

Universitetsforskere om arbejdsvilkår, forskning og ledelse

Rapport fra
Analyseinstitut for Forskning
2002/6

Universitetsforskere om arbejdsvilkår, forskning og ledelse

Rapport fra Analyseinstitut for Forskning 2002/6

Rapporten er udgivet af:
Analyseinstitut for Forskning
Finlandsgade 4
8200 Århus N
Tlf.: 8942 2394
Fax: 8942 2399
Email: afsk@afsk.au.dk

Rapporten kan rekvireres ved henvendelse til
Analyseinstitut for Forskning.
Pris: kr. 100,00 inkl. moms.

Publikationen kan desuden hentes på
Analyseinstitut for Forsknings hjemmeside:
<http://www.afsk.au.dk>.

Tryk: GP-TRYK A/S, Grenaa
Oplag: 750
ISBN: 87-90698-63-0
ISSN: 1398-1471

Per Stig Lauridsen

**Universitetsforskere om
arbejdsvilkår, forskning og ledelse**

**Rapport fra
Analyseinstitut for Forskning
2002/6**

Forord

Analyseinstitut for Forskning udsender hermed den anden rapport med udgangspunkt i *Undersøgelse af universitetsforskernes arbejdsvilkår og holdninger til forskningens og forskeres vilkår* - Universitetsforskerundersøgelsen.

Rapporten bygger på en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt forskningsmedarbejdere på samtlige universiteter under universitetsloven i Danmark.

Den første rapport, der indeholdt hovedresultaterne fra undersøgelsen, blev publiceret i 2001¹. Denne anden rapport tager udgangspunkt i de mange kommentarer om universitetsforskernes og universitetsforskningens vilkår, som forskerne skrev til sidst i det tilsendte spørgeskema.

Undersøgelsen indgår i projektet *Forskningsledelse under forandring*, og den er igangsat og fuldt ud finansieret af instituttet.

Undersøgelsen er forestået af projektleder Kamma Langberg og forskningsassistent Per Stig Lauridsen. Per Stig Lauridsen har udarbejdet denne rapport.

På instituttets vegne vil jeg endnu engang rette en tak til de institutter, der tilsendte os e-mail-adresser, og til de universitetsforskere, der anvendte tid på at udfylde spørgeskemaet.

Karen Siune
Direktør
Juni 2002

¹ *Universitetsforskernes arbejdsvilkår og holdninger til forskningens og forskeres vilkår – Hovedresultater*. Rapport fra Analyseinstitut for Forskning 2001/5.

Indholdsfortegnelse

Forord	3
1. Indledning	7
2. Universitetsforskeres og universitetsforskningens vilkår	10
2.1 Arbejdstid og forskningstid	13
2.2 Forskningsmidler	18
2.3 Fagligt miljø.....	22
2.4 Opsummering.....	24
3. Ansættelsesvilkår	26
3.1 Opsummering.....	34
4. Undervisning	37
4.1 Opsummering.....	45
5. Ledelse	46
5.1 Opsummering.....	51
6. Eksterne forskningsmidler	53
6.1 Opsummering.....	59
7. Arbejdsmiljøet	61
7.1 Opsummering.....	64
8. Sammenfatning	65
Referencer	70
Rapporter fra Analyseinstitut for Forskning	71

1. Indledning

Der er mange holdninger til, hvordan vilkårene er for de forskere, der er ansat på universiteterne, og mange holdninger til, hvordan universiteterne skal ledes.

Universitetsinstitutter og centre i Danmark er meget forskellige i størrelse, i historie, i forhold til ledelsesformer og i forhold til fag. Nogle steder er der sammenfald mellem forskningsenheder og undervisningsenheder, andre steder er der ikke sådan en sammenhæng. Selvom forskerne har den samme overenskomst, har de ikke samme normer for fordeling af arbejdstiden mellem forskning og undervisning. Det betyder, at det sjældent er meningsfuldt at tale om 'vilkårene på universiteterne' under ét, eller med udgangspunkt i et enkelt casestudie generalisere til hele universitetssektoren; for hvad der er rigtigt og fornuftigt for et universitet eller på et universitetsinstitut kan forekomme helt urimeligt på et andet.

Der er en række undersøgelser², der har taget udgangspunkt i konkrete forskningsmiljøer og institutter, og der er mange forskere, studerende, erhvervsfolk og politikere, der ytrer sig i den offentlige debat om universiteterne. Men der er ikke mange undersøgelser, der medtager og sammenligner alle fag og alle universiteter. Der var eksempelvis ingen samlede opgørelser over universitetsforskernes arbejdstid og fordeling af denne, der kunne bruges til at sætte den opgørelse, der blev foretaget i 1998 for sektorforskere³ i relief. Det var denne mangel på generel baggrundsviden, der var baggrunden for, at Analyseinstitut for Forskning besluttede at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse blandt universitetsforskere i Danmark i vinteren 2000/2001.

I denne rapport fremlægges de kommentarer, som 1080 universitetsforskere (dvs. godt en tredjedel af de i alt 2897 forskere, der deltog i universitetsforskerundersøgelsen) kom med til universitetsforskernes og universitetsforskningens vilkår. Kommentarerne blev skrevet til sidst i spørgeskemaet, der handlede om arbejdsvilkår og holdninger. Kommentarerne knytter sig i stort omfang til de emner, der i øvrigt blev berørt i skemaet, herunder blandt andet forskernes arbejdstid og arbejdstidsfordeling samt forskningsledelse. Universitetsforskerne har dog også benyttet lejligheden til at kommentere emner, som ikke direkte er berørt i spørgeskemaet, men som i høj grad – som det fremgår af kommentarerne – optager forskerne i deres dagligdag, blandt andet deres løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsmiljøet.

² Se f.eks. Langberg (2000), Langberg (2002) og Jacobsen et al. (2001).

³ Kallehauge og Langberg (1999).

Alle kommentarerne er læst igennem. Med udgangspunkt i gennemlæsningen blev kommentarerne inddelt i grupper efter deres emne, og herefter blev de gennemgået emnemæssigt. Denne emneinddeling genfindes i dispositionen af rapporten. Mange af kommentarerne peger på de samme typer af problemer; de kommentarer, der er trykt i det følgende, repræsenterer den samlede mængde af kommentarer. Da de valgte kommentarer repræsenterer et bredt felt af kommentarerne fra flere steder, har vi valgt at slette oplysningen om det konkrete fakultet og universitet ved publiceringen. Spørgeskemaerne er udfyldt anonymt; vi har bedt om oplysninger om universitet og fakultet, men ikke om institut eller center. Derfor kan vi ikke identificere de institutter, hvor mange medarbejdere har været kritiske.

Mange af kommentarerne i denne rapport tegner et billede af den del af den danske universitetsforskning, der er i krise. Denne krise kan have flere former: der er den forskningsmæssige krise, hvor forskningsmiljøet enten bare er gået i stå eller er direkte goldt og ødelæggende for de mennesker, der befinder sig der, og der er den ledelsesmæssige krise, der afspejler sig i, at ingen tager ansvar for noget som helst, at unge forskere føler sig forbigået og uretfærdigt behandlet, og ældre forskere føler sig magtesløse - der hvor sorteper ofte sendes videre til samfundet i form af et ønske om flere penge. I mange tilfælde kan der ikke peges på en enkelt årsag til problemerne.

Denne meget kritiske beskrivelse skal ses i forhold til, at det som hovedregel er de kritiske, de der har problemer med f.eks. arbejdsmiljøet, der kommenterer forholdene. Dette, at de, der skriver kommentarer, er mere kritiske end andre, svarer til de erfaringer, som vi i øvrigt har på Analyseinstitut for Forskning. I de tilfælde, hvor der både anvendes spørgeskemaer og kvalitative interview af forskere, tegner der sig en systematik mht. positiv/negativ holdning til institutionen, som den enkelte er ansat på:

- De kvalitative interview, der typisk varer mellem 1 og 2 timer, tegner et nuanceret og ofte positivt billede af institutionen set fra konkrete synsvinkler.
- Spørgeskemaundersøgelser tegner et bredt, men sjældent nuanceret billede af institutionen.
- De skriftlige kommentarer, som der er mulighed for at supplere spørgeskemaoplysningerne med, indeholder ofte uddybende forklaringer, og de er ofte negative.

Universitetsforskerundersøgelsen tegner inden for en række områder en tredeling af forskerne i forhold til holdningerne til f.eks. forskningsledelse: en del der er positiv over for de nuværende ledelsesformer, en anden del der ikke rigtig har taget stilling, ikke rigtig har beskæftiget sig med det og en tredje del, der mener, at der er behov for mere forskningsledelse. Disse tre grupper er stort set lige store.

Derfor er der i de følgende afsnit både kommentarer og kvantitative oplysninger fra undersøgelsen, således at de kommenterende forskeres holdninger kan sættes i relation til de holdninger, der tegner sig for det samlede miljø.

Over for det krisebillede, som tegnes i kommentarerne, står andre billeder. Dels mere fuldstændige billeder, der kan tegnes af hele institutter, og dels den beskrivelse af de velfungerende universitetsmiljøer, der findes i den undersøgelse, Analyseinstitut for Forskning lavede af dynamiske og fornyende miljøer 2001/2002⁴.

Universitetsverdenen er stærkt hierarkisk opbygget: de fleste forskere starter karrieren med at være forskningsassistenter og ph.d.-studerende, og de kan først efter en årrække med tidsbegrænsede ansættelser søge en lektorstilling. Samtidigt med at den enkelte forsker stiger i graderne karrieremæssigt, øges først undervisningsopgaverne og derefter ledelsesopgaverne. Det betyder, at arbejdsvilkårene er meget forskellige, og dermed kan det forventes, at der er en sammenhæng mellem stillingsbetegnelsen og arten og mængden af kommentarerne, ligesom den konkrete viden om forholdene øges markant med længere tids ansættelse. Som det ses i det følgende, er det også tilfældet: grundlæggende har de, der lige er startet som ansatte forskere, ikke så ofte kommentarer som resten. Herudover er det, som det fremgår af afsnit 3, de ansatte i tidsbegrænsede stillinger, der oftest peger på det utilfredsstillende i, at det tager lang tid, før det bliver muligt at søge en stilling uden tidsbegrænsning; ligesom det er de ansatte med meget undervisning, der oftest kommenterer på problematiske forhold mellem forskning og undervisning, som det fremgår af afsnit 4. Forskerne har ikke i samme omfang kommentarer til ledelsesforholdene og forskningsledelse. Kommentarerne om ledelse er behandlet i afsnit 5. Der er også forskere, der har kommentarer til den eksterne finansiering af universitetsforskningen, som det fremgår af afsnit 6. Nogle af forskerne har i deres kommentarer skrevet om arbejdsmiljøet ved deres institut. Disse kommentarer er behandlet i afsnit 7.

⁴ *Dynamik og fornyelse på danske universiteter og sektorforskningsinstitutioner – En analyse af hvad der karakteriserer dynamiske og fornyende forskningsmiljøer.* Rapport fra Analyseinstitut for Forskning 2002/1.

2. Universitetsforskeres og universitetsforskningens vilkår

Der er 1080 universitetsforskere, svarende til 37 pct. af samtlige 2897 forskere i universitetsforskerundersøgelsen, der til sidst i det tilsendte spørgeskema har skrevet kommentarer om universitetsforskeres og universitetsforskningens vilkår. Kommentarerne omhandler emner som: arbejdstid, forskningstid, forskningsmidler, herunder eksterne forskningsmidler, ansættelsesvilkår, forskerrekuttering, undervisning, ledelse, herunder forskningsledelse, og arbejdsmiljø.

Kommentarerne til en række af disse emner: ansættelsesvilkår, undervisning, ledelse, eksterne forskningsmidler og arbejdsmiljø er behandlet separat i de følgende afsnit. I dette afsnit fokuseres der på de øvrige kommentarer, som hovedsagelig omhandler forskernes muligheder og vilkår – tidsmæssigt og finansieringsmæssigt - for at forske.

Der er, som det fremgår af tabel 2.1, forskel på, hvor stor en andel af forskerne i de forskellige stillingskategorier, der har skrevet kommentarer om universitetsforskeres og universitetsforskningens vilkår.

Tabel 2.1: Procentandelen af forskerne i de forskellige stillingskategorier, der har skrevet kommentarer om universitetsforskernes og universitetsforskningens vilkår

Stillingsbetegnelse	Procentandel af forskerne, der har skrevet kommentarer om universitetsforskernes og universitetsforskningens vilkår	Antal forskere, der indgår i undersøgelsen, i alt
	%	Antal
Forskningsassistent/klinisk assistent/videnskabelig medarbejder	20	139
Ph.d.-stipendiat/kandidatstipendiat/forskningsstipendiat	26	693
Adjunkt	39	206
Forskningsadjunkt/adjunkt med særlige opgaver	38	210
Lektor	43	1057
Forskningslektor/lektor med særlige opgaver	49	136
Professor	42	265
Forskningsprofessor/professor med særlige opgaver	40	35
Andet	40	122
Samtlige forskere i undersøgelsen	37	2897

Der er relativt flest, der har skrevet kommentarer om universitetsforskernes og universitetsforskningens vilkår, blandt forskningslektorerne. Knap halvdelen af samtlige forskningslektorer i undersøgelsen har således skrevet kommentarer. Mange af kommentarerne fra forskningslektorerne handler, ligesom mange af forskningsadjunkternes kommentarer, om deres ansættelsesvilkår: forskningsadjunkter og –lektorer er tidsbegrænset ansatte, typisk finansieret af eksterne forskningsmidler, og mange af dem, der har skrevet kommentarer, er utilfredse med og frustrerede over (udsigten til) gennem en årrække at skulle springe fra den ene midlertidige ansættelse til den næste pga. det forholdsvist lille antal faste forskerstillinger (lektorater), der opslås på universiteterne. Også en stor del af

adjunkternes kommentarer drejer sig om deres ansættelsesvilkår. Her er det igen de begrænsede muligheder for fastansættelse som lektor, der bliver nævnt i kommentarerne, men flere af adjunkterne nævner også, at de oplever et stort arbejdspress, både hvad angår forskning og undervisning. Flere af forskerne skriver i deres kommentarer, at det lave lønniveau på universiteterne - i forhold til lønniveauet i det private erhvervsliv og på udenlandske universiteter – sammenholdt med en stor arbejdsbyrde og for de ikke-fastansatte forskeres vedkommende meget usikre ansættelsesforhold, får dem til at overveje at søge væk fra universitetet. Der er også forholdsvis mange af adjunkterne og lektorerne, der har skrevet kommentarer om deres undervisningssituation. Flere oplever, at de har en stor undervisningsbyrde, og at undervisningsbyrden for den enkelte forsker har været stigende gennem de senere år. Forskernes kommentarer til deres ansættelsesforhold og til deres undervisningsforhold er behandlet i henholdsvis afsnit 3 og 4.

Der er relativt færrest, der har skrevet kommentarer om universitetsforskernes og universitetsforskningens vilkår, i gruppen af forskningsassistenter, kliniske assistenter og videnskabelige medarbejdere og i gruppen af ph.d.-studerende: 20 pct. af forskningsassistenterne etc. og 26 pct. af de ph.d.-studerende har skrevet kommentarer, jf. tabel 2.1. At der er så forholdsvis få ph.d.-studerende og forskningsassistenter, som har skrevet kommentarer, hænger givetvist sammen med deres placering nederst i forskernes stillingshierarki: de er lige startet som ansatte forskere og har derfor ikke så stort konkret kendskab til forholdene for forskerne og forskningen på universiteterne som de mere erfarne forskere. Dertil kommer også at de ph.d.-studerende og forskningsassistenterne etc. er de grupper af forskere, der har de bedste tidsmæssige vilkår for deres forskning. De ph.d.-studerende og forskningsassistenterne etc. er, som det fremgår af tabel 2.2, således de forskergrupper, der anvender mest af deres arbejdstid på forskning: de ph.d.-studerende bruger gennemsnitligt 70 pct. og forskningsassistenterne 75 pct. af deres arbejdstid på forskning. Mange af forskerne i de øvrige stillingskategorier - især lektorerne, professorerne og adjunkterne, dvs. de, der har mindst tid til deres forskning, jf. tabel 2.2 - har netop skrevet kommentarer om, at de oplever, at de har for lidt tid til deres forskning, og at de mangler mere *sammenhængende* tid til deres forskning, dvs. forskningstid, der i mindre omfang er splittet op mellem de øvrige arbejdsopgaver: undervisning/vejledning og administration. En række af disse kommentarer kan læses på de følgende sider.

Tabel 2.2: Den gennemsnitlige arbejdstidsfordeling for forskerne i de enkelte stillingskategorier i universitetsforskerundersøgelsen 2000/2001; procent

Stillingsbetegnelse	Arbejdsopgave				I alt
	Forskning	Undervisning og vejledning ¹	Administration ²	Andet ³	
Forskningsassistent/klinisk assistent/videnskabelig medarbejder	75	11	8	6	100
Ph.d.-stipendiat/kandidatstipendiat/forskningsstipendiat	70	16	6	8	100
Adjunkt	40	46	10	3	100
Forskningsadjunkt/adjunkt med særlige opgaver	61	22	11	5	100
Lektor	29	45	21	5	100
Forskningslektor/lektor med særlige opgaver	53	25	17	6	100
Professor	25	40	27	7	100
Forskningsprofessor/professor m. særlige opgaver	40	33	22	5	100
Andet	40	30	17	13	100
Alle forskere i undersøgelsen	46	32	15	6	100

Note: 1) Undervisning og vejledning af studerende, inkl. ph.d.-studerende, og vejledning af andre forskere. 2) Herunder skrivning af ansøgninger, deltagelse i udvalg og nævn samt deltagelse i bedømmelsesudvalg. 3) Herunder rådgivning, efteruddannelse samt deltagelse i seminarer og konferencer.

2.1 Arbejdstid og forskningstid

Universitetsforskerne blev i undersøgelsen bedt om at angive deres gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i ansættelsen som universitetsforsker. Som det fremgår af tabel 2.3, så arbejder universitetsforskerne betydeligt mere pr. uge end de formelle 37 timer. Af samtlige fuldtidsansatte forskere i undersøgelsen er der ni ud af ti, der angiver, at de i gennemsnit arbejder 40 timer eller mere om ugen. To tredjedele af de fuldtidsansatte forskere angiver, at de arbejder 45 timer eller mere om ugen, og godt 40 pct. af dem angiver, at de arbejder 50 timer eller mere om ugen.

