Danmarks Statistik ser det ud til, at kvinderne har en højere svarprocent end mænd, da det må antages, at det drejer sig om det samme segment. Dette segment er ud fra tallene fra Danmarks Statistik på 37 procent kvinder. Kvindernes højere svarprocent ser ud til at være det eneste indicium på en særlig kvindevinkel, medens svarenes indhold ikke antyder nogen forskel mellem mænd og kvinder. Forskerne har besvaret spørgsmålene ud fra deres ansættelsesforholds karakteristika - at være løstansat forsker - og har ikke svaret i kraft af deres køn, alder eller uddannelse.

English summary

Researchers at Large. A study of researchers in temporary positions*

Do researchers occupy temporary positions because they prefer independence, or do they occupy such positions for want of permanent positions? Are women more likely than men to have temporary positions? Are temporary positions more common in certain age groups or in particular disciplines? Do researchers in temporary positions have lesser academic qualifications than those in permanent positions, or have they achieved their qualifications while supported by transfer income? These are some of the questions addressed in this report on researchers in temporary positions.

Academic research personnel in Danish public research institutions are either tenured in their positions or employed on a contractual basis. Contracts may be as brief as a few months or as long as up to five years, depending on job type and area. In order to get as clear and precise picture as possible, this investigation has been restricted to researchers who are at least five years beyond their university graduation (candidate degree) and who are not on leave from a permanent position. Ph.D. students and adjuncts²⁴ were excluded. Those working in medicine were also excluded as their employment circumstances are so different from others' and thus incompatible for comparisons.

In order to reach the researchers in temporary positions we had the relevant academic unions distribute our questionnaire to their members. Non-union members who had learnt about our survey also contacted us. It was possible for the respondents to stay anonymous when handing in the questionnaire, but the persons willing to participate in an oral follow up interview could list their name and address, and approximately three quarters of the participants in our study did so.

According to our estimate, by November 1996 there were a total of 638 researchers who fulfilled the selection criteria in Denmark. 329 persons (table 1) answered our questionnaires in November 1998, so we received answers from approximately half the population of the "researchers at large".

* *Acknowledgement: We would like to express our gratitude to Professor Edward J. Hackett, Department of Sociology, Arizona State University for having corrected the English version. The final responsibility for language errors and for the contents is, however, our own.*

²⁴ *In Denmark an adjunct is equivalent to the American assistant professor. The position is of three years duration and is the first of three steps in a university career. The following steps lektor (associate professor) and professor (tenured professor) are both permanent positions.*

Fifteen persons - all with several years behind them in research positions before they left the world of research for permanent positions elsewhere - were interviewed, as we would like to learn their reasons for leaving. Finally, we surveyed 110 Danish researchers employed at other Scandinavian universities, and 59 returned the questionnaire before deadline. The interesting question here are: Which motives did they have for leaving Denmark? Are their reasons personal or work related?²⁵

Next to the questionnaires 60 persons were interviewed by phone. Additional material was received in the form of CV's, career histories, and other material.

Questionnaire results

The analysis of the data begins with three main variables: gender, age and discipline. *Unless otherwise mentioned the results referred to in the following date only from the 329 researchers in temporary positions.*

Gender: 167 women and 162 men participated in the survey. According to our estimate of the population (*table 1*) women are over-represented in our study. Men are the majority employed in the natural sciences and, to a lesser degree, within the technical fields. In all other areas women constitute the majority, especially within the humanities.

Tables 3, 5 & figure 1.

Age: Half the women are between 30 and 40 years. The majority of men are equally distributed in the two groups 30 to 40 years and 40 to 50 years. More than half the interviewed between 30 and 40 are either civil engineers or from the natural sciences.

Discipline: The largest group in this study is from the natural sciences followed by the humanities. The smallest group is constituted by social sciences.

Tables 5, 20, 32, 33.

Candidate age: The majority graduated from university between 1982 and 1993, women having a slightly lower candidate age than men. Candidates from the humanities on average have a higher candidate age than the rest.

Figure 3.

²⁵ *The three sets of questionnaires were almost identical, but allowed for particular questions depending on which of the three groups the interviewed belong to.*

Degree: 63 percent of the researchers have a degree²⁶ above the magister degree, relatively evenly distributed between the sexes. Especially participants from the natural and technical sciences have qualified themselves by achieving further degrees.

Tables 6, 21, 33; figure 2, 4.

Occupation: Over time researchers in temporary positions advance in parallel with tenured careers.

Tables 7, 22, 33, 34.

Duration of employment at same department: App. half the researchers - slightly more men than women - have been employed at their present department up to five years, whereas more women than men have been employed at the same place for six to ten years. More than a third of the age group 50 to 60 years have been employed at the same department for more than ten years. Especially candidates from the technical sciences have long employment periods and, at the other end, candidates from natural sciences have very short employment periods, mainly one to two years.

