

Stress og arbejdsvilkår blandt universitetsansatte forskere

Et baggrundsnotat til rapporten ”Fem mål for en ny dansk forskningspolitik: En tilstandsrapport for forskningssystemet - og forslag til, hvordan vi udbedrer de kritiske revner”

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu
Juni 2017

Udarbejdet af

Caroline Abrahamsen, projektassistent,
i september 2016, under vejledning
af analysechef Maria Theresa Norn

Indledning

Danske universiteter har siden 2003 gennemgået en række reformer, som har medført væsentlige ændringer i universiteternes organisation. Denne udvikling har været drevet af et ønske om at transformere universiteterne fra at være institutioner, hvis samfundsmæssige berettigelse primært havde kulturel karakter, til institutioner, hvis legitimitet ligger i deres samfundsnytte, dvs. i evnen til at producere forskning og uddannelse af høj kvalitet (Degn et al 2015). En af forudsætningerne, for at denne ambition kan indfris, er, at det sikres, at de universitetsansatte forskere arbejder under nogle rammer, som virker befordrende for det vidensarbejde, de forventes at udføre. Vi vil i det følgende sætte fokus på forskellige aspekter af forskernes ansættelses- og arbejdsforhold, med henblik på at belyse hvad der eksisterer af viden om arbejdsvilkårene på universiteterne. Notatet vil fungere som oplæg til diskussioner af tiltag, der har potentiale til at forbedre disse forhold og dermed skabe bedre betingelser for den universitetsbaserede forskning, samfundet og de politiske beslutningstagere efterspørger.

En undersøgelse fra Akademikerne viser, at problemer med arbejdsrelateret stress i 2015 var udbredt på danske universiteter (Akademikerne 2015). Således tilkendegiver 77 procent af de universitetsansatte, at deres arbejdsplads er præget af stress, mens 54 procent selv føler sig stressede i hverdagen (ibid.:4). Forekomsten af stress er problematisk på enhver arbejdsplads men særligt i en sektor, hvis opgave er at udvikle ny viden af høj kvalitet (Gillespie et al 2001:54). Den nævnte undersøgelse indikerer da også, at konsekvensen af et stresspræget arbejdsmiljø på universiteterne er en lavere produktivitet blandt medarbejderne, ligesom kvaliteten af de udførte opgaver sænkes. Mens 86 procent af de universitetsansatte, som i lav, meget lav grad eller slet ikke oplever stress i hverdagen, tilkendegiver i høj eller meget høj grad at være i stand til at udføre arbejde af en

tilfredsstillende kvalitet, gælder dette for henholdsvis 70 og 46 procent af de universitetsansatte, der i nogen grad samt i høj eller meget høj grad føler sig stressede (Akademikerne 2015:17). Analysen fra Akademikerne er foretaget blandt medlemmer af akademiske fagforeninger, som er ansat ved et universitet. Populationen omfatter således også ansatte, hvis arbejdsopgaver ikke er relateret til forskning, og det er derfor ikke muligt ud fra denne undersøgelse at sige noget om stressniveauet blandt universitetsansatte forskere alene (Akademikerne 2015:3). Dog peger internationale undersøgelser af stress blandt universitetsansatte på, at stressniveauet blandt akademisk personale generelt er højere end blandt det administrative personale (Gillespie et al 2001:68)

Forskerundersøgelsen fra 2012, en surveyundersøgelse foretaget af Rådgivende Sociologer, vil i det følgende blive inddraget som supplement til ovenfor nævnte tal, da det her er muligt at se isoleret på oplevelsen af stress blandt forskere ved danske universiteter. Det fremgår af denne undersøgelse, at 29 procent af de universitetsansatte forskere erklærer sig enig eller meget enig i at være stressede i en sådan grad, at det går ud over deres arbejdsevne, 41 procent erklærer sig uenig eller meget uenig heri, mens 31 procent svarer, at de hverken er enige eller uenige i udsagnet (Rådgivende Sociologer 2012:16). Blandt de universitetsansatte forskere er det professorerne og lektorerne, som udviser det højeste stressniveau, mens videnskabelige assistenter og postdocs udviser det laveste. Således angiver 31 procent af professorerne og lektorerne at være enig eller meget enig i, at de er stressede i en sådan grad, at det går ud over deres arbejdsevne, mens dette tilsvarende gælder for 26 procent af adjunkter og ph.d.-stipendiater og 24 procent af de videnskabelige assistenter og postdocs (ibid.:16). Baggrunden for disse forskelle i oplevelsen af stress på tværs af stillingskategorier kan dels tænkes at findes i forskelle i den ugentlige arbejdstid. Således repræsenterer professorer og lektorer