Tabel 2.3: Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i ansættelsen for forskerne i de enkelte stillingskategorier i universitetsforskerundersøgelsen 2000/2001; timer pr. uge

Stillingsbetegnelse	Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid i ansættelsen
Forskningsassistent/ klinisk assistent/ videnskabelig medarbejder	43,5
Ph.d.-stipendiat/ kandidatstipendiat/ forskningsstipendiat	45,5
Adjunkt	45,8
Forskningsadjunkt/ adjunkt med særlige opgaver	45,1
Lektor	47,7
Forskningslektor/ lektor med særlige opgaver	47,1
Professor	52,6
Forskningsprofessor/ professor med særlige opgaver	51,4
Andet	47,4
Alle forskere i undersøgelsen	47,2

Note: Timetal er beregnet for personer med 37 timers arbejdsuge og derover.

Flere af forskerne i undersøgelsen har kommenteret universitetsforskernes lange arbejdstid. Der er flere af forskerne, der i deres kommentarer angiver en stor undervisningsbyrde og mange administrative opgaver, herunder skrivning af ansøgninger om eksterne forskningsmidler, som årsag til den lange arbejdstid. Flere skriver således, at de har så mange undervisningsopgaver og administrative opgaver, at de har meget lidt eller slet ingen tid til forskning inden for den formelle arbejdstid på 37 timer pr. uge, hvorfor deres forskning primært foregår i fritiden:

'Krydspresset opleves alt for højt og betyder reelt, at forskning foregår uden for 'almindelig' arbejdstid. [...]

'Jeg knokler af sted, langt ud over hvad jeg får løn for, og kan i det yderste af, hvad jeg kan nå (i fritiden), til nøds få lavet en lille smule forskning. Dette er utilfredsstillende både for mig selv og min familie.'

'Jeg har et rigtig godt job og sætter stor pris på friheden, men der ER for lidt tid til forskningen. Jeg kan kun holde mig på en 40 timers arbejdsuge (gennemsnitligt), hvis jeg arbejder meget koncentreret.'

'Jeg føler i høj grad mit forskningsmæssige engagement taget som gidsel. Jeg opretholder min ansættelse ved universitetet pga. muligheden for at forske, og systemet er indrettet sådan, at forskningsresultater er den eneste mulighed for at opnå karrieremæssig advancement. Men de øvrige opgaver, jeg pålægges, fylder allerede langt ud over min normale arbejdstid. Derfor foregår forskning nu udelukkende i fritiden, og arbejdspresset er meget hårdt. Jeg er meget bange for, at jeg ikke i længden fysisk kan holde til arbejdspresset og bliver tvunget til at drosle ned. Det vil fjerne min arbejdsglæde, fordi forskning vil blive umulig.'

'Mit forsøg på at yde en respektabel forskningsindsats medfører en urimelig stor arbejdsindsats, hvilket er uholdbart i længden.'

'Alt, alt for lidt tid til forskning. Forskning er p.t. ren nattearbejde, hvilket er meget utilfredsstillende.'

'For travlt, for megen administration, for megen undervisning, for lidt tid til forskning. Og det værste er, at der er så meget godt og spændende og relevant for både mig, [universitetet] og DK, der kunne laves :-('

'Jeg er en erfaren forsker, som stort set ikke har haft tid til at forske i 3-4 år, fordi undervisning og administration sluger alt. Mit fag er lille, men det skal alligevel være selvfinansierende i videst muligt omfang. Det betyder, at vi må undervise mere og finde på aktiviteter ud af huset som åben uddannelse og efteruddannelse for at tjene penge til at opretholde vores fag med et vist fagligt udbud. Forskning og udvikling foregår i fritiden. Arbejdsvilkår og trivsel interesserer ikke ledelsen, den ser kun på tal og økonomi.'

Universitetsforskerne blev i undersøgelsen direkte bedt om at angive, om de mener, at de har for lidt tid til deres forskning. Forskerne blev således bedt om at angive deres enighed eller uenighed i udsagnet: *'Jeg har for lidt tid til forskning'*. Svarfordelingen på udsagnet for forskerne i de enkelte stillingskategorier fremgår af tabel 2.4.

Tabel 2.4: Svarfordelingen på udsagnet 'Jeg har for lidt tid til forskning' for forskerne i de enkelte stillingskategorier; procent

Stillingsbetegnelse	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	I alt
Forskningsassistent/ klinisk assistent/ videnskabelig medarb.	11	17	24	24	24	100
Ph.d.-stipendiat/ kandidatstipendiat/ forskningsstipendiat	14	22	26	28	10	100
Adjunkt	48	29	9	11	2	100
Forskningsadjunkt/ adjunkt med særlige opg.	18	25	23	21	13	100
Lektor	53	24	13	7	3	100
Forskningslektor/lektor med særlige opgaver	28	26	15	21	10	100
Professor	51	25	13	9	3	100
Forskningsprofessor/ professor m særlige opg.	21	36	18	12	12	100
Andet	36	26	12	13	13	100
Alle forskere i undersøgelsen	36	24	17	15	7	100

Note: Procenttal over 25 er angivet med fed skrift.

Som det fremgår af tabellen, så er der samlet et flertal på 60 pct. af universitetsforskere, der mener, at de har for lidt tid til forskning. Der er dog meget store forskelle mellem svarfordelingen for forskerne i de enkelte stillingskategorier. Adjunkterne, lektorerne og professorerne er de grupper af forskere, hvor der er forholdsvis flest, der mener, at de ikke har tid nok til forskning. Godt 75 pct. af adjunkterne, lektorerne og professorerne har angivet, at de er 'helt enige' eller 'overvejende enige' i, at de har for lidt tid til forskning (halvdelen af adjunkterne, lektorerne og professorerne har angivet, at de er 'helt enige'). Derimod er der kun godt en fjerdedel af gruppen af forskningsassistenter, kliniske assistenter og videnskabelige medarbejdere og godt en tredjedel af de ph.d.-studerende, der er (helt eller overvejende) enige i, at de ikke har tid nok til forskning.

Flere af forskerne har i deres kommentarer skrevet, at den tid, de har til forskning, i for høj grad er brudt op i mindre stykker af de daglige undervisningsopgaver og

administrative opgaver. De ønsker mere sammenhængende perioder til forskning, eksempelvis i form af frisemestre, hvor det i højere grad er muligt at fordybe sig og forske mere effektivt:

'Det centrale problem er anvendelsen af ens tid. Specielt tiden til forskning. Det er alt for hyppigt den, som bliver hakket op i småstumper, som derved bliver mindre nyttige. Forskning kræver sammenhængende tid, og det kan det være svært at skaffe.'

'Det store problem er samlet tid uden forstyrrelse til forskning, hvilket ikke kommer frem i spørgsmålene. Klatdage til forskning, som jo også må registreres som forskning, er ikke effektive. Derfor er det vigtigt med frisemesterordninger.'

'Problemet med tid til forskning er ikke så meget konkret timetal men sammenhængende perioder, hvor man kan fordybe sig. Når man i det daglige i praksis bestrider to halvtidsjobs som hhv. underviser og forsker, bliver forskningstiden hele tiden brudt op i små stumper adskilt af undervisning og møder. Det er problemet.'

En række forskere er netop i en situation, hvor de har mere sammenhængende perioder til forskning. Disse forskere er i en periode frikøbt fra deres undervisningsopgaver ved hjælp af eksterne forskningsmidler:

'Jeg er i øjeblikket frikøbt af SHF⁵ til et fælles forskningsprojekt med en forsker [ved et andet universitet]. Jeg har altså lige i øjeblikket meget favorable forskningsmæssige vilkår.'

'Jeg har op gennem 1990'erne haft EU bevillinger, indgået i et 6 år langt SHF finansieret netværk, hvilket har givet mig bedre tid til egne projekter, men det er lidt ildeset på universitetet. Jeg har dog opretholdt dele af min undervisning under sådanne frikøbsperioder for ikke at blive usynlig som underviser.'

'Jeg er på tredje år 100% frikøbt af [fondet] og har derfor optimale vilkår for min forskning.'

⁵ SHF = Statens Humanistiske Forskningsråd.

2.2 Forskningsmidler

Flere af forskerne i undersøgelsen har skrevet kommentarer om finansieringen af forskningen på universiteterne – både om finansieringen af egen forskning og om forskningsfinansieringen på universiteterne generelt.

Forskningen på universiteterne finansieres dels af basismidler⁶ (også betegnet interne midler), der er de forskningsmidler, der tildeles universiteterne på de årlige finanslove, dels af eksterne midler, der kan stamme fra flere forskellige kilder, herunder: de statslige forskningsråd, diverse statslige forskningsprogrammer, Danmarks Grundforskningsfond, ministerier, EU, og private fonde og virksomheder i ind- og udland. Som hovedregel skal forskerne ansøge om de eksterne forskningsmidler i konkurrence med andre forskere, og typisk er der knyttet forskellige betingelser til de eksterne midler: midlerne gives til projekter inden for et specifikt forskningsområde eller –emne, og der kan være krav om medfinansiering, dvs. for at få tildelt eksterne midler til et projekt, skal en del af projektet finansieres af basismidler.

Der er mange af de forskere, der har kommenteret finansieringen af forskningen, der mener, at der bevilges for få basismidler til forskningen på universiteterne:

'Universiteterne bliver udsultede økonomisk. Politikerne skulle skamme sig - viden er Danmarks eneste råstof. Men der er jo ikke mange stemmer i en god uddannelses- og forskningspolitik, sammenlignet med f.eks. sundhedssektoren og pensionerne som alle danskere føler angår dem. I stedet opleves det, som om ressourcer fjernes fra de højere læreanstalter for at blive overført til andre områder, via urealistiske taxameterordninger⁷ og overførsel af penge fra faste basismidler til puljemidler, som skal søges.'

'Bevillingerne til universiteterne er for små. Det er helt urimeligt, at driftsbevillingerne kun lige rækker til frimærker og telefonsamtaler. Dygtige unge forskere flygter fra universiteterne, når muligheden byder sig. Dette skyldes

⁶ For de ti universitetslovsinstitutioner, der indgår i universitetsforskerundersøgelsen, udgjorde basismidlerne 66 pct. af de samlede udgifter til forskning i 2000, jf. Forskningsstatistikken 2000. Der er dog stor forskel på, hvor stor basismidlernes andel af de samlede forskningsudgifter var på de enkelte universiteter: mindst var andelen på Danmarks Tekniske Universitet, hvor basismidlerne udgjorde 59 pct. af de samlede forskningsudgifter i 2000, og størst var andelen på Handelshøjskolen i Århus, hvor basismidlerne udgjorde 84 pct. af de samlede udgifter til forskning i 2000, jf. Forskningsstatistikken 2000. (Det skal her bemærkes, at Danmarks Pædagogiske Universitet (DPU) ikke indgår i undersøgelsen; i 2000 udgjorde basismidlerne 57 pct. af forskningsudgifterne på DPU).

⁷ Bevillingerne til universiteternes undervisning gives efter det såkaldte taxameterprincip, hvorefter universiteterne årligt på finansloven bevilges et vist beløb pr. studenterårsværk, hvor studenterårsværk opgøres på grundlag af beståede eksaminer.

dels dårlige lønforhold, dels vanskeligheder med at skaffe tilstrækkelige midler til forskningen.'

'Politiske indgreb og reduktion af bevillinger er meget hæmmende for arbejdets udførelse. Det er umuligt at føre langsigtet forskningsplanlægning, hvilket er til stor gene, da et forskningsområde tager år at oparbejde. Dette forhold står i modsætning til de politiske realiteter, hvor tilslutningen til bevillinger ofte har en horisont på ét år, og beslutninger i øvrigt træffes hovedsageligt for at øge vælgertilslutningen, hvilket ofte indebærer at de saglige begrundelser træder i baggrunden.'

'Der afsættes alt for få ressourcer til grundforskning i DK generelt; og det har været tilfældet i en årrække. Vi er ikke up to date mht. apparatur (nedslidt og gammelt) og edb-udstyr.

De ordinære driftsbevillinger er helt ude af proportioner med de faktiske krav til blot at opretholde et nogenlunde forsknings-, undervisnings- og serviceniveau.

"Danmark som foregangsland" synes ikke at gælde for universitetsverdenen - selv om uddannelse og forskning jo ellers er en væsentlig forudsætning for, at landet fremover kan bevare sin velfærdsstandard.

Universiteterne har afgjort ikke politikernes store bevågenhed (for få stemmer i universitetspolitik?), og konsekvenserne af en nedprioritering af universitets/forskningsbevillinger kommer jo først med en del forsinkelse og er dermed ikke så åbenbare for ikke-visionære politikere. Til gengæld har universiteterne heller ikke profileret sig godt nok i offentligheden i de seneste år. Det skal gøres langt mere aggressivt og "folkeligt".'

'Det ville være en fordel, hvis der var større basisbevillinger til fastholdelse af eksternt finansierede forskere i mere stabile ansættelsesforhold. Nogle bliver ansat få måneder ad gangen, selv efter de har været ansat mere end 6-7 år på "løse" forskningsmidler.'

Der er også flere af forskerne, der har skrevet kommentarer om den eksterne forskningsfinansiering på universiteterne. Mange af disse forskere mener, at det er problematisk, at forskningen på universiteterne er så afhængig af eksterne midler, som det er tilfældet⁸. Forskerne skriver blandt andet i deres kommentarer, at en stigende afhængighed af eksterne forskningsmidler medfører en satsning på 'sikre', kortsigtede resultat- og anvendelsesorienterede forskningsprojekter på bekostning af mere 'usikre', langsigtede grundforskningsprojekter, der med

⁸ De eksterne forskningsmidler udgjorde 34 pct. af de samlede udgifter til forskning på universiteterne i 2000, jf. Forskningsstatistikken 2000.

udgangspunkt i nye originale idéer kan føre til fundamentalt ny viden. Forskernes kommentarer om eksternt forskningsfinansiering er nærmere behandlet i afsnit 6.

Universitetsforskerne blev i undersøgelsen spurgt, om de mener, at de har de midler, de ønsker til deres *egen* forskning. Forskerne blev således bedt om at angive deres enighed eller uenighed i udsagnet: '*Jeg har de midler, jeg ønsker til min forskning*'. Lidt mere end halvdelen af samtlige forskere i undersøgelsen angiver, at de er (helt eller overvejende) enige i, at de har de midler, som de ønsker til deres forskning, mens der er godt en fjerdedel af forskerne, der *ikke* mener, at de har midler nok til egen forskning, jf. tabel 2.5.

Tabel 2.5: Svarfordelingen på udsagnet 'Jeg har de midler, jeg ønsker til min forskning'; procent

	Procentfordeling
Helt enig	18
Overvejende enig	35
Hverken enig eller uenig	20
Overvejende uenig	18
Helt uenig	9
I alt	100

Universitetsforskerne blev i undersøgelsen også bedt om at angive, hvor stor en andel af deres *egen* forskning, der er eksternt finansieret. Knap en fjerdedel af forskerne i undersøgelsen har angivet, at deres forskning er 100 pct. eksternt finansieret. En anden fjerdedel af forskerne har angivet, at mellem 50 pct. og 99 pct. af deres forskning er eksternt finansieret, og i alt har ca. to tredjedele af forskerne i undersøgelsen angivet, at deres egen forskning er helt eller delvist eksternt finansieret.

Der er som nævnt flere af forskerne i undersøgelsen, der har kommenteret finansieringen af deres egen forskning. Af nogle forskeres kommentarer fremgår det, at de har de (eksterne) midler, de har brug for til deres forskning:

'Den gruppe, jeg selv tilhører, har i tilfredsstillende omfang været i stand til at skaffe sig bevillinger, som sikrer vores frie forskningsaktivitet. [...]'

'Jeg har selv en meget gunstig situation, med ekstern finansiering over tre år, som muliggør en intensiv empirisk forskning, der simpelthen ikke ville være mulig med anvendelse af universitetets finanslovsmidler.'

'Jeg er eksternt finansieret og skaffer alle midler til min gruppe (ca. 20 personer) og mig selv. Dette giver en god frihed i forhold til universitetet. Samtidig er man fri for fyringsrunder o.l.'

'Jeg trives godt med eksterne midler til at holde en gruppe på ca. 4 forskere/ph.d.-studerende i gang.'

'Min egen forskning ved universitetet er kun tilfredsstillende, idet jeg er i stand til at finde de fornødne midler i industrien. Universitetet er i for ringe grad i stand til at støtte lovende forskere (rejser, konferencer, forskningsmidler). Ikke alle er så privilegerede at arbejde med noget turbo-industrirellevant.'

Andre forskere angiver i deres kommentarer, at de mangler midler til deres forskning, eller at de har vanskeligt ved eller bruger meget tid på at skaffe (eksterne) midler til deres forskning:

'Dybt utilfredsstillende, pga. de manglende midler.

Hvorfor skal man som talentfuld ung forsker i Danmark finde sig i

- ikke at have sin egen kontorplads på instituttet?

- ikke at have sin egen computer på instituttet?

- at blive holdt tilbage i vigtige eksperimenter af den simple grund, at der ikke er penge til at indkøbe remedierne til dem?'

'Jeg har overhovedet ingen mulighed for forskning, der ikke er finansieret af eksterne midler og kun adgang til en laborant MAX 25% AF TIDEN. Jeg ville meget gerne have en fuldtidslaborant og midler til egen forskning, således at bl.a. uafsluttede projekter, løse ender og interessante problemstillinger kunne undersøges. Dette ville give mulighed for mange flere publikationer.'

'Jeg har brug for Ph.d.-studerende (dvs. flere forskningspenge). Det er hele tiden en kamp at skaffe penge, og jeg går død i min forskning, hvis jeg ikke får, hvad der svarer til mindst en million kr. om året (inkl. løn til laborant og Ph.d.-studerende). Nogle gange kan man godt blive træt af det!'