Table 9a, 9b, 23a, 23b, 35a, 35b.

Unemployment: Women and men have had unemployment periods in the same degree. The age group 40 to 50 contains more than any other group. Civil engineers have been less affected by unemployment, whereas almost half the participating candidates from the humanities and natural sciences have experienced periods of unemployment.

Tables 10, 24, 36.

Work abroad: More than a third of all age groups, slightly more men than women, have had employment abroad, especially candidates from the natural sciences and then the social sciences. The technical science candidates appear to be in the opposite situation; only few have worked abroad.

Tables 11, 25, 37.

²⁶ Only within the last decade or two the licentiate degree first, and then the Ph.D. degree have replaced the magister degree as the entrance ticket to a research career. A magister degree is scheduled two years more study than a masters degree.

Civil status: 72 percent of all Danes between 30 and 70 years are married or co-habiting whereas 81 percent of the participating researchers in temporary positions are married or co-habiting, regardless of gender. The younger the more are married, as is the majority of the social sciences candidates, followed by natural science candidates.

Tables 12, 26, 38.

Children: Nation-wide, 37 percent of persons between the ages of 30 and 69 have children, whereas 69 percent of the temporary researchers in this age range have children²⁷, slightly more women than men. More women than men have one to two children, and more men than women have three children or more. The age group 50 to 60 have the largest families. More social scientists and fewest civil engineers have children than any of the other groups.

Of the total of 228 persons in this survey who have children 91 percent live in a permanent relationship. One third of all single researchers have children. A distinct correlation between having children and spouse's employment form appeared from this study. If a researcher in a time-limited position had a spouse occupying a permanent position, they were more likely to have children and to have several children than if both spouses occupied temporary positions.

A main difference between married researchers and single parent researchers is that one third of the married and half the single parent find that children do not constitute a hindrance to an academic career.

Tables 13, 14, 15, 27, 28, 39, 40.

Spouses

Is spouse an academic too? A little more than half the researchers in temporary positions, substantially more women than men have an academically trained partner. The age group 40 to 50 years is different from the others as less than half here are married to a academic. The greater part of social scientists is married to an academic, whereas the greater part of civil engineers is not.

²⁷ Part of the difference is to be found in different counting methods: Danmarks Statistik only includes children below 18 years, whereas we wanted to know how many academics had children regardless of age.

Does spouse occupy a permanent position? Two thirds of the participants, and more women than men, have a spouse with a permanent job. The greater part of candidates from the humanities have such a spouse, whereas considerably fewer from social sciences have a spouse with permanent job.

Spouse & unemployment: One third of the participants - almost twice as many men as women - have academically trained partners who are or have been unemployed. They are found mainly in the age group 40 to 50 years, and equally distributed within the various fields.

Tables 16-19, 29-31, 41-43; figures 10a-10c.

Funding and financing of occupation: Half the participants occupy positions financed by funding means. This holds true for more men than women and more for younger than older researchers. Mainly positions within technical and natural sciences are based on funding, whereas funding means finances considerably fewer from the humanities.

The age group 40 to 50 years has been more active in obtaining funding than the other age groups. If we expand the time horizon to five years it appears that two thirds of the researchers in temporary positions have applied for funding. No gender difference is to be found. The age group 40 to 50 is still the most active, but the distance to the other groups has shrunk. The difference between disciplines has almost disappeared.

Time spent to obtain funding: Far the greater part has spent between one to six months in funding applications. Men have used shorter time than women, as have candidates from the natural sciences compared with the other fields. Few have spent more than seven months in project preparation including funding application.

Tables 44, 45.

Reapplying for a temporary position: The main part - with no gender difference - would consider a new job at the present department or institute, though fewer above 50 years than below intend to do so. Social scientists differ from the rest, as only half the social scientists want to reapply at the same department. Only few, especially civil engineers, consider applying at another research institute.

Figures 7a-7c.

Quitting the research world: A little less than half are thinking about quitting research, with slightly more women than men considering this option. The older the fewer want to quit, and candidates from the natural sciences and the humanities are more inclined to quit than social scientists.

Mobility - inland only: 14 percent are willing to move to wherever in Denmark to get tenured positions. Men, the age group between 40 and 50 and natural scientists are slightly more willing to move than other groups and the age group 30 to 40 less willing. None of the social scientists want to move.

Mobility - abroad: Here 22 percent are willing to move abroad to achieve a permanent position; again the age group 40 to 50 years and more men than women are willing to move. However, candidates from the humanities are more willing to move than are candidates from other fields.

Figures 8a-8c.

Pressure to leave the research world: More than one fifth feel pressed to leave the research world, and the pressure is felt most strongly by women, by persons between 30 and 50 years of age, and by candidates from the humanities and the natural sciences.