de stillingskategorier, som har den højeste arbejdstid med gennemsnitligt 47 timer om ugen, adjunkter og ph.d.-stipendiater arbejder 41 timer mens videnskabelige assistenter og postdocs har den laveste arbejdstid med gennemsnitligt 40 timer ugentligt (ibid.:5). Tilsvarende tilkendegiver 41 procent af professorer og lektorer at være uenig eller meget uenig i, at deres ugentlige arbejdstid er acceptabel, mens dette blot gør sig gældende for 20 procent af adjunkter og ph.d.-stipendiater og 16 procent af de videnskabelige assistenter og postdocs (ibid.:6). Disse tal indikerer, at der er en sammenhæng mellem antallet af ugentlige arbejdstimer og oplevelsen af stress, men at arbejdstiden ikke kan betragtes som en udtømmende forklaring på forekomsten af stress blandt universitetsansatte forskere. For adjunkter og ph.d.-stipendiater samt videnskabelige assistenter og postdocs er andelen, der er uenig eller meget uenig i at deres arbejdstid er acceptabel, således lavere end andelen, som er enig eller meget enig i, at de er stressede i en sådan grad, at det går ud over deres arbejdsevne (ibid.:6,16)

Fælles for de omtalte undersøgelser er, at de rapporterer om, at en relativ stor gruppe af de universitetsansatte i et eller andet omfang føler sig stressede, og at der blandt denne gruppe er en ikke uvæsentlig del der mener, at deres stressniveau indvirker negativt på deres arbejdsevne. Hermed lægger analyserne sig i forlængelse af den internationale forskning, som peger på, at der inden for de seneste år er sket en stigning i problemer med arbejdsrelateret stress blandt universitetsansatte forskere, og at forbedringer af arbejdsmiljøet på universiteterne, således har potentiale til at øge kvaliteten af det arbejde, der udføres (Kinman 2001:488). I denne henseende er det imidlertid nødvendigt at se nærmere på, hvad det mere specifikt er for nogle faktorer i arbejdet som forsker på danske universiteter, som er stressskabende.

Analyseinstitut for Forskning (nuværende Center for Forskningsanalyse ved Aarhus Universitet) udgav i 2002 en kortlægning af danske universitetsansatte forskeres arbejdsvilkår. Kortlægningen er lavet som en survey, hvor forskerne har haft mulighed for at give uddybende skriftlige kommentarer, som efterfølgende er blevet samlet i en supplerende kvalitativ analyse. Som nævnt er der siden kortlægningens udgivelse blevet gennemført en række nye tiltag på universiteterne, som med en vis sandsynlighed har påvirket arbejdsmiljøet (Kinman & Jones 2003:23f; Shin et al 2013). Kortlægningens kvantitative del vil af denne grund ikke blive inddraget som indikator for den aktuelle forekomst af stress blandt universitetsansatte forskere. Imidlertid giver rapportens kvalitative del et kvalificeret indblik i nogle af de aspekter ved arbejdet som forsker på danske universiteter, der generelt opleves som stressende. I det følgende vil tre stressskabende faktorer blive skitseret.

1. Af de kvalitative kommentarer til kortlægningen fremgår det, at en del af de universitetsansatte forskere oplever et stort arbejdspress som følge af de mange forskelligartede opgaver, de forventes at varetage, i relation til forskning, undervisning og administration (Lauridsen 2002:14ff). En del forskere peger i denne forbindelse på, at de ikke har tilstrækkelig tid til forskning, og det understreges, at det drejer sig om manglende sammenhængende tid. Hermed forstås, at for at kunne bruge den tid, som er sat af til forskning, effektivt, er det nødvendigt, at den planlægges således, at den ikke brydes op af andre typer opgaver, herunder undervisning og administration (Lauridsen 2002:16f) De kvalitative kommentarer indikerer hermed, at det ikke nødvendigvis er den ugentlige arbejdstid i sig selv, som er den væsentligste årsag til stress, men at en høj arbejdstid, kombineret med følelsen, af at det er vanskeligt at nå at udføre alle arbejdsopgaver tilfredsstillende, er stress-