'Håbløsheden kan karakteriseres således: Hvis en normalt ansat til at lave et normalt arbejde har brug for en skovl, så sørger hans arbejdsgiver for, at der er en skovl, således at han kan bestille noget. Hvis jeg skal bruge en skovl, må jeg søge den i 17 eksemplarer og har højst 10% chance for at få den -

med en besked om at der desværre var flere ansøgere end skovle, og at der kun var til de bedste. Nu skal jeg jo heller ikke lave et normalt arbejde. Jeg skal markere mig væsentligt inden for mit område på verdensplan – og finde ressourcer til dette, hvor der ingen ressourcer er.'

'[...] Det er svært at få penge til det, man gerne vil forske inden for. Man er nærmest nødt til at indrette sin forskning efter de områder, hvor pengene findes, hvilket er meget politisk bestemt.'

'Som ansat på eksterne midler er det nødvendigt løbende at søge nye projekter. Desværre er det vanskeligt for ikke at sige umuligt at få "store" projekter igennem, hvorfor meget af forskningen er meget kortsigtet, og der anvendes for meget tid på søge nye projekter.'

'Jeg bruger megen tid på at skaffe eksterne midler - og der er mange om budet, så selv om ansøgningerne er støtteværdige, er der oftest afslag. Det er på universiteterne, man har muligheden for den fri forskning, men med begrænsede midler kan den dyre del af (især naturvidenskaben) ikke altid realiseres.'

2.3 Fagligt miljø

En væsentlig forudsætning for, at de forsknings- og undervisningsmæssige vilkår er optimale for den enkelte forsker, er, at det forsknings- og undervisningsmiljø, som forskeren er en del af, er præget af et højt fagligt niveau og et godt samarbejde internt såvel som eksternt. Flere af forskerne i undersøgelsen har i deres kommentarer givet en beskrivelse af det faglige miljø ved deres institut eller i deres forskergruppe. Der er både eksempler på gode og mindre gode forsknings- og undervisningsmiljøer. Her først nogle af de positive beskrivelser:

'Jeg er ved et institut med fremdrift, optimisme, spændende forskning og mange unge forskere. Det spiller givet en rolle, at vi er et meget tværfagligt miljø, hvor mange forskellige faglige baggrunde findes hos de ansatte. De studerende er gennemgående af meget høj kvalitet, og det er en glæde og meget udbytterigt at undervise og vejlede dem. Eksamensformerne ved faget har udviklet sig positivt, hvad der højner det faglige niveau. Det gør bachelorprojektet også. Forskningsunderskuddet indhenter jeg i min fritid. Det kollegiale samarbejde er fint og udbytterigt, og indførelsen af internatseminarer er godt. Jeg finder også, at vi har fundet en fin ledelsesform - ledere valgt af vor midte ved, hvad det hele handler om. Det store undervisningspres på instituttet bevirker, at vi har for få frisemestre, men jeg

kan leve med det, og det er på den anden side også positivt, at der er så mange studerende også uden for faget og helt uden for universitetet, som søger det. Rejsebevillingerne er endnu tålelige, men jeg ser det som en stor fare for det internationale forskningssamarbejde, at der ikke er flere penge til rådighed hertil. Men alt i alt er jeg meget glad for mit arbejde, i al sin alsidighed, og jeg ville nødig være forsker uden undervisningspligt.'

'Er tilfreds med mine arbejdsvilkår (til tider særdeles meget at lave), kontakten til studerende og industrien er inspirerende og udfordrende. Der er god plads til nye forskningsudfordringer, som aktivt bakkes op af fakultetet, hvis potentialet og perspektivet ser lovende ud. Stedet er dynamisk, og dynamikken hjælpes på vej af ansatte, studerende og industri. Gode kollegaer.'

'My present group is in a privileged position as nobody has teaching obligations. There is a dynamic atmosphere and the lab is full of VIPS⁹. This is in marked contrast to my previous group at the university, where there were no other post-docs and the lab was full of TAPS¹⁰ and Master/PhD students. This gave a completely other atmosphere where there was no scientific content to the lab conversations and feedback to any problems was reduced. I would like to see more opportunities for young scientists to move around different labs and to have more time for research.'

Der er også flere beskrivelser af forskningsmiljøer, der af den ene eller anden grund ikke fungerer optimalt:

'Jeg savner større faglig integration på instituttet og en mere almindelig faglig interesse internt for "hvad hinanden laver", ligesom jeg gerne selv så større mulighed for faglig dialog internt. Det faglige miljø/den faglige gensidige interesse er for tam og for dårligt understøttet af instituttets ledelse. Disse forhold påvirker min egen motivation betydeligt.'

'Jeg føler mig usikker på, om min forskningsgruppe får lov at overleve instituttets prioriteringer af midler og stillinger i fremtiden (fra grundforskning til anvendt forskning, der burde have lettere ved at finde finansiering og ansættelser andre steder - konkret medicinalindustrien). Jeg er ansat i en forskningsgruppe, der mangler dynamik, initiativ, internationalitet og opbakning fra instituttet, hvilket er uinspirerende og får mig til at søge andre steder hen efter mit ph.d.'

⁹ VIP = det videnskabelige personale på universitetet.

¹⁰ TAP = det teknisk-administrative personale på universitetet.

'Som kvinde på en institution, hvor kvindelige forskere ikke har sat deres ben før, er det svært at begå sig, specielt eftersom stemningen og forskermiljøet er tørlagt på instituttet. Dette betyder at inden for de 3 måneder, som jeg har været her, er der to, der er rejst, og en er flyttet over på et andet institut. Som man siger, for mange kokke i et køkken fordærver maden. Dette belyser, at der er mangel på organisationsledelse samt forskningsledelse, så andre er gjort bekendt med, hvad der foregår bag de lukkede døre. Det vil sige, at der også er en mangel på klare retningslinier for uddeling af forskningsmidler.'

'Jeg føler, at forskning er for ensomt og isoleret. Der er ikke den store entusiasme på instituttet. Gennemsnitsalderen for de ansatte er ret høj, og det gør det til et mindre spændende sted at arbejde.'

2.4 Opsummering

Der er 37 pct. af forskerne i universitetsforskerundersøgelsen, der har skrevet kommentarer om universitetsforskeres og universitetsforskningens vilkår. Kommentarerne omhandler emner som: arbejdstid, forskningstid, forskningsmidler, ansættelsesvilkår, undervisning, ledelse og arbejdsmiljø.

Der er forskel på, hvor stor en andel af forskerne i de forskellige stillingskategorier, der har skrevet kommentarer om forskeres og forskningens vilkår. Der er relativt færrest, der har skrevet kommentarer, blandt forskerne nederst i stillingshierarkiet: de ph.d.-studerende og forskningsassistenterne, der lige er startet som ansatte forskere og derfor ikke har så stort konkret kendskab til forholdene som de mere erfarne forskere. De ph.d.-studerende og forskningsassistenterne er også de grupper af forskere, der anvender forholdsvis mest af deres arbejdstid på forskning og således tidsmæssigt har de bedste forskningsvilkår. Mange af de øvrige forskere har netop skrevet kommentarer om, at de selv har for lidt tid til forskning og bruger for meget tid på undervisning og administrative opgaver.

De fuldtidsansatte universitetsforskere, der deltog i undersøgelsen, arbejder gennemsnitligt 47 timer pr. uge i deres ansættelse som universitetsforsker, dvs. betydeligt mere end de formelle 37 timer pr. uge. Flere af forskerne har kommenteret deres lange arbejdstid, og mange angiver i deres kommentarer en stor undervisningsbyrde og mange administrative opgaver som årsag til den lange arbejdstid. Flere skriver, at de har så mange undervisningsopgaver og administrative opgaver, at de har meget lidt eller slet ingen tid til forskning inden for den formelle arbejdstid på 37 timer pr. uge, hvorfor deres forskning primært foregår i fritiden. 60 pct. af samtlige forskere i undersøgelsen angiver direkte adspurgt, at de har for lidt tid til deres forskning. De grupper af forskere, der føler sig mest

presset på deres forskningstid, er adjunkterne, lektorerne og professorerne: godt 75 pct. af samtlige adjunkter, lektorer og professorer i undersøgelsen angiver, at de har for lidt tid til deres forskning.

Fleere af forskerne skriver i deres kommentarer, at den tid, de har til forskning, i for høj grad er brudt op i mindre stykker af de daglige undervisningsopgaver og administrative opgaver. De ønsker derfor mere sammenhængende perioder til forskning, eksempelvis i form af frisemestre, hvor det i højere grad er muligt at fordybe sig og forske mere effektivt. Der er også flere af forskerne, der i deres kommentarer angiver, at de netop er i en situation, hvor de har mere sammenhængende perioder til forskning: disse forskere er i en periode frikøbt fra deres undervisningsopgaver ved hjælp af eksterne forskningsmidler.

Der er flere af forskerne i undersøgelsen, der har skrevet kommentarer om finansieringen af forskningen på universiteterne – både om finansieringen af egen forskning og om forskningsfinansieringen på universiteterne generelt. Fleere af forskerne skriver, at de mener, at der bevilges for få basismidler til forskningen på universiteterne. Der er også flere af forskerne, der mener, at det er problematisk, at forskningen på universiteterne er så afhængig af eksterne midler, som det er tilfældet i dag, hvor de eksterne midler finansierer ca. en tredjedel af de samlede udgifter til forskning på universiteterne: det medfører en satsning på mere resultat- og anvendelsesorienterede forskningsprojekter på bekostning af grundforskningsprojekter og opstart af nye forskningsområder.

Lidt mere end halvdelen af samtlige forskere i undersøgelsen angiver, at de har de midler, de ønsker til deres *egen* forskning, mens der er godt en fjerdedel af forskerne, der *ikke* mener, at de har midler nok til egen forskning. En fjerdedel af samtlige forskere i undersøgelsen har angivet, at deres forskning er 100 pct. eksternt finansieret, og i alt ca. to tredjedele af forskerne har angivet, at deres egen forskning er helt eller delvist eksternt finansieret. Fleere af forskerne i undersøgelsen har kommenteret finansieringen af deres egen forskning. Nogle af forskerne angiver i deres kommentarer, at de har de (eksterne) midler, de har brug for til deres forskning; andre skriver, at de mangler midler til deres forskning, eller at de har vanskeligt ved eller bruger meget tid på at skaffe (eksterne) midler til deres forskning.

Fleere af forskerne i undersøgelsen har i deres kommentarer givet en beskrivelse af det faglige miljø ved deres institut eller i deres forskergruppe. I forskernes kommentarer finder man både beskrivelser af gode og af mindre gode forsknings- og undervisningsmiljøer.

3. Ansættelsesvilkår

Der er 213 universitetsforskere, svarende til godt 7 pct. af samtlige forskere i undersøgelsen, som har skrevet kommentarer, der omhandler deres ansættelsesvilkår. Der er, som det fremgår af tabel 3.1, stor forskel på, hvor stor en andel af forskerne i de forskellige stillingskategorier, som har skrevet kommentarer om deres ansættelsesvilkår.

Tabel 3.1: Procentandelen af forskerne i de forskellige stillingskategorier, der har skrevet kommentarer om ansættelsesvilkår

Stillingsbetegnelse	Procentandel, der har skrevet kommentarer om ansættelsesvilkår	Antal forskere, der indgår i undersøgelsen, i alt
	%	antal
Forskningsassistent/ klinisk assistent/ videnskabelig medarbejder	6	139
Ph.d.-stipendiat/ kandidatstipendiat/ forskningsstipendiat	5	693
Adjunkt	15	206
Forskningsadjunkt/ adjunkt med særlige opgaver	19	210
Lektor	5	1057
Forskningslektor/ lektor med særlige opgaver	18	136
Professor	3	265
Forskningsprofessor/ professor med særlige opgaver	-	35
Andet	8	122
Samtlige forskere i undersøgelsen	7	2897

Der er relativt flest, der kommenterer deres ansættelsesvilkår, blandt adjunkterne, forskningsadjunkterne og forskningslektorerne. Disse grupper af forskere er alle karakteriseret ved, at forskerne er ansat i en tidsbegrænset periode (adjunkter almindeligvis i tre år, forskningsadjunkter og –lektorer i perioder varierende fra få måneder til flere år typisk finansieret af eksterne forskningsmidler) uden nogen

sikkerhed for senere at kunne opnå fastansættelse som forsker (lektor) ved universitetet. Flere af de yngre forskere udtrykker frustration over de ringe udsigter til at opnå fastansættelse på universitetet; her nogle kommentarer fra adjunkter:

'Som adjunkt kan jeg ikke undlade at nævne det helt urimelige "forsker-rekrutteringssystem", der findes i dag; det tager alt for lang tid at opnå fastansættelse, det er alt for stort et pres for den enkelte, og i sidste ende har man ingen sikkerhed for, at man efter alle disse år rent faktisk har et fast job. Kun en tåbe går ind i dette forløb!'

'Det er frustrerende at være adjunkt. Man har ingen sikkerhed for at kunne fortsætte i lektorat senere hen - hvis det overhovedet bliver opslået. 1993 opgav jeg god fast stilling i det private erhvervsliv for at begynde en ph.d.-uddannelse, og jeg har stadig ikke fast job eller sikkerhed.'

'Som ung forsker og underviser (adjunkt) er det frustrerende, at der er så få (=ingen) faste stillinger at få. Det er umuligt at planlægge et karriereforløb på universiteterne. Man må så klare sig med kortsigtet støtte fra forskellig side. Det giver dårlig forskning. Eller man må søge ud i det private erhvervsliv.'

Nogle af adjunkterne nævner, at adjunkturet er præget af et stort arbejdspress og et lavt lønniveau i forhold til både det private erhvervsliv og andre stillinger inden for det offentlige – forhold der gør, at flere adjunkter føler sig fristet til eller overvejer at søge væk fra universitetet:

'Adjunktorets arbejdspress er ganske enormt, fordi der skal undervises meget og publiceres endnu mere for at kvalificere til lektoransættelse. Det er egentlig ikke særlig tiltrækkende karrierevilkår, når man tænker efter - så det lader jeg vær' med.'

'Min egen situation er præget af adjunkt-stillingens særlige belastninger: korttidsansættelse, høje krav til forskningsproduktivitet (præstationstryk), stor undervisningsbyrde. Dette, kombineret med det forhold (som mange andre adjunkter deler) at jeg har små børn, resulterer i en meget stresset hverdag.'

'Jeg elsker at undervise, men synes personligt at det er et problem, at der er så lidt tid til at forske i adjunktforløbet. Derudover må jeg indrømme, at ligesom det er forskningsfriheden, der i øjeblikket får mig til at vælge en universitetskarriere, så lokker den usle mammon i den private sektor en del. Løn- og arbejdsvilkårene skal ikke blive ret meget dårligere på universiteterne (set i forhold til den private sektor), før end jeg hellere vil indkassere den hyre, mine kvalifikationer kan give mig i det private.'

'[...] Jeg anser det for et stort problem, at den reelle timeløn ligger meget lavt, hvis man har bare de mindste kvalitetskrav til sin forskning og undervisning, fordi det kræver så mange ekstra timer hver dag.

Jeg kan i princippet godt acceptere en større grad af forskningsledelse på universiteterne men forventer som minimum en lønforhøjelse på 150.000-200.000 DKK årligt, hvis jeg fortsat skal kaste 20-25 timer om ugen af min fritid i arbejdet (svarende til nuværende arbejdstid).'

'Lønnen er simpelthen for ringe sammenlignet med, hvad man kan få andre steder - herunder også inden for det offentlige i for eksempel ministerierne. Faktisk så er lønnen så ringe, at jeg med sikkerhed ikke ville være her, hvis jeg ikke tjente en del ved siden af.'

'Lønnen og den gældende overenskomst er så ringe, at jeg dels søger og får eksterne honorarer, der i dag udgør ca. 35% af min samlede årsindkomst. Dette forhold gør, at der ikke er den fornødne ro til at forske, og at jeg tager det første job, jeg får tilbudt i det private erhvervsliv.'

Mens adjunkter sædvanligvis er sikret tre års ansættelse, hvor de gennem forskning, undervisning og deltagelse i forløb, der er rettet mod de pædagogiske sider i undervisningen, kvalificerer sig til fastansættelse som lektor, så er forskningsadjunktens og forskningslektorens ansættelsesvilkår mere usikre, hvilket også fremgår af deres kommentarer til egne ansættelsesvilkår.

Forskningsadjunkter og forskningslektorer er løst ansatte – ansat i perioder af varierende længde fra et par måneder op til flere år ad gangen – hvis ansættelse typisk er eksternt finansieret. Forskningsadjunkterne og forskningslektorerne udtrykker i lighed med adjunkterne utilfredshed med ringe eller manglende muligheder for at blive fastansat ved universitetet, og derudover udtrykker de frustration over (udsigten til) gennem en årrække at skulle springe fra den ene løse forskeransættelse til den anden - uden sikkerhed for at kunne fortsætte i en ny midlertidig ansættelse, når den nuværende udløber, og uden sikkerhed for nogensinde at opnå en fastansættelse som lektor:

'Som ung forsker er det svært at se en fremtid ved et dansk universitet. Selvom mine forskningsresultater nyder stor interesse ved internationale konferencer og bliver publiceret i internationale tidsskrifter, så virker det som om det er praktisk taget umuligt at bide sig fast i en permanent stilling. Det er frustrerende år efter år at skulle ansøge om finansiering til midlertidige stillinger. I min situation er det alene den forskningsmæssige frihed og de faglige udfordringer, der gør universitetsmiljøet interessant. De ansættelsesmæssige vilkår er ikke gode.'

'Vores arbejdsvilkår for unge er dårlige, mener jeg. [...] Jeg/vi hænger alt for mange år i løse ansættelser. Jeg selv har nu i alt været åremålsansat på [universitetet] i forskellige stillinger siden 1991. Det synes jeg er dybt frustrerende og nedgørende.'

'[...] Min kontrakt udløber om tre uger. På grund af vore gode forskningsresultater regner jeg da med at blive forlænget igen, men hvor længe denne gang?

Der var ikke nogen fast stilling at slå op ved udløbet af min adjunktstilling i 1990 (instituttet skulle endda skære ned i stillingerne). Siden har jeg været ansat i en lang række af forskellige tidsbegrænsede ansættelser ved forskellige højere læreanstalter i ind- og udland på kontrakter fra ca. 2 til 12 mdr. I mit nuværende job har jeg været ansat i 3 år uafbrudt, men igen på kontrakter af højst ét år. Jeg har haft flere perioder med kun understøttelse og har måttet flytte rundt med min store familie efter forskningsarbejdspladserne. Det er stadig umuligt for mig at slå rod et sted (f.eks. at købe egen bolig) pga. af den store mulighed for arbejdsløshed og deraf følgende nødvendig ny flytning efter job (der er næppe heller økonomi til et hus i en forskningsadjunkt-løn).