Figures 5a-5c.

Reasons for present temporary position: Two thirds of researchers interviewed state that the main reason for their temporary employment is lack of positions. No gender difference in answers is to be found. Researchers above 50 and technical science candidates are less likely to give this explanation. Around one third - mainly the age group 30 to 40 years - claim that they presently are improving their qualifications for better jobs in the future. The age group 40 to 50 expresses greatest dissatisfaction with the present temporary position. Only four percent - all over age 50 - are fully satisfied with temporary jobs and do not want to work outside research institutions. It appears distinctively that to almost everyone, temporary jobs are not to be regarded as a voluntary choice, as 96 percent would prefer a tenured job.

Satisfaction & stress: Disadvantages like stress are emphasised by the majority of the researchers participating in this study; and here women and the age group 40 to 50 are dominant. With more than half its candidates regarding a high degree of stress the companion of temporary positions, the technical sciences experience less stress than any other disciplinary field. The same groupings appear in answers with regard to demands of increased performance, and in answers that there is less time for absorption into ones research when employed in temporary positions.

Simultaneously, one third stressed the advantages as mainly an increase in scientific freedom. This was in greater part expressed by men and civil engineers. Both sexes above 50 also find greater research challenges an advantage. The positive perception of temporary jobs is mainly expressed by researchers more than 50 years old.

Figures 6a-6c.

Work characteristic: Two thirds of the participating researchers perform activities, which continue at the institute after contract termination. Half of the researchers claim that they are carrying out research tasks which are within the normal research field of that particular institute.

Age and temporary jobs: There is a general agreement that the majority of researchers in temporary jobs are younger than 40, but the researchers also agree that the age group 40 to 50 years experience temporary positions as a greater burden than other age groups do.

Figures 9a-9c.

Age and funding means: One third of the researchers interviewed find that there is a connection between age and achievement of funding means; some claim that chances improve with age and others that the younger the better. The majority, however, are convinced that only the quality of the research projects matters to the funding agencies.

Figures 9a-9c.

Gender and temporary positions: A little less than half the researchers believe that mainly women occupy temporary positions. In this answer one of most apparent differences between men's and women's answers appears, as 61 percent of all women compared to 21 percent of all men are of this opinion. This is mainly expressed by researchers above 50 years and candidates from the humanities and social sciences, whereas the group below 40 years and candidates from the technical and natural sciences to a much higher degree hold that temporary employment is not a gender issue.

Market conditions: Half the participants claim that their employment opportunities have been influenced lately by altered market conditions. One third - both men and women - say that opportunities have improved, and younger respondents have the more positive attitude. Candidates from the humanities are expressing a great degree of optimism, as opposed to candidates from technical and natural sciences. One of the explanations rendered are increases or decreases in student uptake.

Figures 9a-9c.

Academia and the world outside: One third of the participating researchers with temporary jobs believe that to have obtained funding and to have been employed at a university or other public research institution furthers the job opportunities outside universities. Another third is convinced that job opportunities become curtailed. Slightly more men than women hold the positive view, as do the youngest generation. Social scientists are in the positive extreme and candidates from the humanities in the negative.

Ethnicity: This study wanted to control for correlation between ethnic descent and temporary jobs, but as 94 percent of the interviewed turned out to be ethnic Danes and most other from either the rest of Scandinavia, Western Europe or the USA, the question was considered to be of only small interest.

Telephone interviews

Sixty of the 329 researchers in time restricted positions were also interviewed by telephone. The selected group was representative with regard to gender, scientific field, age and geographical region. The telephone interviews were mainly concentrated on work and career related topics. In addition they brought forward suggestions about future initiatives related to research and employment.

The majority associate temporary positions with a high degree of insecurity, research-wise and with regard to private financial situation. They are stressed by great work pressure, pressure to legitimise themselves, and other matters. They lack a closer co-operation with colleagues, and they do not have access to the same pension schemes or maternity leaves as tenured researchers have.

The greater freedom to decide on research topics and working hours and the independence were some of the advantages associated with temporary jobs. Also the greater sphere of contact due to employment at several places and the constant renewal are regarded as advantageous.

Among the suggestions for the future, several arguments were forwarded, including expansion of present time employment horizon, preferably to at least five years, and more tenured jobs or easier transfer from temporary to tenured jobs or between sectors.

Additional material

From the additional material, that is, submitted work histories, CVs, interviews, etc. with researchers who did quit the research institutions within the last couple of years or left for research institutes in other Scandinavian countries²⁸, a striking likeness with the main target group appear.

The patterns for career, employment, achievement of academic merits, and publications are very much the same, independent of the different disciplinary fields. The greater part has spent between eight and 25 years at various universities and other public research institutions, starting maybe as an assistant and then advancing over the years. Periods of employment may shift with full or part-time unemployment periods.