Jeg er supervisor for en post.doc., medvejleder for tre ph.d.-studerende og tre speciale/forskningsårsstuderende. Og jeg råder alle unge mennesker, der er interesserede i forskning, til at gøre karriere i udlandet!'

'Jeg finder det meget uheldigt, at jeg pga. den nuværende økonomiske situation på universiteterne ikke har udsigt til at kunne søge/få en fast lektorstilling til trods for, at jeg gennem 10 år på daglejeragtige betingelser har formået at beholde min stilling på det samme institut.'

Nogle af de løst ansatte forskere beskriver de negative konsekvenser af de korte projektansættelser for både egen forskningsindsats og for forskningen generelt:

'Frustrerende ikke at kunne blive fastansat efter mange års uddannelse og kvalificering generelt. Det går hårdt ud over forskningen at skulle bruge tid på at finde ansættelse hvert halve år - svært at kunne fordybe sig når man bliver kastet omkring (kun fordi der mangler midler til fastansættelse).'

'Som forskningsadjunkt er der alt for lidt sikkerhed i ansættelsen. Stress-niveaue er dødeligt. Man skal konstant sætte sig ind i nye projekter, men man får aldrig rigtigt tid til at afslutte dem på ordentlig vis. Samtidig skal man hele tiden vise, at man er berettiget til en ny bevilling. Jeg skriver, at jeg arbejder 45 timer, men i virkeligheden arbejder jeg næsten konstant. Der skal ofte mere end en sølle weekend til at defokusere mine tanker fra mine

projekter, så jeg kan slappe af. Skønt akkordarbejdets sundhedsskadelige effekt er veldokumenteret, så akkumulerer antallet af akkordarbejdere ved universiteterne. I de fleste andre situationer ville disse arbejdsforhold blive opfattet som grov udnyttelse. Så som de fleste af mine ligemænd overvejer jeg at resignere og stå af ræset, og jeg har absolut ingen kvaler ved tanke om, at samfundet skal bekoste min rehabilitering.'

'Det arbejde, jeg laver, er udelukkende eksternt finansieret, og tidshorizonten er max. 3 år. Situationen er derfor hele tiden 'midlertidig', både privat og forskningsmæssigt. Målsætningen i arbejdet er ofte kortsigtet, uden mulighed for at inddrage nye og resultatmæssigt usikre områder. Megen tid går med at sikre finansiering af egen og ansattes løn.'

'Min ansættelse er for kortsigtet. Jeg har ingen sikkerhed for at kunne afslutte de projekter, jeg har igangsat med min nuværende alt for korte ansættelse. Dette leder potentielt til et enormt resourcespild. [...]'

De usikre ansættelsesforhold på universitetet og den lavere løn i forhold til det private erhvervsliv får flere af forskningsadjunkterne og forskningslektorerne til at (overveje at) søge væk fra universitetet:

'Det er utroligt frustrerende ikke at vide hvor lang tid, man er ansat, og om man kan blive. Hele tiden at skulle søge sin egen løn og annuumsmidler er utroligt frustrerende. Foruden dette og det elendige vederlag vi får, som kaldes løn, så er der utroligt gode incitamenter for at søge ud i det private erhvervsliv, hvor de forstår at værdsætte den arbejdskraft, de har, og ikke er fløjttende ligeglade med de ansatte. Der findes der noget, der hedder personalepleje.'

'Det er sidste måned, jeg er ansat som forsker på universitetet, idet jeg har valgt at søge (og har fået) en stilling uden for forskningsverdenen - da jeg følte, at jeg brugte alt for meget tid på undervisning, havde for lidt tid til forskning, samt at ansættelsesforholdene ikke var særligt sikre (vidste aldrig om jeg havde noget).'

'Det er problematisk med det relativt lille antal "faste" stillinger. Selv om jeg godt kunne tænke mig at fortsætte inden for universitetsverdenen, har jeg ikke tænkt mig at bruge hele mit liv i den ene tidsbegrænsede stilling efter den anden.

Inden for mit fagområde er der attraktive muligheder i erhvervslivet. Jo mere man bliver bundet som forsker, jo mere attraktive bliver stillingerne i erhvervslivet. Jeg har efterhånden svært ved at blive ved med at sige nej, når

løn, medarbejderpleje og karrieremuligheder er betydelig bedre i erhvervslivet.'

'Den stigende lønforskel mellem forskningsverdenen og det private erhvervsliv inden for det teknisk-naturvidenskabelige (herunder specielt IT) gør det stadig sværere at "forsvare" over for sig selv, familien og andre, at man forbliver forsker.'

'Den økonomiske situation gør fremtiden på universitet for os "unge" hangarounds meget usikker. Der er ingen tvivl om, at rigtig mange talentfulde forskere forlader miljøet i de kommende år. Jeg selv overvejer dette for tiden. [...] Jeg selv er blevet tilbudt over 50-75% mere i løn ved en ansættelse i det private. Man kan godt undre sig over, hvad der gør, at folk bliver på universiteterne. Er det bare den dumme halvdel, der forbliver på universiteterne?'

Blandt de fastansatte universitetsforskere: lektorer og professorer, der har kommenteret ansættelsesvilkårene, er der flere, der nævner det lave lønniveau for de universitetsansatte forskere både i forhold til det private erhvervsliv og i forhold til udenlandske universiteter:

'Et grundlæggende problem er aflønningen, der er alt for ringe i forhold til alternative stillinger i den private sektor. Vi bør indføre en langt friere løndannelse, sådan at lønningerne afspejler, hvad folk kan få i andre jobs. Dette vil give meget større incitamenter - sådan som vi kender det i USA.'

'[...] Another important factor is university salaries, which have consistently dropped relative to the level of salaries abroad. In the U.S., for example, the salary of a lowly teaching assistant is now about equivalent to the salary of a Danish associate professor¹¹ - before taxes! Again, this gap in salaries is a relatively recent development.

If I were younger and could have chosen a different career path, knowing the conditions for research that we would face in 2000, I would not have come to Denmark.'

'Det er fristende at skifte til medieverdenen, mindre arbejde og bedre aflønning; eller til et af de bedre universiteter i udlandet, hvor lønnen måske ikke er højere, men beskatningen er markant lavere; jeg kan undre mig over, at en del af den danske forskningspolitiske (og forskningsministerielle) debat

¹¹ Associate professor = lektor.

er så fokuseret på fremme af motivation, hvorfor tror man egentlig, at danske forskere udfører så meget ubetalt overarbejde??'

Det forholdsvis lave lønniveau sammenholdt med den store arbejdsindsats, der kræves af universitetsforskerne (som betyder, at universitetsforskerne trods en formel arbejdsuge på 37 timer gennemsnitligt arbejder 47 timer pr. uge¹²), og et stort arbejdspress for den enkelte forsker med hensyn til undervisningsmæssige og administrative opgaver med deraf følgende mindre tid til at forske¹³, mener flere af de fastansatte forskere, er problematisk dels for forskerne selv, men også for universiteternes muligheder for at rekruttere nye forskere blandt de unge:

'Jeg tror, at universiteterne vil stå med et problem i fremtiden, hvis de ikke kan give bedre forhold (tid) til forskning og mindre tid til undervisning. Antal undervisningstimer er for stort!

Lønnen er også et problem, fordi det kan være svært at forsvare over for familien, at man ikke går ud i den private sektor og får en lønforhøjelse på 15-30.000 kr. mere per måned! Hvis disse forhold ikke ændres, vil universiteterne kun være fuldt med gamle mænd om 5 år!!!

Under de givne forhold (tid til forskning+løn) vil jeg i løbet af 1-2 år forlade universitetet til fordel for den private sektor.

70% af adjunkter/lektorer på min alder i mit fagområde har forladt universitetet pga. tid+lønsvilkår.'

'[...] Det er min helt klare fornemmelse, at den ugentlige arbejdsindsats for universitetsansatte ligger langt over gennemsnittets (også blandt højtuddannede). Men lønmæssigt ligger vi meget dårligt, og der eksisterer ikke nogen aftaler om udbetaling af eller afspadsering af overarbejde. Det er hverken rimeligt eller holdbart i det lange løb. De unge vil ikke acceptere dette, og spørgsmålet er, hvor længe vi andre kan klare presset. Og det kan ikke fortsat være meningen, at skiftende undervisnings- og forskningsministres ambitionsniveau for sektoren skal realiseres med, hvad der i stor udstrækning burde være medarbejdernes fritid som indsats.'

'En ganske almindelig cand. scient. tjener mere på rutinearbejde i industrien end en professor (og evt. Nobelpristager) gør på universitetet. Systemet udnytter i en vis forstand den frie forskers engagement - det er både urimeligt

¹² Jf. tabel 2.3.

¹³ Af samtlige forskere i universitetsforskerundersøgelsen har i alt 60 pct. angivet, at de er 'helt enige' eller 'overvejende enige' i udsagnet 'Jeg har for lidt tid til forskning'. Af adjunkterne og lektorerne er det hele 77 pct., der har angivet at være enten helt eller overvejende enige i, at de har for lidt tid til forskning. 75 pct. af professorerne i undersøgelsen har angivet, at de har for lidt forskningstid.

og problematisk. På længere sigt fremmer det en privatisering (og dermed en risiko for subjektivering) af viden via dalende rekruttering til universiteterne.'

Problematikken omkring universiteternes rekruttering af unge forskere nævnes også af flere af de ph.d.-studerende, som jo netop står over for at skulle vælge/fravælge en karriere som forsker ved universitetet. Og de ph.d.-studerende, der i undersøgelsen har skrevet kommentarer om universitetsforskernes ansættelsesvilkår, ser ikke videre positivt på udsigten til en fortsat karriere som universitetsforsker med de løn- og ansættelsesvilkår, som universiteterne byder de unge forskere på post.doc.-niveau:

'Universitetsfolk er generelt for dårligt lønnet - særligt når den store arbejdsbyrde tages i betragtning. Hvis der ikke lønmæssigt og dermed prestigemæssigt snart sker noget på området, får institutterne store rekrutteringsproblemer inden for den nærmeste fremtid.'

'Det er ikke sjovt at påbegynde en forskerkarriere i disse tider. Man føler sig ikke værdsat af systemet! Medarbejderpleje er en by i Rusland på universitetet, mens det er den nye indsigt andre steder. I stillingssager udsættes kolleger på post.doc.-niveauet for en horribel behandling - en 'feudal hvid slavehandel' som snart sagt ville føre til sagsanlæg i det private. Lønnen for at være blandt de allerlyseste hoveder i sit fag er middelmådig gage og en radikalt usikker karrierevej. Det første ville være ok, mener jeg, hvis man til gengæld kunne være relativt sikker på at få en fast stilling, så længe man udfører sin gode forskning og undervisning.'

'Jeg kommer til at konkurrere med 117 andre om den ene adjunkt-stilling, der kan tænkes at blive opslået engang. Det er så mit problem. Men det er universitetets og samfundets problem, at der ikke tænkes langsigtet mht. rekrutteringen af unge forskere. For nu at sige tingene ligeud, så sidder 68-generationen med deres faste og fuldstændig urørlige stillinger (lektorer, professorer) - enkelte af dem laver næsten ikke noget, men de blokerer for os andre. Dekanen ([fakultetet]) tør ikke gribe ind, der bliver aldrig fyret nogen, uanset at alle ved, at NN eller XX hverken kan undervise eller forske tilfredsstillende. Så når der er nedskæringer, så ryger de unge, visionære, energiske forskere først.

Min pointe er ikke, at alle ældre er dårlige og alle unge gode, men at ideen om urørlighed, når først man har fået sin lektor-stilling, er forfejlet.'

Nogle af de ph.d.-studerende har fravalgt en universitetsforskerkarriere pga. løn- og ansættelsesvilkårene på universitetet:

'Jeg har fået job i det private erhvervsliv pr. 1. marts 2001, da jeg synes, vilkårene for ansatte på universiteterne er for dårlige (løn, ansættelsesforhold og finansiering af forskningen). Man får en dårlig løn, kan risikere at gå på åremålsansættelse i mange år, før man får en fast stilling (jeg har kendskab til folk, der har gået 8-10 år på disse ansættelsesvilkår). Man bruger alt for meget tid på ansøgninger, undervisning, "politik" og udenomsarbejde som forsker (ikke mig personligt, men jeg kan se, hvad mine vejledere og lektorer/adjunkter får deres tid til at gå med).'

'Lønnen er for lav til, at jeg vil fortsætte en karriere ved universitet.'

Der er nogle af de ph.d.-studerende, som beskriver de ph.d.-studerendes egne ansættelsesvilkår:

'Som ph.d.-studerende er man hverken fugl eller fisk. Man skal på en og samme tid forholde sig til at være en del af et forsknings- og undervisnings-team på lige niveau med de øvrige forskere, og så det at man stadig er 'studerende'. Man er altså på en og samme tid både lukket ind i det gode selskab og holdt på afstand i en art prøvetid. I universitetets karrierestruktur er det mest grinagtige dog, at denne prøvetid skal udstås dobbelt i form af det efterfølgende adjunktur, hvis man da kan få et. Den eneste grund til at vælge en universitetskarriere er friheden til at søge og udforske ens faglige interesser og muligheden for at have stor indflydelse på planlægningen og udførelsen af denne.'

'Som ph.d.-stipendiat er der en del uafklarede forhold omkring vejlederproblematikken. Her tænkes specielt på at ens vejleder dels er arbejdsgiver og dels vejleder, hvilket kan have uheldige konsekvenser. Tidspres er en anden faktor pga. pligtarbejde og kursuskrav. Pligtarbejde kan blive et stort problem, hvis der ikke er relevante muligheder, og stipendiaten derfor bliver "tvunget" til at lave TAP-arbejde¹⁴. Mht. kursuskravet kan manglen på relevante kurser være frustrerende.'

3.1 Opsummering

Der er godt 7 pct. af universitetsforskerne i undersøgelsen, som har skrevet kommentarer, der omhandler deres ansættelsesvilkår.

Der er stor forskel på, hvor stor en andel af forskerne i de forskellige stillingskategorier, som har skrevet kommentarer om deres ansættelsesvilkår.

¹⁴ TAP = det teknisk-administrative personale på universitetet.

Adjunkterne, forskningsadjunkterne og forskningslektorerne skiller sig ud ved, at der blandt disse forskere er relativt flere, der har kommenteret deres ansættelsesvilkår, end blandt forskerne i de øvrige stillingskategorier. Knap hver sjette adjunkt og knap hver femte forskningsadjunkt og forskningslektor i undersøgelsen har skrevet kommentarer om deres ansættelsesvilkår.

Adjunker, forskningsadjunker og forskningslektorer er alle ansat i en tidsbegrænset periode uden nogen sikkerhed for senere at kunne opnå fastansættelse som forsker (lektor) ved universitetet. Flere af disse forskere udtrykker i deres kommentarer utilfredshed med og frustration over ringe eller manglende muligheder for at blive fastansat ved universitetet.

Nogle af adjunkterne skriver i deres kommentarer, at adjunkturet er præget af et stort arbejdspress og et lavt lønniveau i forhold til både det private erhvervsliv og andre stillinger inden for det offentlige – forhold der gør, at flere adjunker føler sig fristet til eller overvejer at søge væk fra universitetet.

Mens adjunker sædvanligvis er sikret tre års ansættelse, hvor de gennem forskning og undervisning kvalificerer sig til fastansættelse som lektor, så er forskningsadjunkters og forskningslektorers ansættelsesvilkår mere usikre: de er typisk projektansatte - i perioder varierende fra få måneder til flere år - finansieret af eksterne forskningsmidler. Flere af forskningsadjunkterne og -lektorerne udtrykker i deres kommentarer frustration over (udsigten til) gennem en årrække at skulle springe fra den ene løse forskeransættelse til den anden - uden sikkerhed for at kunne fortsætte i en ny midlertidig ansættelse, når den nuværende udløber, og uden sikkerhed for nogensinde at opnå en fastansættelse som lektor. Der er også flere af forskningsadjunkterne og -lektorerne, der skriver, at de usikre ansættelsesforhold på universitetet og den lavere løn i forhold til det private erhvervsliv har fået dem til at (overveje at) søge væk fra universitetet.

Nogle af de ikke-fastansatte forskere beskriver en række negative konsekvenser af de korte projektansættelser for deres forskning: målsætningen i arbejdet er for kortsigtet, der er ikke mulighed for at inddrage nye og resultatmæssigt usikre områder i forskningen, og der går meget tid (fra forskningen) med at ansøge om eksterne midler, der kan sikre egen og evt. andre medarbejders fortsatte ansættelse.

Flere af de fastansatte universitetsforskere: lektorer og professorer, der har kommenteret ansættelsesvilkårene, er utilfredse med de universitetsansatte forskeres lave lønniveau i forhold til det private erhvervsliv og til udenlandske universiteter. Der er også flere af de fastansatte forskere, der anfører, at det lave lønniveau sammenholdt med en stor arbejdsbyrde for den enkelte forsker (som

betyder, at universitetsforskerne trods en formel arbejdsuge på 37 timer gennemsnitligt arbejder 47 timer pr. uge), er problematisk ikke kun for forskerne selv, men i høj grad også for universiteternes muligheder for at rekruttere nye forskere blandt de unge.

Der er også flere af de ph.d.-studerende, som jo netop står over for at skulle vælge eller fravælge en karriere som forsker ved universitetet, der i deres kommentarer omtaler problematikken omkring universiteternes rekruttering af unge forskere. Disse ph.d.-studerende ser ikke særligt positivt på en karriere som universitetsforsker med de løn- og ansættelsesvilkår, som universiteterne byder de unge forskere. Nogle af de ph.d.-studerende skriver således også, at de allerede *har* fravalgt en karriere som universitetsforsker pga. de dårlige løn- og ansættelsesvilkår på universitetet.

4. Undervisning

En række af universitetsforskernes kommentarer omhandler undervisningen på universitetet. Der er således i alt 165 forskere, svarende til knap 6 pct. af samtlige forskere i undersøgelsen, som har skrevet om undervisningen på universitetet.

Ikke overraskende er der forholdsvis flest, der har kommenteret undervisningen, blandt de grupper af universitetsforskere, der har den største undervisningsbyrde. Som det fremgår af tabel 4.1, er adjunkterne og lektorerne de grupper af forskere, der bruger mest af deres arbejdstid på undervisning og vejledning af studerende - adjunkterne bruger gennemsnitligt 45 pct. og lektorerne 43 pct. af deres arbejdstid på undervisning og vejledning – og der er også relativt flest blandt adjunkterne og lektorerne, som har skrevet kommentarer om undervisningen.

Tabel 4.1: Tidsanvendelsen til undervisning og vejledning af studerende (inkl. ph.d.-studerende) i procent af arbejdstiden for forskerne i universitetsforskerundersøgelsen 2000/2001, samt procentandelen af forskerne i undersøgelsen, der har skrevet kommentarer om undervisningen, fordelt på stillingskategorier

Stillingsbetegnelse	Gennemsnitlig procentandel af forskernes arbejdstid, der anvendes til undervisning og vejledning af studerende (inkl. ph.d.-studerende)	Procentandel af forskerne, der har skrevet kommentarer om undervisningen	Antal forskere, der indgår i undersøgelsen, i alt
	%	%	antal
Forskningsassistent/ klinisk assistent/ videnskabelig medarbejder	10	1	139
Ph.d.-stipendiat/ kandidatstipendiat/ forskningsstipendiat	15	2	693
Adjunkt	45	10	206
Forskningsadjunkt/ adjunkt med særlige opgaver	21	4	210
Lektor	43	8	1057
Forskningslektor/ lektor med særlige opgaver	22	7	136
Professor	37	6	265
Forskningsprofessor/ professor med særlige opg.	29	3	35
Andet	28	5	122
Samtlige forskere i undersøgelsen	31	6	2897

I undersøgelsen blev universitetsforskerne bedt om at angive, om de mener, at de bruger for meget tid på at undervise, og om de har for lidt tid til deres forskning. Forskerne blev således bedt om at angive deres enighed eller uenighed i udsagnene:

- *'Jeg bruger for meget tid på undervisning'*
- *'Jeg har for lidt tid til forskning'*.

Svarfordelingerne på de to udsagn for samtlige forskere i undersøgelsen og for de forskere i undersøgelsen, der har skrevet kommentarer om undervisningen, fremgår af tabel 4.2 og 4.3. Som det ses, så er der en markant større andel af de forskere, der har skrevet kommentarer om undervisningen, end af samtlige forskere i undersøgelsen, som mener, at de bruger for meget tid på undervisning, og at de har for lidt tid til deres forskning. Dette skal ses på baggrund af, at de forskere, der har skrevet kommentarer om undervisningen, faktisk anvender mere af deres arbejdstid på undervisning og vejledning og mindre af deres arbejdstid på at forske end forskerne i undersøgelsen generelt¹⁵.

Tabel 4.2: Svarfordelingen på udsagnet 'Jeg bruger for meget tid på undervisning'; procent

Svarfordelingen blandt:	Helt enig	Over-vejende enig	Hverken enig eller uenig	Over-vejende uenig	Helt uenig	I alt
Alle forskere i undersøgelsen	12	18	32	23	15	100
De forskere i undersøgelsen, der har skrevet kommentarer om undervisningen	38	23	24	7	9	100

Note: Procenttal over 25 er angivet med fed skrift.

¹⁵ Universitetsforskerne i undersøgelsen anvender gennemsnitligt 46 pct. af deres arbejdstid på forskning og 31 pct. af deres arbejdstid på undervisning og vejledning af studerende (inkl. ph.d.-studerende). De forskere, der har skrevet kommentarer om undervisningen, anvender gennemsnitligt henholdsvis 33 pct. og 46 pct. af deres arbejdstid på henholdsvis forskning og undervisning/vejledning.

Tabel 4.3: Svarfordelingen på udsagnet 'Jeg har for lidt tid til forskning'; procent

Svarfordelingen blandt:	Helt enig	Over-vejende enig	Hverken enig eller uenig	Over-vejende uenig	Helt uenig	I alt
Alle forskere i undersøgelsen	36	24	17	15	7	100
De forskere i undersøgelsen, der har skrevet kommentarer om undervisningen	67	12	7	8	5	100

Note: Procenttal over 25 er angivet med fed skrift.

Mange af de forskere, der har skrevet kommentarer om undervisningen, anfører, at undervisningsbyrden er (for) stor, og at den gennem de seneste år har været stigende - blandt andet som følge af nedskæringer og et øget studentoptag, hvilket har givet den enkelte forsker mindre tid til at forske:

'Økonomiske nedskæringer koblet til det stigende antal studerende inden for mit fagområde betyder, at en stigende andel af arbejdstiden anvendes til undervisning på bekostning af egen forskning.'

'There are not enough faculty and other staff to handle the teaching and administration, so almost everyone feels there is not enough time for research. We are all stressed out.'

'[...] Undervisningsbelastningen har i de seneste år været mærkbart større. Dette kan ikke undgå at påvirke ens forskningsaktivitet.'

'Øget pres fra undervisning og vejledning samt administrative forpligtelser betyder, at min egen forskning altid kommer sidst i den prioritering.'

'Universitetets problem har de seneste år været, at en stigende undervisningsbyrde har indskrænket forskningstiden og dermed den forskningsmæssige standard. [...]

'For at få tingene til at hænge sammen underviser mine kolleger og jeg langt mere end vi "bør". Styringsmekanismerne fra UM¹⁶ virker meget fint, men

¹⁶ UM = Undervisningsministeriet. I perioden frem til 1998 og 2000-2001 hørte undervisningen på universiteterne under Undervisningsministeriet.

forskningen lider. Herfra synes det som om, dette faktisk er hensigten fra de styrende magters side.'

'For meget pligtarbejde (undervisning og administration) pga. øget studenteroptag uden tilsvarende forøgelse af de fastansatte vip'ere'¹⁷.

'[...] Undervisningen er en kærkommen aktivitet - men fylder for os alle alt for meget. De moderne undervisningsformer med stor og hyppig kontakt mellem studenter og lærere tager utrolig megen tid og giver en urolig arbejdsuge. [...]

'Undervisning tager for meget af min tid, og det triste er, at det gør det også for alle kolleger, men alligevel ser vi det som et individuelt problem.'

'Too much teaching will eventually kill my research activities.'

'Undervisningsforpligtelser og eksamensarbejde lægger alt for stor en byrde på mulighed for at forske. Udlandsophold er nærmest umuligt.'

Der er flere af forskerne, der skriver, at det øgede studenteroptag - uden en tilsvarende forøgelse af antallet af universitetslærere – gennem de senere år har sænket kvaliteten af undervisningen:

'Det er meget frustrerende at gennemføre undervisning og forskning under de ret konstante nedskæringer, der slår igennem som et stigende antal studerende med stedse færre ressourcer. Der er simpelthen ikke tid til fordybelse i stoffet med studenterne, og undervisningen har en markant ringere kvalitet i dag end for blot 10 år siden, ikke blot bedømt efter studenternes tilegnelse af elementære færdigheder, men også efter deres almene orientering og deres overordnede forståelse.'

'[...] Forskningsfriheden er truet af for lave grundbevillinger, og der optages for mange studenter til, at undervisningen kan være optimal (for meget undervisning til den enkelte lærer, for lidt fysisk plads, og for mange studenter med for ringe motivation).'

'[...] Undervisningen forringes semester for semester pga. flere studerende og dårligere ressourcer. De studerende jappes igennem.'

¹⁷ VIP = det videnskabelige personale på universitetet.

'Undervisning på universitetet er på det seneste blevet meget presset for både studerende og lærer. Der er ikke plads til en egentlig akademisk uddannelse, vi nærmer os det avancerede seminarium.'

'[...] Den ikke mindskede strøm af studenter kombineret med nedskæringer i staben gør undervisningen mindre tilfredsstillende på alle niveauer.'

Flere af forskerne mener, at taxameterprincippet¹⁸ (eller STÅ-princippet), hvorefter universiteterne får tildelt undervisningsmidler, er med til at sænke undervisningens kvalitet og faglige niveau, da det i stort omfang har gjort universiteternes økonomi afhængig af, at universiteterne kan få så mange studerende som muligt til at bestå deres eksaminer så hurtigt som muligt:

'[...] Sammen med den markante udvikling mht. studenterindtag (det er åbenbart i dag 'købers marked', så vi må bruge en masse resurser på at sælge os selv, hvis vi vil overleve, idet alt afhænger af forholdet mellem studenterindtag og STÅ produktion). Der står man i en konstant klemme, der på den ene side gradvist udhuler kvaliteten af undervisningen (hvis ikke selv de mindst talentfulde studerende kan bestå på nogenlunde normeret tid, ryger vores økonomiske eksistensgrundlag), og på den anden side koster nærmest uanede mængder af tid, når det gælder de forskellige, i allerhøjeste grad nødvendige tiltag, der skal sikre tilstrækkeligt studenterindtag, samt sikre at de, der er kommet ind, faktisk bliver hængende.'

'Ansvaret for undervisningens faglige indhold er meget flygtigt. Studienevnenene magter ikke at tilgodese fagligheden, tiden bruges til administration og mere eller mindre ligegyldige opgaver. På grund af taxameterprincippet går universiteterne mere i retning af kvantitet i stedet for kvalitet. Det sidste er stærkt faldende, og dette vil på længere sigt få stor indflydelse på Danmarks konkurrenceevne.'

'Jeg frygter, at universiteterne bliver udsultet. Det går ud over

- 1. forskningen - man bliver mere og mere tvunget ud i industribetalt og -styret forskning*
- 2. undervisningen - STÅ princippet bevirker, at der tages alt for mange studenter ind, som der er for få faste lærere og alt for lidt plads til. Kvaliteten af undervisningstilbud er blevet forringet. [...]*

¹⁸ Statens bevillinger til universiteternes undervisning gives efter det såkaldte taxameterprincip (eller STÅ-princip), hvorefter universiteterne årligt bevilges et vist beløb pr. studenterårsværk, hvor studenterårsværk (STÅ) opgøres på grundlag af beståede eksaminer. Det bevilgede beløb pr. studenterårsværk beregnes ud fra takster fastsat på de årlige finanslove.

'[...] - gennem de sidste 10-15 år er undervisningsbelastningen øget voldsomt. Fristelsen til bare at skrue lidt på taxameteret har været for stor, når budgetterne skulle etableres. Det betaler man for som universitetsansat - enten gennem merarbejde (ubetalt) eller gennem dårligere undervisning.'

'Taxameter-finansiering er skadeligt for universitetet. Det hindrer langsigtet planlægning og sænker niveauet på eksaminerne. Det er ikke heldigt, at der i realiteten tages ressourcer fra forskning til undervisning.'

Nogle af forskerne har skrevet om, hvordan forsknings- og undervisningsopgaverne er skævt fordelt mellem forskellige grupper af forskere. De gode undervisere får tildelt mange undervisningsopgaver og har derfor meget lidt tid til forskning, hvorimod de mindre gode undervisere bliver 'belønnet' med få undervisningsopgaver og meget tid til forskning. Ligeledes er der (typisk yngre) forskere, der ved hjælp af eksterne forskningsmidler frikøber sig fra undervisningsopgaver, hvilket betyder, at de øvrige medarbejdere får en forøget undervisningsbyrde, som begrænser deres forskningstid og -muligheder:

'Der mangler et redskab til at styre fordelingen af arbejdsopgaver i forbindelse med undervisning, administration og forskning. Nuværende er situationen, at de gode undervisere bliver tildelt de tunge indledende kurser for at sikre, at så mange studerende som muligt forbliver på studiet/vælger det 'rigtige' fag. De personer, der magter at administrere, bliver tildelt store mængder af administrativt arbejde og deltagelse i diverse nævn og udvalg. Resultatet er, at gode undervisere og administratorer bliver 'straffet' ved at have meget lidt tid til forskning. Omvendt bliver mindre gode undervisere og administratorer 'belønnet' ved, at de kun underviser lidt (af hensyn til de studerende) og har meget få administrative opgaver, hvilket giver dem stor frihed til at forske. Der er et fundamentalt problem i at være motiveret til at give en god undervisning og være effektiv til at administrere, når belønningen blot er mere undervisning og administration.'

'[...] Der er efterhånden ikke plads til dem, som både forsker og underviser. For at få de store forskningsbevillinger har man ikke tid til at undervise, dvs. man køber sig fri fra undervisningen. Dette gælder især de yngre medarbejdere. Da nogen skal tage sig af instituttets undervisningsforpligtelser, bliver undervisningsbyrden lagt på de ældre medarbejdere. Deres forskningstid bliver deraf reduceret og dermed deres muligheder for at få del i forskningsbevillingerne. Instituttets annuum er nu på et minimum, således at der ingen penge er at hente her til forskning. Der er klart tale om diskrimination mellem en forskerelite og et underviserproletariat. [...]'

Nogle af forskerne nævner, at det er problematisk, at undervisningen for den enkelte forsker ikke er meriterende, men tværtimod kan være en hindring for advancement:

'[...] På uddannelsessiden er der to markante problemer: Den svigtende rekruttering, der er et nyere og forhåbentligt midlertidigt problem, og det klassiske problem, der består i, at undervisningssiden for den enkelte ansatte slet ikke er meriterende og kun en hindring for advancement og øget anseelse. Uden at sætte det for meget på spidsen kan man sige, at man skal være idiot for at engagere sig i sin undervisning.'

'Som universitetsansat ligger man under for det forhold, at medens undervisningen altid kommer i første række, så er det forskningen, man i sidste ende bliver bedømt på. Herved kommer man indirekte til at "belønne" den upopulære underviser, der i mindre udstrækning bliver rendt på dørene for gode råd fra de studerendes side, og som derved får mere tid til sin forskning. Den populære og vellidte underviser derimod risikerer indirekte at blive "straffet" i den forstand, at han/hun som en følge af sin popularitet er mere efterspurgt, hvilket levner ham eller hende mindre tid til sin forskning, som han eller hun i sidste ende bliver bedømt på.'

'Med al den undervisning vi skal varetage for at kunne hælde så mange studerende igennem, at STÅ produktionen opfyldes, er det komplet umuligt at nå at kvalificere sig til et evt. lektorat, hvorved vi bliver overhalet indenom af forskere fra udlandet, der når at publicere langt mere.'

Enkelte af forskerne skriver i deres kommentarer, at mængden af ikke-forsknings-baseret undervisning – blandt andet som følge af nedskæringer og en øget undervisningsbyrde - er steget gennem de senere år:

'Indskrænkninger fører til mere undervisning, og overvejende i fag, som ligger helt eller delvis uden for mit speciale. Dvs. mængden af ikke-forsknings-baseret undervisning stiger voldsomt disse år!'

'Der er horrible mængder af undervisningsopgaver. Forskningstilknytningen til undervisningen bliver systematisk undergravet år for år gennem nedskæringer og allokering af ressourcer omkring centre og politiske prestigeprojekter. Den basale forskningstilknytning i undervisningen er undergravet for længst. Forskning tilknyttet undervisning lever kun sporadisk og på trods. [...]'

4.1 Opsummering

Der er knap 6 pct. af universitetsforskerne i undersøgelsen, som har skrevet kommentarer om undervisningen på universitetet.

Der er stor forskel på, hvor stor en andel af forskerne i de forskellige stillingskategorier, som har skrevet kommentarer om undervisningen. Der er relativt flest, der har kommenteret undervisningen, blandt de grupper af forskere, der har den største undervisningsbyrde, nemlig adjunkterne og lektorerne.

Der er mange af de forskere, der har kommenteret undervisningen, som skriver, at de underviser (for) meget, og at de gennem de seneste år har oplevet, at undervisningsbyrden har været stigende - blandt andet som følge af nedskæringer og et øget studenteroptag. Dette har ikke kun givet den enkelte forsker mindre tid til at forske, men det øgede studenteroptag uden en tilsvarende forøgelse af antallet af universitetslærere har ifølge flere af forskerne betydet en sænkning af kvaliteten af undervisningen. Flere af forskerne mener også, at taxameterprincippet (eller STÅ-princippet), som universiteterne får tildelt undervisningsmidler efter, har betydet en forringelse af undervisningens kvalitet og faglige niveau, eftersom taxameterprincippet i væsentlig omfang gør universiteternes økonomi direkte afhængig af, at universiteterne får så mange studerende som muligt til at bestå deres eksaminer så hurtigt som muligt.

Flere forskere beskriver, hvordan forsknings- og undervisningsopgaverne er ulige fordelt mellem forskellige grupper af forskere. Eksempelvis er der forskere, der ved hjælp af eksterne forskningsbevillinger frikøber sig fra undervisningsopgaver, hvilket betyder, at de øvrige forskere ved instituttet må påtage sig en forøget undervisningsbyrde, der begrænser deres tid til og muligheder for at forske.

Nogle af forskerne mener, at det er et problem, at undervisningen for den enkelte forsker ikke er meriterende, men tværtimod kan være en hindring for advancement og øget anseelse som forsker. Den engagerede underviser, der bruger meget tid og kræfter på sin undervisning og sine studerende, risikerer således at blive 'straffet' for sit engagement i undervisningen, ved at han/ hun får mindre tid til sine forskningsaktiviteter, der i sidste ende er afgørende for den videre karriere som forsker.

Der er enkelte af forskerne, der skriver, at mængden af ikke-forskningsbaseret undervisning er steget gennem de senere år, blandt andet som følge af nedskæringer og en øget undervisningsbyrde.

5. Ledelse

Der er 72 universitetsforskere, svarende til 2,5 pct. af samtlige forskere i undersøgelsen, som har skrevet kommentarer, der omhandler ledelse(n) af universitetet, herunder forskningsledelse. Hovedparten af disse kommentarer indeholder en kritik af de nuværende ledelser på universiteterne. Ledelserne - på universitets-, fakultets- og institutniveau - kritiseres blandt andet for at mangle ledelsesmæssig kompetence, ligesom ledelsesstrukturen med ledere valgt blandt og af forskerne kritiseres for at skabe svage ledelser, der viger tilbage for at gennemføre kontroversielle, men nødvendige ændringer. Flere af forskerne skriver, at de ønsker en mere kompetent og en mere professionel ledelse, mens andre ser en 'stærk' professionel ledelse som en trussel mod forskningsfriheden og mod den fri og åbne debat på universiteterne.