²⁸ For some the movement to another Scandinavian country was due to general market considerations and thus not related to the job market.

Conclusion

The collected data have been analysed by the three main social variables; *gender, age and discipline*. It can be concluded that within the frames of this study it has not been possible to point out any significant correlation between the variables and the working conditions. The differences as they appear from the replies are thus to be considered as a descriptive feature by definition and not as an analytical tool. Although they are rejected at the superior level it can not be excluded that some significant correlation can be found between clusters of questions at a lower level, and one or more of the variables. An example of this is that when looking at the questionnaire in isolation, it appears that with regard to questions of negative effects of temporary jobs a correlation can be found, appearing mainly to affect women, especially from the humanities and between 40 to 50 years. When the additional material is included gender and discipline turns out less prominent.

However, there is a general tendency that researchers between 40 to 50 experience themselves as most strained by temporary jobs, and the other age groups tend to agree with them. This angle is very distinctively put into words in the additional source material. Whether or not statistical reality exists underneath the perception of the respondents, the group of 40 to 50 years old researchers distinguish themselves from the others due to a shared identity as the cohort travelling together on the backside of the wave of missing job opportunities, with large study dept etc. The identity is constituted by identical structural relations.

It appears that women have a higher reply percentage than men, but it seems to be the only indication of a particular female approach, as the answers do not suggest any coherent difference between female and male responses to questions. The researchers have answered to questions due to the characteristics of their conditions of employment, that is, being a researcher in a temporary position. Their answers have not been stipulated by their age, sex or disciplinary field.

Bibliografi

Andersen, Heine. *Køn og karriereforhold i dansk forskning - særligt i samfundsvidenskaberne. Resultater fra en interviewundersøgelse*. Sociologisk Institut. Københavns Universitet. 1998.

Bender Jørgensen, Lise. "The state of Denmark". Lis Jacobsen and other women in and around archaeology. *In Excavating Women. A history of women in European Archaeology*. Margarita Díaz-Andreu & Marie Louise Stig Sørensen (eds.), pp. 214-234. Routledge, London & New York. 1998.

Befolkningens bevægelser 1996. Danmarks Statistik. 1998.

Emerik, Ruth. *Uddannelse - vejen til lighed?* Aalborg Universitetsforlag, Aalborg. 1986

Forskning og udviklingsarbejde i den offentlige sektor. Forskningsstatistik 1997. Forskningsministeriet og Analyseinstitut for Forskning. 1999 (under udgivelse).

Graversen, Ebbe. *Formal Competencies in the Danish National Innovation System. An analysis based on register data with comparisons to the Nordic countries*. Under udgivelse i Rapportserien fra Analyseinstitut for Forskning. Århus 1999.

Hackett, Edward J. »Science as a Vocation in the 1990s. The Changing Organizational Culture of Academic Science«. *Journal of Higher Education*. Vol. 61, no. 3 (May/June 1990). Pp.243-279. (Desuden ajourført, upubliceret version sommer 1999).

Humble, Lilli. *Analyse af antallet af løstansatte forskere og undervisere ved de højere uddannelsesinstitutioner 1995-1996*. Dansk Magisterforening. København 1997.

Kallehauge, Pia & Kamma Langberg. *Sektorforskningens roller og rammebetingelser: Forskningsmedarbejderundersøgelsen*. Upubl. arbejdsrapport. Analyseinstitut for Forskning. 1998.

Røsvik Pedersen, Kjersti. *Rekruttering av kvinnelige forskere. Endringer og karriereveier de siste 20 år*. NIFU Skriftserie nr. 21/97.

NIFU: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning. Oslo. 1997.

Ståhle, Bertel. *Forskningspersonale og forskerrekruttering på de høgere uddannelsesinstitutioner i Danmark. Forskerrekruteringsundersøgelsen 1992*. Forskningspolitisk Råd, København. 1993.

Ståhle, Bertel. *Kvinder og mænd i dansk universitetsforskning i 1990'erne*. Bind 1 af en undersøgelse af kønsfordelingen i det videnskabelige personale og ved besættelsen af videnskabelige stillinger ved universitetsinstitutionerne i Danmark 1993-1996. Undervisningsministeriet, København. 1998.

Taarnby, Michael Jensen & Elisabeth Vestergaard. *Forskning i Forskningsmidler. Ansøgere til Statens Teknisk-Videnskabelige Forskningsråd*. Analyseinstitut for Forskning. 1999.

Vestergaard, Elisabeth & Michael Taarnby. *Forskning i forskningsmidler. Ansøgere til Statens Sundhedsvidenskabelige Forskningsråd*. Analyseinstitut for Forskning. 1998.

Økonomistyrelsen: Database med sammenhæng mellem koder og titler.

Danmarks Statistik: AFSK Database hos Danmarks Statistik. November 1996.