Universitetsforskerne er i undersøgelsen ikke direkte blevet spurgt om deres mening om ledelsen og ledelsesstrukturen på universiteterne. Blandt de 24 udsagn, som forskerne skulle tage stilling til i undersøgelsen, er der dog to udsagn, der omhandler begrebet *forskningsledelse*. Svarfordelingerne for disse to udsagn:

- *'Der er behov for mere forskningsledelse på universiteterne'*
 - *'Forskningsledelse er noget, der kun hører hjemme i det private erhvervsliv'*
- fremgår af tabel 5.1 og 5.2 nedenfor.

Tabel 5.1: Svarfordelingen på udsagnet 'Der er behov for mere forskningsledelse på universiteterne'; procent

Svarfordelingen blandt:	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	I alt
Alle forskere i undersøgelsen	9	22	32	25	12	100
De forskere i undersøgelsen, der har skrevet kommentarer om ledelsen på universiteterne	27	20	15	25	13	100

Note: Procenttal over 25 er angivet med fed skrift.

Tabel 5.2: Svarfordelingen på udsagnet 'Forskningsledelse er noget, der kun hører hjemme i det private erhvervsliv'; procent

Svarfordelingen blandt:	Helt enig	Over-vejende enig	Hverken enig eller uenig	Over-vejende uenig	Helt uenig	I alt
Alle forskere i undersøgelsen	7	19	30	28	16	100
De forskere i undersøgelsen, der har skrevet kommentarer om ledelsen på universiteterne	3	16	16	23	43	100

Note: Procenttal over 25 er angivet med fed skrift.

Som det fremgår af tabel 5.1 og 5.2, så er holdningen til udsagnene om forskningsledelse blandt de forskere, der har skrevet (kritiske) kommentarer om ledelsen og ledelsesstrukturen på universiteterne, markant forskellig fra den generelle holdning til disse udsagn blandt forskerne i undersøgelsen. Der er således en langt større andel af de forskere, der har skrevet kommentarer om ledelsen og ledelsesstrukturen på universiteterne, end af samtlige forskere i undersøgelsen, som mener, at der er behov for forskningsledelse på universiteterne, og at der er behov for mere forskningsledelse på universiteterne end der er i dag. Dette stemmer meget godt overens med, at mange af de kommentarskrivende forskere mener, at de nuværende ledelser på universiteterne er for dårlige, og udtrykker ønske om mere kompetente, visionære og handlekraftige ledelser.

Et af kritikpunkterne mod de nuværende universitetsledelser er som nævnt manglende ledelseskompetence:

'[...] Med hensyn til ledelse er det ikke så meget et spørgsmål om, hvorvidt den mangler, som om hvorfor ledere ikke bliver bedre uddannet til at lede. Akademikere har ofte ingen kundskaber udi dette, men de får heller ikke tilbud om at blive meget bedre til det - eller også tager de ikke imod dem, og denne manglende lederevne blandt mange forskere (der presses til at lede på turnusordning) er ærgerlig.'

'Universitetsledere er ofte uden uddannelse eller træning og er ikke i stand til at skabe den synergi, som er nødvendig for en god sammenhæng mellem uddannelse og forskning.'

'[...] Dårlig institutledelse. I et stort omfang håbløst at sætte akademikere uden ledelsesindsigt til at styre andre akademikere.'

'Der mangler kvalificerede institutledere, og der mangler egentlige ledelsesbeføjelser.'

Nogle af forskerne peger på det problematiske i, at lederne på universiteterne er valgt blandt og af forskerne:

'[Universitetet] har på institutniveau et styringsproblem. Da både studieledere og institutledere er demokratisk valgte, viger de tilbage for at træffe nødvendige, men upopulære beslutninger. Oveni anerkender mange universitetsansatte de facto ikke studie- og institutlederes ret til at blande sig i undervisning og forskning. Det betyder, at universitetsansatte føler sig udsat for et helt urimeligt overgreb, hvis ledelsen alligevel blander sig, med ofte store personalemæssige problemer til følge. Igen bevirker det, at ledelsen har en mere tilbageholdende rolle, og der opstår et styringsvakuum.'

'Jeg synes, at det er problematisk, at ledere på universitetet er forskere selv. De er næppe villige til at gennemføre nødvendige ændringer, fordi de om nogen år skal være menig forsker igen.'

'Det er en svaghed, at ledere på institutter er VALGTE. De, som kan vælges, er ikke nødvendigvis de bedste ledere. [...]'

'[...] Meget dårlig ledelsesforhold. Det skyldes det såkaldte demokrati, hvor valg er blandt ansatte. Resultatet er, at der vælges den, som vil 'lede' mindst og er til mindst besvær. Man får også ledere, som ikke vil have forandring.'

'Der er behov for professionel ledelse generelt. Det er svært at sidde som institutleder og evt. skulle tage upopulære beslutninger, for så 4 år senere at skulle tilbage blandt medarbejderne - nogle vælger ikke at tage de upopulære beslutninger. Af samme grund kan det være svært at finde kandidater til institutlederposten.'

Fleere af forskerne udtrykker ønske om en mere professionel og visionær ledelse, der kan profilere universitetet/fakultetet/instituttet både udadtil og over for de ansatte; en ledelse, der kan føre en mere aktiv personalepolitik og f.eks. ikke viger tilbage for at foretage afskedigelser af ikke-forskningsaktive forskere:

'Jeg mener generelt, at universitetet er for dårligt til at prioritere og dermed profilere sig, og jeg tror, at det hænger meget sammen med ledelses-

strukturen. Forstået på den måde at fordi ledere (institutbestyrere, dekaner osv.) er valgt blandt og af de videnskabelige medarbejdere (hovedsageligt) og må regne med at skulle tilbage i denne kreds, er det svært for dem at skulle træffe kontroversielle beslutninger. Jeg kunne ønske mig en mere professionel ledelse, som dels havde en ledelsesmæssig baggrund og dels var mindre afhængig af faginteresser og grupperinger. Dette ville også tvinge de videnskabelige medarbejdere til at reklamere mere for deres arbejde, og om nødvendigt ændre fokus fra tid til anden på lederens anfordring. Jeg mener, at det vil kunne tilføre universiteterne og ikke mindst naturvidenskaben mere dynamik og en generelt højere profil i politikernes og befolkningens bevidsthed.'

'Ledelsen af universitetet bør være mere professionel og ambitiøs. Det er f.eks. symptomatisk, at en stor gruppe inaktive forskere ved fortsat ansættelse har blokeret for fornyelse af medarbejderstaben. Om få år vil det kun ved massiv ansættelse af udenlandske forskere være muligt at undgå fejlen fra 60'erne, nemlig ansættelse af mindre kvalificerede medarbejdere i de mange ledige stillinger.'

'[Fakultetet] savner kompetent ledelse, der både over for ansatte og FM¹⁹ kan optræde med slagkraftig troværdighed. Derudover trænger universitetet til en personalerevision - der sidder for mange "forskere" rundt omkring, der blot venter på pensionen.'

'Der mangler helt klart en overordnet ledelse, der tegner instituttet udadtil og er ansvarlig for visioner/ideer. Der er p.t. ingen, der griber ind, hvis folk bare tuller rundt og ingen vegne kommer med forskning.'

Om en professionel ledelse skal rekrutteres udefra eller internt på universitetet, er der delte meninger om:

'Situationen skriger på kompetente ledere, og dem findes der praktisk talt ingen af i forskningsverdenen. Der bør derfor ansættes professionelle ledere på institutionerne.'

'Universiteterne har brug for professionel ledelse, hvilket dog ikke indebærer rekruttering udefra eller undladelse af valg, men opbygning af en intern vilje til at overlade kompetence til ledere og til at følge trufne beslutninger. Der er i dag alt for store incitamenter til at etablere interne stridigheder eller til at

¹⁹ FM = Forskningsministeriet/forskningsministeren.

opretholde dem, der én gang er etableret - og alt for få incitamenters til at bilægge stridigheder.'

'Universitetet har brug for forpligtende ledelse. Som det er i dag, er det gratis for forskere at bryde indgåede aftaler om forskningssamarbejde og forskningsprofil m.v., ligesom det er gratis at opretholde faglige og personlige stridigheder frem for at søge at bilægge dem.

Forskningsledelsen skal IKKE være udefrakommende ansatte, men rekrutteres indefra og forsynes med tilstrækkelige økonomiske og ledelsesmæssige (sekretærer m.v.) ressourcer og kompetence til omfordeling af midler til at ledelse er mulig.'

Enkelte forskere giver udtryk for, at de ser en professionel ledelse som en trussel mod forskningsfriheden og den fri og åbne debat på universiteterne:

'Det klassiske universitet med forskningsfrihed, fri og åben debat er ved at forsvinde. Moderne 'ledelsestyper' er en pestilens: de har været på for mange professionelle ledelseskurser, hvor man lærer at undertrykke den frie debat, samtidigt med at man indbyder til diskussion og åbenhed. Den kritiske forskning får trænge kår til stor skade for samfundsdebatten.'

'Der er kun een grund til, at jeg overhovedet har mulighed for at forske og tilmed vedvarende kan opdyrke nye områder og publicere ganske meget: at jeg organiserer mine aktiviteter egensindigt.

Den form for ledelse, som man under den offentlige diskussion i almindelighed har i tankerne, når man taler om "mere" eller "stærkere" ledelse, ville fuldstændigt ødelægge mine muligheder for at forske.

Dermed være ikke sagt, at den aktuelle ledelsesform er optimal - men der findes værre onder.'

Der er nogle af forskerne, der har kommentarer til begrebet forskningsledelse og i den forbindelse forholdet mellem og behovet for forskningsmæssig ledelse og administrativ ledelse:

'[...] Forskningsledelse er ikke bare ondt eller godt: Forskningsledelse kan være et onde for folk med stor forskningsaktivitet, men et gode (en hjælp) til folk, som er gået lidt i stå. Vi har derfor behov for ledelse på universitetet. Situationsbestemt ledelse!'

'[...] Det vi har brug for er, at den administrative og forskningsmæssige ledelse ikke opdeles. Hvis man gerne vil bevare de videregående uddannelser, så må man satse på en helhedsledelse, og man må definere,

hvilke mennesker institutionen har behov for, i højere grad end lade den enkelte medarbejder frit tage de ting i stillingen, de bryder sig om, og lade resten ligge til dem, som mindst kan udholde, at administration og undervisning ender i rent kaos.'

'[...] Der er mere brug for ordentlig administrativ ledelse og support til administrative ting såsom at søge forskningsmidler i EU og den slags, end for indholdsmæssig forskningsledelse.'

'Den strategiske ledelse af mit universitet er for svag og uden perspektiv. Vi mangler mere administrativ og ledelsesmæssig styring end egentlig konkret forskningsledelse.'

'Spørgsmålene mht. styringen/ledelsen af forskningen undrer mig lidt, idet det er min fornemmelse, at de enkelte grupper er meget gode til selv at styre/lede deres forskning.

Problemet ligger for mig at se i administrationen/ledelsen af universitetet, der blander sig i alt for mange ting og kræver, at man har et betydeligt "overhead" på alle eksternt finansierede bevillinger. (Det er simpelthen spild af penge og forskningstid, at man ud over at skulle skrive EU-ansøgninger etc. bruger en masse tid (penge) på en ineffektiv og uforstående administration.)'

5.1 Opsummering

Der er 2,5 pct. af universitetsforskerne i undersøgelsen, som har skrevet kommentarer, der omhandler af universitetsledelse(n), og herunder også forskningsledelse. De fleste af disse kommentarer indeholder en kritik af de nuværende ledelser på universiteterne.

Ledelserne - på universitets-, fakultets- og institutniveau - kritiseres i forskernes kommentarer blandt andet for at mangle ledelsesmæssig kompetence, ligesom ledelsesstrukturen med ledere valgt blandt og af forskerne kritiseres for at skabe svage ledelser, der viger tilbage for at gennemføre kontroversielle, men nødvendige ændringer.

Flere af forskerne skriver i deres kommentarer, at de ønsker en mere kompetent og en mere professionel ledelse, der også er fagligt visionær, og som kan profilere instituttet/universitetet udadtil; en ledelse, der også kan føre en mere aktiv personalepolitik og f.eks. ikke viger tilbage for at foretage afskedigelser af ikke-forskningsaktive forskere.

Nogle af forskerne mener, at en professionel ledelse bør rekrutteres udefra, blandt andet for at sikre en større uafhængighed af faglige interesser og grupperinger blandt forskerne. Andre forskere mener, at en professionel ledelse skal rekrutteres internt på universitetet og tildeles tilstrækkelige økonomiske ressourcer (til administrativt personale) og ledelsesmæssige beføjelser til at kunne udøve en mere effektiv ledelse.

Der er også nogle af de forskere, der har skrevet kommentarer om ledelsen på universitetet, som ikke ønsker en 'stærk' professionel ledelse, men ser en sådan som en trussel mod forskningsfriheden og mod den fri og åbne debat på universiteterne.

Der er nogle af forskerne, der har kommentarer til begrebet forskningsledelse. Flere af disse mener, at der mere er brug for en bedre administrativ ledelse, som blandt andet skal kunne give administrativ vejledning i forbindelse med ansøgninger om eksterne forskningsmidler, end for indholdsmæssig forskningsledelse.

6. Eksterne forskningsmidler

Der er 49 universitetsforskere, svarende til knap 2 pct. af samtlige forskere i undersøgelsen, som har skrevet kommentarer, der omhandler ekstern forskningsfinansiering på universiteterne. De fleste af disse kommentarer problematiserer universiteternes (stigende) afhængighed af eksterne midler til finansiering af forskningen. Forskerne peger blandt andet på, at en for stor afhængighed af eksterne midler medfører en satsning på mere resultat- og anvendelsesorienterede forskningsprojekter på bekostning af grundforskningsprojekter og opstart af nye forskningsområder.

Universitetsforskerne blev i undersøgelsen spurgt om, hvor stor en andel af deres (egen) forskning, der er eksternt finansieret. Halvdelen af forskerne i undersøgelsen angiver, at mellem 50 pct. og 100 pct. af deres forskning er eksternt finansieret, og i alt to tredjedele af forskerne får helt eller delvist deres forskning eksternt finansieret. Blandt de forskere, der har skrevet kommentarer om ekstern forskningsfinansiering, er der hele 80 pct., der får mellem 50 pct. og 100 pct. af deres forskning eksternt finansieret, og der er i alt 84 pct. af disse forskere, der helt eller delvist får deres forskning eksternt finansieret.

I undersøgelsen blev universitetsforskerne spurgt, om de mener, at de har de midler, de ønsker til deres forskning, og om de forventer, at de fremover vil kunne få de midler, de har brug for til deres forskning. Mens der blandt samtlige forskere i undersøgelsen er godt en fjerdedel, der har angivet, at de *ikke* har de midler, de ønsker til deres forskning, så er det knap halvdelen af de forskere, der har skrevet kommentarer om ekstern forskningsfinansiering, som ikke mener, at de har de ønskede midler til deres forskning, jf. tabel 6.1 nedenfor. Tilsvarende er forventningerne til de fremtidige muligheder for at få forskningsmidler markant lavere blandt de forskere, der har skrevet kommentarer om ekstern forskningsfinansiering, end blandt forskerne i undersøgelsen generelt, jf. tabel 6.2.

Tabel 6.1: Svarfordelingen på udsagnet 'Jeg har de midler, jeg ønsker til min forskning'; procent

Svarfordelingen blandt:	Helt enig	Over-vejende enig	Hverken enig eller uenig	Over-vejende uenig	Helt uenig	I alt
Alle forskere i undersøgelsen	18	35	20	18	9	100
De forskere i undersøgelsen, der har skrevet kommentarer om ekstern forskningsfinansiering	15	27	15	21	23	100

Note: Procenttal over 25 er angivet med fed skrift.

Tabel 6.2: Svarfordelingen på udsagnet 'Jeg forventer fremover at kunne få de midler, jeg har brug for til min forskning'; procent

Svarfordelingen blandt:	Helt enig	Over-vejende enig	Hverken enig eller uenig	Over-vejende uenig	Helt uenig	I alt
Alle forskere i undersøgelsen	12	28	33	18	9	100
De forskere i undersøgelsen, der har skrevet kommentarer om ekstern forskningsfinansiering	4	16	35	27	18	100

Note: Procenttal over 25 er angivet med fed skrift.

Ud over de to udsagn, der direkte omhandler forskernes nuværende og (forventninger til) fremtidige forskningsmidler, indgik der desuden i undersøgelsen et udsagn, der også i høj grad vedrører forskernes forventninger til de fremtidige muligheder for at få finansieret deres forskning, nemlig udsagnet '*Jeg frygter, at forskningspolitiske indgreb vil påvirke mit instituts fremtidige situation*'. Som det fremgår af tabel 6.3, så er der en markant større andel, som har negative forventningerne til konsekvenserne af forskningspolitiske indgreb, blandt de forskere, der har skrevet kommentarer om ekstern forskningsfinansiering, end blandt forskerne i undersøgelsen generelt. Det skal her bemærkes, at udsagnet

ikke refererer til specifikke forskningspolitiske indgreb. Forskernes svar er således et udtryk for deres forventninger til forskningspolitiske tiltag i al almindelighed.

Tabel 6.3: Svarfordelingen på udsagnet 'Jeg frygter, at forskningspolitiske indgreb vil påvirke mit instituts fremtidige situation'; procent

Svarfordelingen blandt:	Helt enig	Overvejende enig	Hverken enig eller uenig	Overvejende uenig	Helt uenig	I alt
Alle forskere i undersøgelsen	17	31	39	10	3	100
De forskere i undersøgelsen, der har skrevet kommentarer om ekstern forskningsfinansiering	33	41	20	4	2	100

Note: Procenttal over 25 er angivet med fed skrift.

Nogle af de forskere, der har skrevet kommentarer om ekstern forskningsfinansiering, peger på, at en for stor afhængighed af eksterne midler fører til en satsning på 'sikre' forskningsprojekter, der umiddelbart har samfundsrelevans eller en industriel nytteværdi, på bekostning af grundforskningsprojekter og opstart af nye forskningsområder. Flere nævner også, at afhængighed af eksterne forskningsmidler begrænser hvilke emner, der kan opnå finansiering, og derfor begrænser den enkelte forskers forskningsfrihed:

'Det er dybt betænkeligt, at universitetsforskningen er så afhængig af eksterne midler, som tilfældet er. Desuden er det meget betænkeligt, at der nu er tale om forskningsstyring fra en hovedsageligt eksternt rekrutteret universitetsbestyrelse. Begge dele vil antagelig medføre meget mindre forskningsfrihed, samt tendens til satsning på sikre projekter. Europæisk forskning har hidtil været kendetegnet ved muligheden for at støtte usikker, men spændende forskning. Dette bør fastholdes.

Som universitet bør vi insistere på, at vores forskning skal være grundforskning, og at alt for megen fokus på samfundsrelevans eller industriel nytteværdi vil være afsporende for søgning efter fundamentalt uventede forskningsresultater.'

'Stigende krav om samarbejde med erhvervsliv m.v. kan forekomme betænkelig. Universitetets hovedopgave bør stadig være fri grundforskning. Kanalisering af flere og flere forskningsmidler via ovenfra dikterede

programmer kan i værste fald føre til at yngre forskere tvinges til at "vælge det sikre", hvilket måske i nogle tilfælde kan blive hæmmende for originaliteten.'

'På mit institut er stort set alt forskning eksternt finansieret, og det kan godt være lidt problematisk, da det let bliver meget resultatorienteret. På den måde bliver der ikke mulighed for grundforskning, der måske på længere sigt kunne løse problemer, men som måske virker mindre relevante nu og her. En balance mellem statsfinansiering og ekstern finansiering vil være gavnlig, tror jeg. Det vil også give professoren lidt mere tid til at koncentrere sig om forskning og ikke kun om at skrive ansøgninger og andet administrativt arbejde.'

'Afhængigheden af eksterne midler og midler bundet til industriprojekter begrænser mulighederne for, at unge forskere får afprøvet ideer, og mindsker det potentiale, industrien har for at fiske dynamiske unge mennesker op, der selvstændigt har forsøgt at lave forskning. Ph.d.-uddannelsen er blevet mere skolepræget, og post.doc.-uddannelsen vil typisk være et meget fastlagt projekt finansieret udefra. Videngrundlaget og de originale ideer bliver begrænset af den stærke øremærkning af midler til bestemte formål. Forskningsrådene satser også på "sikre" projekter i etablerede miljøer, svært for nytænkning, originalitet og opstart af nye områder. Forskning kan kun udføres, hvis der er eksterne midler, hvilket gør fri forskning til utopi, da ansøgninger tit skrives efter opslag med givent emne. Forskere ved universiteter må i visse tilfælde spørge industrien om hjælp, da de har bedre faciliteter og i større omfang satser på forskning, f.eks. Novo. Samarbejde med industrien er basalt fint, men industrien er ofte ikke engageret i stort nok omfang, kan selv og gider ikke have besværet med småprojekter med universiteter. Forskning, der kan føre til anvendelse i industri, miljø eller andet, er tilfredsstillende og motiverende, men selv inden for den afgrænsning er der behov for de mere risikofyldte projekter, der afprøver ny teknologi, ideer osv. Den fås sjældent gennem ekstern finansiering, og universitetets egne midler rækker ikke til driftsudgifter i forbindelse med forskning.'

'[Universitetet] har generelt et ret tæt samarbejde med hhv. industri, sektorforskningsinstitutioner m.v., hvilket er med til at sikre, at forskningen her på stedet ikke kører for langt ud af en tangent uden at føre til noget brugbart. Det er dog meget vigtigt at opprioritere eller i det mindste opretholde det nuværende niveau for finansiering af den "frie" forskning. Jeg mener, at der allerede med den høje grad af ekstern finansiering lægges relativt snævre grænser for hvilke emner, der kan findes penge til. Den udvikling bør ikke fortsætte, da det er med til at gøre forskningen mere bundet, og fordi man

herved risikerer at fratage de mest kreative forskere initiativet og dermed muligheden for skabe de helt exceptionelle resultater.

Mit eget projekt var aldrig blevet til noget, hvis ikke der havde været eksterne midler, så på den måde er det som udgangspunkt positivt, at det kan lade sig gøre på den måde. Omvendt ville jeg aldrig selv have valgt det pågældende emne, hvis det havde stået 100% til mig selv. Dette betyder som nævnt ovenfor, at der fra tid til anden opstår situationer, hvor man måske kan have svært ved at motivere sig til arbejdet og dermed være kreativ, og hvor man i højere grad føler, at man udfører et bestillingsarbejde dikteret af nogle udenforstående. Den sidstnævnte situation, tror jeg, kan være meget betydningsfuld for det resultat, man ender med i den sidste ende. Kort sagt: Det tegner ikke godt for kreativiteten, hvis de skabende i samfundet begynder at opfatte deres job som noget, der bare skal overstås i den angivne arbejdstid, fordi der er nogen, der har dikteret emnet for arbejdet; der skulle gerne være noget mere i det end det.'

Flere forskere peger på, at en for stor afhængighed af eksterne forskningsmidler kan medføre en forringet sammenhæng mellem forskning og undervisning, når (en del af de) eksterne forskningsmidler anvendes til at projektansætte forskere i tidsbegrænsede stillinger uden undervisningspligt eller til at frikøbe fastansatte medarbejdere fra deres undervisningsmæssige forpligtelser, som så må varetages af eksterne undervisere eller (fastansatte) kolleger, som derved får ingen eller meget ringe mulighed for/tid til at forske selv:

'For stor afhængighed af programmidler, ekstern finansiering og tidsbegrænsede projekter medfører for ringe sammenhæng mellem forskning og undervisning qua frikøb og anvendelse af eksterne undervisere. Tendenserne mod programmatisk og finansielt begrundet ensretning medfører frustration i forhold til at tænke skæve tanker (dvs. føles som angreb på integritet). De ovenforstående tendenser vedr. universitetets situation medfører for stort administrativt og undervisningsmæssigt pres på de fastansatte, der har såvel undervisningsmæssige som administrative forpligtelser (og som ikke kan køre igennem med en masse eksternt finansierede frikøb).'

'For megen forskning skal finansieres eksternt, hvilket dels giver dårlige rammer, dels medfører et uhensigtsmæssigt brud mellem forskning og undervisning. Universitetet drukner i bureaukrati.'

'[Fakultetet], som jeg er ansat på [...], er i alt for høj grad afhængig af eksterne forskningsmidler fra forskningsrådene. Det betyder, at der bliver for få fastansatte, det er vanskeligt at gøre karriere/opnå fastansættelse. Derfor

bliver det vanskeligt at planlægge og gennemføre langsigtede strategier for undervisning og forskning. Forskningen styres af hvilke personer eller faggrupper, der vandt i ministeriets lottospil om forskningspenge. Undervisningen påvirkes i negativ retning af de konstante udskiftninger i personalestaben. Kvalitet i forskning og undervisning opnås kun, hvis der gives betingelser for en langsigtet og stabil udviklingsproces. Udvikling får man kun, hvis unge velkvalificerede undervisere bliver inddraget i denne proces.'

Flere af forskere angiver, at de bruger meget tid på administration i forbindelse med ekstern forskningsfinansiering, blandt andet på udarbejdelse af ansøgninger om midler:

'De seneste års centrale koncentration af midler til grundforskning er hæmmende for egentlig fri forskning, og de stigende krav til fondsfinansiering medfører et uforholdsmæssigt stort tidsforbrug til udarbejdelse af ansøgninger, statusrapporteringer mv. Centralisering af forskningsmidler samt forskellige fondes satsning på specifikke forskningsområder kan vanskeliggøre bevilling af midler til forskning i emner/områder, der i en periode ikke er "in".'

'For få faste forskningsmidler, der bruges uforholdsmæssigt megen tid til ansøgninger.'

'Jeg ville aldrig have opnået mine forskningsresultater uden støtte udefra. Der er for få midler til forskning. Samtidig fremmer de eksterne finansieringer arbejdspresset hårdt, faktisk helt urimeligt hårdt, fordi der afsættes få midler til at formulere ansøgninger og til at formidle resultater i den danske offentlighed. Det skal gøres ud over den faste arbejdstid og må tages af grundbevillingerne, dvs. tiden går fra undervisningen eller fra fritiden.'

'Jeg har ikke selv med ansøgninger at gøre, men jeg fornemmer meget tid og energi bliver brugt på at "skrabe" penge sammen til finansiering af projekter. For megen ekstern finansiering kan risikere at bringe os "ned i lommen" på andre virksomheder.'

'Vanvittigt med al den nytteløse administration der anvendes på 60 forskellige forskningspuljer i 17 forskellige ministerier. Bruger utrolig megen nytteløs administration på at administrere bevillinger på f.eks. een Ph.d.-studerende mellem 3 bevilgende partnere med hver deres regnskabssystemer, regler m.v.'

'Jeg tror det ville være en fordel for [universitetet] og de andre universiteter, hvis en større del af forskningsmidlerne blev givet direkte til universiteterne i stedet for til diverse programmer, som de enkelte forskergrupper kan søge. Det ville give mulighed for en mere langsigtet prioritering (dvs. forskningsfrihed på universitets-/institutniveau), spare VIP-tid²⁰ (ansøgninger/administration) og muliggøre en mere human personalepolitik (færre tidsbegrænsede ansættelser).'

'Min arbejdssituation bærer stort set udelukkende præg af en kamp for at bevare ansættelsen (søge midler eksternt). Alt, alt for megen tid og frustrationer bliver brugt på det. Er ansættelsen kortvarigt sikret, handler det alene om lette løsninger med "sikkert output" i form af publikationer i stedet for dybdegående forskning. Det er et helt generelt problem efter min mening i dansk forskning – det gælder for samtlige af mine kolleger. Hvordan får forskningsministeren nogensinde øjnene op for virkeligheden på universiteterne?'

6.1 Opsummering

Knap 2 pct. af universitetsforskerne i undersøgelsen har skrevet kommentarer, der omhandler eksternt forskningsfinansiering på universiteterne. Hovedparten af disse kommentarer problematiserer universiteternes (stigende) afhængighed af eksterne midler til finansiering af forskningen.

Forskerne peger i deres kommentarer blandt andet på, at en for stor afhængighed af eksterne midler medfører en satsning på 'sikre' forskningsprojekter, hvis resultater umiddelbart har samfundsrelevans eller en industriel nytteværdi, på bekostning af mere 'usikre' grundforskningsprojekter, som med udgangspunkt i nye originale idéer kan resultere i fundamentalt ny viden, der måske først på længere sigt viser sig at have samfundsmæssig relevans. Flere af forskerne nævner, at universiteternes afhængighed af eksterne forskningsbevillinger medfører en begrænsning af hvilke emner, der kan opnå finansiering, og dermed en begrænsning af forskningsfriheden for den enkelte forsker.

Nogle af forskerne peger på, at en for stor afhængighed af eksterne forskningsmidler kan medføre, at sammenhængen mellem forskningen og undervisningen forringes, når (en del af) de eksterne midler anvendes til at frikøbe medarbejdere fra deres undervisningsmæssige forpligtelser, som så må varetages af eksterne undervisere eller (fastansatte) kolleger, som derved får ingen eller meget ringe

²⁰ VIP = det videnskabelige personale på universitetet.

mulighed for/tid til at forske selv. Enkelte forskere nævner, at afhængigheden af eksterne forskningsmidler – der typisk gives til tidsbegrænsede projekter - vanskeliggør planlægning og gennemførelse af langsigtede strategier for forskning og undervisning.

Flere af forskerne angiver, at de bruger en uforholdsmæssig stor del af deres tid på administration i forbindelse med ekstern forskningsfinansiering, blandt andet på udarbejdelse af ansøgninger om midler og statusrapporteringer i forbindelse med bevilgede projektmidler.

7. Arbejds miljøet

Der er 46 universitetsforskere, svarende til knap 2 pct. af samtlige forskere i undersøgelsen, som har skrevet kommentarer, der omhandler det psykiske eller fysiske arbejdsmiljø ved deres institut/fakultet/universitet. Majoriteten af disse kommentarer omtaler institutter med et dårligt arbejdsmiljø. Flere af forskerne skriver således om institutter, der er præget af magtkampe og intriger blandt forskerne, af en dårlig ledelse, økonomiske og personalemæssige nedskæringer, mangel på basismidler og af en stor arbejdsbyrde for den enkelte forsker.

Universitetsforskerne blev i undersøgelsen ikke direkte stillet spørgsmål om arbejdsmiljøet på deres institut. Dog blev forskerne i undersøgelsen spurgt om deres holdning til samarbejde med andre forskere internt på deres institut. Forskerne blev konkret bedt om at tage stilling til udsagnet: *'Der er behov for mere samarbejde internt på instituttet'*. Af tabel 7.1 nedenfor fremgår det, at der blandt de forskere, der har skrevet kommentarer om arbejdsmiljøet, er en markant større andel end blandt forskerne generelt, der erklærer sig 'helt enig' i, at der er behov for mere samarbejde internt på instituttet. Dette er ikke overraskende, eftersom flere af de kommentarskrivende forskere beskriver et arbejdsmiljø, der er præget af magtkampe og fraktionsdannelser blandt forskerne på instituttet med en deraf følgende mangel på samarbejde internt på instituttet.

Tabel 7.1: Svarfordelingen på udsagnet 'Der er behov for mere samarbejde internt på instituttet'; procent

Svarfordelingen blandt:	Helt enig	Over-vejende enig	Hverken enig eller uenig	Over-vejende uenig	Helt uenig	I alt
Alle forskere i undersøgelsen	27	33	26	11	2	100
De forskere i undersøgelsen, der har skrevet kommentarer om arbejdsmiljøet	49	20	22	7	2	100

Note: Procenttal over 25 er angivet med fed skrift.

Dårlig eller manglende (institut)ledelse, magtkampe og intriger blandt forskere på instituttet samt manglende respekt forskerne imellem nævnes af forskerne som årsager til det dårlige arbejdsmiljø på deres institut:

'Den økonomiske situation på fakultetet er helt uholdbar og påvirker arbejdsmiljøet i negativ retning. Dette specielt fordi vi er et tværfagligt institut, hvor magtkampe flourer. Dette giver totalt set et forfærdeligt arbejdsmiljø, hvor 3 personer alene det sidste halve år har opsagt deres faste stillinger. Hvis jeg får muligheden, vil jeg også forlade instituttet pga. arbejdsklimaet og dårlig ledelse. Vi er delt op i fraktioner, hvor magten bliver håndhævet af få, der har slået sig sammen og styrer hvilke fagområder, som skal prioriteres og hvilke stillinger, som skal oplås (inklusive ordlyd). Dette har fjernet incitamentet hos flertallet, som ikke kan lægge en fælles politik.'

'Jeg synes ikke, universitetet har et godt arbejdsklima forskerne imellem. Der er alt for mange intriger, fiflen med bedømmelsesudvalg etc. Jeg bliver her kun pga. forskningsfriheden.'

'Jeg synes, at man skal kigge nøje på det psykiske arbejdsmiljø på universitetet. Børnehaveopførsel stortrives desværre, og det påvirker ens motivation og fremtidsudsigter.'

'[...] Ledelsesstrukturen og den måde den praktiseres på er dybt autoritær. Informationsniveauet fra ledelse og ned er simpelthen under al kritik, den fungerer ikke, og problemer af fælles karakter mødes med tavshed og manglende initiativ fra ledelsens side. Det sociale miljø på universitetet/de enkelte institutter nedbrydes i en forråelsesproces, som resulterer i en alles kamp mod alle, hvor alle kneb gælder.'

'Instituttet er præget af manglende ledelse, dårligt arbejdsklima, og ingen respekt for hinanden.'

'Uproduktivt forskningsinstitut pga. magtkampe frem for samarbejde.'

Manglende fælles mål og fællesskabsfølelse på instituttet samt et stort arbejdspress nævnes også som faktorer, der medvirker til et dårligt arbejdsklima:

'[...] Medarbejderne er overbebyrdede, og der mangler fællesskabsfølelse og opstilling af fælles mål. De fysiske rammer er nedslidte, og der er en udpræget tendens til, at de enkelte forskere/undervisere isolerer sig.'

'Så megen pres på arbejdet, at arbejdsforhold og tone bliver anstrengt. Nogle etiske initiativer vil være passende for at forbedre et stresset arbejdsmiljø.'

Nogle af forskere peger på, at økonomiske nedskæringer - med deraf følgende nedskæringer i personalet - og begrænsede basismidler på universiteterne er faktorer, der har en negativ indvirkning på det psykiske og fysiske arbejdsmiljø:

'[Fakultetet] er kommet i økonomiske vanskeligheder og har "tvunget" mange medarbejdere til "frivillige" aftrædelsesordninger og derved skabt et dårligt arbejdsklima på mange afdelinger.'

'Jeg misunder ikke mine [universitetet]-ansatte forskningskollegaer. Dem der blev tilbage efter fyringsmejetærskeren kørte over [universitetet]. Sammenlignet med før (jeg har været tilknyttet [universitetet] siden 73) synes glæden og begejstringen for at undervise og forske for væsentligt reduceret hos "de overlevne". Med de til stadighed forringede løn- og arbejdsforhold og det dårlige psykiske arbejdsmiljø, der er i store dele af universitetet, vil [universitetet] få svært ved at rekruttere og fastholde medarbejdere, der kan og vil få [universitetet] til at blomstre op som helhed.'

'Mangel på basismidler. Der skal rejses eksterne bevillinger til de mest elementære ting, som besværliggør arbejdet og giver dårlig stemning. Når krybben er tom, bides hestene. Jeg regner ikke med at kunne fortsætte inden for universitetsverdenen pga. manglende bevillinger. Samtidig håber jeg også, at der er bedre arbejdsmiljø i det private erhvervsliv, hvor alle de administrative opgaver ikke hviler på forskeren.'

'Der er for få faste midler til forskning på universitetet. På mit laboratorium er vi 20 medarbejdere, hvoraf kun 1 forsker og 1 laborant er fastansat. Alle vi andre er fondsansatte. Det vil være bedre for forskningseffektiviteten, forskningskontinuiteten og det psykiske arbejdsmiljø, om vi havde en langt større grad af faste midler.'

'De omfattende økonomiske nedskæringer på universitetet og den evindelige mistro til universitetsansattes faglige og sociale moral og dømmekraft (den mistro som bl.a. er en universel del af næsten alle aktuelle forskningspolitiske initiativer) øver en udpræget negativ indflydelse på forskningsmiljøet og det psykiske arbejdsmiljø generelt.

De ovennævnte faktorer medfører for mig personligt en mærkbar reduktion i den reelle forskningstid pga. de alt for hyppige og langvarige diskussioner, man gang på gang må føre med sine kolleger i et desperat forsøg på at gennemskue, hvorvidt de seneste rygter eller tilkendegivelser af forskningspolitisk art er et forvarsel for nye kreative angreb på den fri forskning og universitetets faglige og administrative integritet.'

'Meget svært at få plads, kontorer og laboratorier til personer, der arbejder på eksterne midler. Vedligeholdelse, ombygning etc. af lokaler mangelfuld, vanskeligheder med at opretholde krav til arbejdsmiljø pga. manglende midler, relativt for små "interne" forskningsmidler, hvilket gør "miljøet" afhængig af bevillinger og dermed meget sårbart.'

7.1 Opsummering

Der er knap 2 pct. af universitetsforskere i undersøgelsen, som har skrevet kommentarer, der omhandler det psykiske eller fysiske arbejdsmiljø ved deres institut/fakultet/universitet. Flertallet af disse kommentarer omtaler institutter, hvor arbejdsmiljøet er dårligt.

Som årsager til det dårlige arbejdsmiljø på deres institut nævner forskerne i deres kommentarer blandt andet faglige og personlige stridigheder og magtkampe på instituttet og manglende gensidig respekt forskerne imellem. Nogle af forskerne nævner også dårlige (institut)ledelser som medvirkende årsag til det dårlige arbejdsklima på instituttet. Universiteternes begrænsede basismidler og økonomiske nedskæringer på universiteterne med deraf følgende nedskæringer i personalet og øget arbejdsbyrde for den enkelte forsker nævnes også af forskerne som faktorer, der er med til at forringe det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på universiteterne.

8. Sammenfatning

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen blandt universitetsforskerne i Danmark har været at belyse forskernes arbejdsvilkår og deres syn på vilkårene for universitetsforskere og universitetsforskningen generelt, idet forskerne og deres situation er central for dansk forskning og dermed for Danmarks deltagelse i udviklingen af det europæiske forskningsrum.

Universitetsforskerne blev i undersøgelsen stillet en række konkrete spørgsmål om deres arbejdsforhold blandt andet om deres arbejdstid og om fordelingen af arbejdstiden på de forskellige arbejdsopgaver, de skal varetage i deres job som universitetsforskere. Derudover blev forskerne stillet en række holdningsspørgsmål i form af udsagn, der skulle besvares på en skala fra 'helt enig' til 'helt uenig'. Spørgsmålene var emnemæssigt opdelt i fire grupper: der var spørgsmål om forskernes syn på deres egen arbejdssituation, rollen som universitetsforsker, samarbejde med andre forskere samt deres opfattelse af forskningspolitiske forhold. (Universitetsforskernes svar på spørgsmålene om arbejdsforhold og holdninger er nærmere behandlet i den første rapport om universitetsforskerundersøgelsen, der blev publiceret i 2001²¹).

Til sidst i spørgeskemaet fik universitetsforskerne mulighed for med egne ord at udtrykke deres mening om egne forhold og forholdene på universitetet. Forholdsvis mange – mere end en tredjedel – af de forskere, der besvarede spørgeskemaet, har benyttet denne mulighed og har skrevet kommentarer om egne arbejdsvilkår, deres opfattelse af vilkårene for forskningen og undervisningen på universiteterne – blandt andet de finansieringsmæssige vilkår – og deres syn på ledelsesforholdene på universiteterne.

Hovedparten af de forskere, der skriver kommentarer, peger på forhold, de finder problematiske. At det er de mere kritiske, der skriver kommentarer, er ikke overraskende: er der forhold, man er utilfreds med eller kritisk over for, er man formodentlig mere tilbøjelig til at skrive en kommentar, end hvis man overvejende er tilfreds med forholdene. De synspunkter, der kommer til udtryk i forskernes kommentarer, kan således ikke ses som repræsentative for holdningerne blandt universitetsforskere generelt. Derimod tegnes et billede af holdningerne blandt de universitetsforskere, der er kritiske over for eller utilfredse med forholdene: det være sig egne arbejdsforhold (arbejdstid, forskningsvilkår, undervisningsbyrde, løn- og ansættelsesvilkår, arbejdsmiljø) og/eller generelle forhold på

²¹ *Universitetsforskernes arbejdsvilkår og holdninger til forskningens og forskeres vilkår – Hovedresultater*. Rapport fra Analyseinstitut for Forskning 2001/5.

universiteterne som ledelsesforholdene og finansieringen af forskningen og undervisningen.

De fleste universitetsforskere har en ansættelse, der både forpligter til at forske og undervise inden for et fagområde. Derudover har de også i mindre omfang administrative opgaver. Universitetsforskerundersøgelsens resultater viser, at fordelingen af forskernes arbejdstid mellem de grundlæggende arbejdsopgaver: forskning, undervisning og administration varierer meget med forskernes placering i stillingshierarkiet. Mens de forskere, der er nederst i stillingshierarkiet: forsknings-assistenterne og de ph.d.-studerende, gennemsnitligt anvender ca. tre fjerdedele af deres arbejdstid på at forske, så anvender de øvrige forskere i den almindelige stillingsstruktur (adjunkter, lektorer og professorer) i gennemsnit hovedparten af deres arbejdstid på undervisning/vejledning og administrative opgaver og kun en mindre del af arbejdstiden på at forske: adjunkter, lektorer og professorer anvender således gennemsnitligt henholdsvis 40 pct., 29 pct. og 25 pct. af arbejdstiden på egen forskning. Undersøgelsens resultater viser også, at de fuldtidsansatte universitetsforskere har en lang arbejdsuge: de arbejder gennemsnitligt 47 timer om ugen.

Mange har skrevet kommentarer om deres arbejdstid og arbejdstidsfordeling. Mange – især adjunkter, lektorer og professorer – angiver i deres kommentarer, at de oplever, at de har for lidt tid til at forske: de har så mange undervisningsopgaver og administrative opgaver, at de har meget lidt eller slet ingen tid til forskning inden for den formelle arbejdstid på 37 timer pr. uge. Flere skriver, at den tid, de har til forskning, i høj grad er brudt op i mindre stykker af de daglige undervisningsopgaver og administrative opgaver, og de ønsker mere sammenhængende perioder til forskning, f.eks. i form af fri-semester, hvor de i højere grad kan fordybe sig i deres forskning og forske mere effektivt. Oplevelsen af at have for lidt tid til forskning er udbredt blandt især adjunkterne, lektorerne og professorerne: et af holdningsspørgsmålene i undersøgelsen gik netop på, om forskerne mener, at de har for lidt tid til forskning, og godt 75 pct. af samtlige adjunkter, lektorer og professorer i undersøgelsen har angivet, at de ikke har tid nok til deres forskning.

Mange af universitetsforskerne, især mange yngre forskere, der har en midlertidig ansættelse, har skrevet kommentarer om deres løn- og ansættelsesvilkår. Forskningsadjunkterne og forskningslektorerne udtrykker i deres kommentarer utilfredshed med og frustration over (udsigten til) gennem en årrække at skulle springe fra den ene midlertidige forskeransættelse til den anden - uden sikkerhed for at kunne fortsætte i en ny midlertidig ansættelse, når den nuværende udløber, og uden sikkerhed for nogensinde at opnå en fastansættelse som lektor. Flere af adjunkterne udtrykker frustration over ringe eller manglende muligheder for at opnå fastansættelse som lektor pga. det forholdsvist lille antal lektorater, der opslås på

universiteterne. Adjunkterne nævner også, at adjunkturet er præget af et stort arbejdspress: man skal både undervise og publicere meget for at være blandt de bedst kvalificerede til de (forholdsvis få) lektorstillinger, der bliver opslået. Flere af adjunkterne giver udtryk for, at det store arbejdspress sammenholdt med det lave lønniveau på universitetet – både i forhold til det private erhvervsliv og andre stillinger inden for det offentlige – har fået dem til overveje at søge væk fra universitetet, og flere af forskningsadjunkterne og forskningslektorerne skriver, at de usikre ansættelsesforhold og det lave lønniveau på universitetet har fået dem til at overveje at søge en stilling (og ikke nødvendigvis en forskerstilling) uden for universitetet, f.eks. i det private erhvervsliv.

Mange af de fastansatte forskere, dvs. lektorer og professorer nævner i deres kommentarer de universitetsansatte forskeres forholdsvis lave lønniveau, og flere mener, at lønniveauet sammenholdt med forskernes generelt set dårlige arbejdsvilkår: stor arbejdsbyrde og for lidt (sammenhængende) tid til forskning, ikke kun er problematisk for forskerne selv, men også for universiteternes muligheder for at rekruttere nye forskere blandt unge. Der er flere af de ph.d.-studerende, som jo netop står over for at skulle vælge eller fravælge en karriere som universitetsforsker, der giver udtryk for, at de ikke ser særligt positivt på en fremtid som universitetsforsker med de løn- og ansættelsesvilkår, som universiteterne byder de unge forskere. Nogle af de ph.d.-studerende skriver, at de pga. de dårlige arbejdsforhold har besluttet at forlade universitetet efter endt ph.d.-uddannelse.

Kommentarerne om løn- og ansættelsesvilkårene viser, at der er behov for en undersøgelse, der mere systematisk belyser ansættelsesvilkårene for især de yngre universitetsforskere, herunder ansættelses- og arbejdsforholdenes betydning for rekrutteringen af unge forskere på universiteterne.

Mange af forskerne har skrevet kommentarer om finansieringen af forskningen på universiteterne. Flere forskere mener, at der bevilges for få basismidler til forskningen på universiteterne, og at det er problematisk, at forskningen på universiteterne er så afhængig af eksterne midler, som det er tilfældet i dag, hvor de eksterne midler finansierer ca. en tredjedel af de samlede udgifter til forskning på universiteterne; det medfører en satsning på 'sikre', kortsigtede resultat- og anvendelsesorienterede forskningsprojekter på bekostning af den langsigtede grundforskning og opstart af nye forskningsområder. Dette peger på behovet for en nærmere undersøgelse af forskningsfinansieringen på universiteterne og universiteternes muligheder for at gennemføre langsigtede strategier for forskningen.

Flere af de forskere, hvis forskning er (helt eller delvist) finansieret af eksterne midler, angiver i deres kommentarer, at de bruger en uforholdsmæssig stor del af deres tid på at skrive ansøgninger om midler og statusrapporteringer i forbindelse med bevilgede projektmidler. Nogle efterspørger således også en bedre administrativ ledelse på universitetet, der kan yde support til administrative opgaver såsom ansøgninger om eksterne midler, således at forskerne kan bruge en større del af deres tid på det, de egentlig er ansat til: at forske og undervise.

Der er nogle forskere, der beskriver, hvordan manglen på basismidler og en stor afhængighed af eksterne midler har forringet både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på deres institut: der mangler penge til vedligeholdelse og opretholdelse af et forsvarligt (fysisk) arbejdsmiljø for de ansatte (det kan f.eks. være vanskeligt at skaffe kontorplads til forskere, der er aflønnet af eksterne midler), ligesom en stor afhængighed af eksterne midler gør forskningsmiljøet meget sårbart og hverdagen for de ansatte meget utryg.

Der er flere af forskerne, der har skrevet kommentarer om undervisningen på universitetet. Flere skriver, at de underviser (for) meget, og at de har oplevet, at undervisningsbyrden gennem de seneste år har været stigende blandt andet som følge af nedskæringer og et øget studenteroptag. Flere af forskerne mener, at taxameterprincippet, som universiteterne får tildelt undervisningsmidler efter, har betydet en forringelse af undervisningens kvalitet og faglige niveau.

Flere forskere beskriver, hvordan forsknings- og undervisningsopgaverne er ulige fordelt mellem forskellige grupper af forskere. F.eks. når forskere ved hjælp af eksterne forskningsmidler frikøber sig fra deres undervisningsopgaver, så betyder det ofte, at de øvrige forskere ved instituttet må påtage sig en forøget undervisningsbyrde, der begrænser *deres* tid til og muligheder for at forske. Nogle forskere peger på, at en stor afhængighed af eksterne forskningsbevillinger (med et deraf følgende stort omfang af frikøb fra undervisningsopgaver) medfører, at sammenhængen mellem forskningen og undervisningen forringes.

Nogle skriver, at det er problematisk, at undervisningen ikke er meriterende, men tværtimod kan være en hindring for advancement og øget anseelse som universitetsansat, idet den engagerede underviser risikerer at blive 'straffet' for sit engagement i undervisningen, ved at han/ hun får mindre tid til de forskningsaktiviteter, som i sidste ende er afgørende for den videre karriere som ansat på universitetet. Disse kommentarer afspejler den diskussion, der til stadighed er om stillingsstrukturen, hvor et af diskussionspunkterne er, om der (fortsat) skal være undervisere, der 'kun' underviser, eller om forudsætningen for, at man kan undervise på et universitet, er, at man er aktiv forsker. Det peger også på, at der er

behov for en overordnet afklaring af, om stillingsstrukturen fungerer tilfredsstillende både set i relation til undervisning og forskning.

Fleere af forskerne har skrevet kommentarer om ledelse og ledelserne på universiteterne. I de fleste af disse kommentarer kritiseres ledelserne på de forskellige niveauer for at mangle ledelsesmæssig kompetence, ligesom ledelsesstrukturen med valgte ledere kritiseres for at skabe svage ledelser, der viger tilbage for at gennemføre kontroversielle, men nødvendige ændringer. Der er forskere, der nævner en dårlig ledelse som medvirkende årsag til et dårligt arbejdsmiljø på deres institut.

Fleere af forskerne skriver, at de ønsker en mere kompetent og en mere professionel ledelse, der også er fagligt visionær, og som kan profilere instituttet/universitetet udadtil; en ledelse, der også kan føre en mere aktiv personalepolitik og f.eks. ikke viger tilbage for at foretage afskedigelser af ikke-forskningsaktive forskere. Andre forskere giver udtryk for, at de ikke ønsker en 'stærk' professionel ledelse, da de ser en sådan som en trussel mod forskningsfriheden og mod den fri og åbne debat på universiteterne.

Samlet viser kommentarerne billedet af kritiske forskere, der ønsker at medvirke til en udvikling af universiteterne. Kommentarerne giver et indblik i en række af de forhold, som universitetsforskere finder problematiske, men giver i sagens natur ikke noget samlet overblik over og systematisk viden om problemernes omfang og konsekvenser for universitetsforskningen. Der er således behov for yderligere undersøgelser, der nærmere kan belyse nogle af de forhold, som forskerne har fremhævet i deres kommentarer, som f.eks. ansættelsesvilkårene og problematikken omkring forskningsfinansieringen.

Referencer

Analyseinstitut for Forskning. 2002. *Forskning og udviklingsarbejde i den offentlige sektor – Forskningsstatistik 2000*.

Graversen, E. K. et al. 2002. *Dynamik og fornyelse på danske universiteter og sektorforskningsinstitutioner – En analyse af hvad der karakteriserer dynamiske og fornyende forskningsmiljøer*. Rapport fra Analyseinstitut for Forskning 2002/1.

Jacobsen, B. et al. 2001. *Danske forskningsmiljøer – En undersøgelse af universitetsforskningens aktuelle situation*. Hans Reitzels Forlag.

Kallehauge, P. og K. Langberg. 1999. *Forskere på sektorforskningsinstitutioner – Arbejdsvilkår og holdninger til arbejdet*. Rapport fra Analyseinstitut for Forskning 1999/6.

Langberg, K. 2000. *Forskningsledelse under forandring – CASE: Skov & Landskab*. Rapport fra Analyseinstitut for Forskning 2000/8.

Langberg, K. 2002. *Forskningsledelse under forandring – CASE: Institut 8 på RUC*. Rapport fra Analyseinstitut for Forskning 2002/3.

Langberg, K. og P. S. Lauridsen. 2001. *Universitetsforskernes arbejdsvilkår og holdninger til forskningens og forskeres vilkår – Hovedresultater*. Rapport fra Analyseinstitut for Forskning 2001/5.

Rapporter fra Analyseinstitut for Forskning

2002

- 2002/5 Danske virksomheders forskningssamarbejde
ISBN: 87-90698-62-2
- 2002/4 Hvor kommer forskerne fra?
ISBN: 87-90698-61-4
- 2002/3 Forskningsledelse under forandring. CASE: Institut 8 på RUC
ISBN: 87-90698-58-4
- 2002/2 Focus on biotechnology - Issues related to R&D in biotechnology
- Denmark in a comparative perspective
ISBN 87-90698-56-8
- 2002/1 Dynamik og fornyelse på danske universiteter og
sektorforskningsinstitutioner - En analyse af hvad der karakteriserer
dynamiske og fornyende forskningsmiljøer
ISBN: 87-90698-54-1

2001

- 2001/1 Science under Pressure. Proceedings
ISBN: 87-90698-40-1
- 2001/2 Folk og Forskning - Opfattelser og holdninger, 1997-2000
ISBN: 87-90698-43-6
- 2001/3 Videnskabelighed - Femten portrætter
ISBN: 87-90698-44-4
- 2001/4 Betydning af regional beliggenhed for forsknings- og udviklingsaktivitet
ISBN: 87-90698-45-2
- 2001/5 Universitetsforskernes arbejdsvilkår og holdninger til forskningens og
forskernes vilkår - Hovedresultater
ISBN: 87-90698-45-2
- 2001/6 Et forsøg på Benchmarking - En analyse af de samfundsvidenskabelige
og juridiske institutter ved de højere læreanstalter
ISBN: 87-90698-49-5
- 2001/7 Folk og Forskning – Bioteknologi i vidensamfundet
ISBN: 87-90698-52-5
- 2001/8 Science Policy – Setting the Agenda for Research.
Proceedings from MUSCIPOLI Workshop One
ISBN: 87-90698-53-3

For tidligere udgivelser se: <http://www.afsk.au.dk/Publikationer.htm>

Analyseinstitut for Forskning er et sektorforskningsinstitut under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

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.