skabende. Dette harmonerer med Forskerundersøgelsen, hvor 59% af de universitetsansatte forskere, til trods for den relativt høje arbejdstid, erklærer sig enig eller meget enig i at have svært ved at nå deres arbejdsopgaver (Rådgivende Sociologer 2012:7). Ser man på stillingskategorierne enkeltvis, er der blandt professorer og lektorer, som er den gruppe der udviser det højeste stressniveau, hele 64 procent der er enig eller meget enig i at have svært ved at nå deres arbejdsopgaver, mens denne andel er lavest for videnskabelige assistenter og postdocs, som også er den gruppe der i lavest grad føler sig stressede, hvor 46 procent er enig eller meget enig i at have svært ved at nå deres arbejdsopgaver (ibid.:7). Tilsvarende er professorer og lektorer den gruppe, som bruger færrest timer på forskning og flest timer på henholdsvis administration og undervisning, mens gruppen af videnskabelige assistenter og postdocs bruger mest tid på forskning og færrest timer på undervisning og administration (ibid.:5).

2. En anden væsentlig problematik, som i de kvalitative kommentarer fremhæves i relation til forskernes ansættelsesforhold, er manglen på faste stillinger. Flere forskere beskriver, at vejen til en akademisk karriere er et frustrerende forløb med mange midlertidige ansættelser og stor usikkerhed med hensyn til udsigten til senere at kunne opnå fastansættelse (Lauridsen 2002: 26ff, 28ff). At midlertidige ansættelser udgør en stressfaktor for forskerne er ikke noget nyt fænomen, men finder bekræftelse i tidligere danske undersøgelser (Vestergaard & Larsen 1999:24). Dette harmonerer med tallene fra Forskerundersøgelsen, der som tidligere vist angiver, at en forholdsvis stor del af adjunkter og ph.d.-stipendiater samt videnskabelige assistenter og postdocs føler sig stressede, til trods for at disse stillingskate-

gorier arbejder væsentlig færre timer ugentligt end professorer og lektorer og desuden bruger mindre tid på arbejdsopgaver relateret til undervisning og administration (Rådgivende Sociologer 2012:16,5).

3. Et tredje forhold, der fremhæves at påvirke arbejdsforholdene på universiteterne negativt, og som ligger delvist i forlængelse af ovenstående, er oplevelsen af, at de økonomiske midler, universiteterne har til rådighed, er utilstrækkelige. Dette gælder midlerne til den almindelige drift såvel som de basismidler til forskning, universiteterne råder over (Lauridsen 2002: 18ff). I de kvalitative kommentarer fra kortlægningen beskrives det, at kravet om at ansøge om eksterne midler er tidskrævende for den enkelte forsker og opleves som et ekstra arbejdspress, der tager ressourcer fra selve forskningen. Endvidere oplever flere af de forskere, hvis forskning primært finansieres via eksterne midler, at deres arbejde er præget af usikkerhed, om hvorvidt det bliver mulig finansiere fremtidige forskningsprojekter, hvilket gør det vanskeligt at planlægge forskningen hensigtsmæssigt (ibid.:21f, 60; Tænketaenken DEA 2014: Usikre karrierespæktiver for unge universitetsforskere)

Kombinationen af denne usikkerhed med hensyn til ansættelse og finansiering af fremtidige forskningsprojekter samt et stort arbejdspress, bestående af forskelligartede opgaver, hvoraf ikke alle er direkte relateret til forskning, får flere af forskerne til at give udtryk for overvejelser om at forlade universitetsverdenen (Lauridsen 2002:30ff). Tilsvarende udtrykker de ph.d.-studerende, der har skrevet kommentarer i kortlægningen, sig overvejende negativt om deres udsigter til at skabe en akademisk karriere, idet arbejdsforholdene på universiteterne ikke betragtes som attraktive, en tendens som også finder bekræftelse i en undersøgelse fra 2014 fo-

retaget af Tænk tanken DEA (ibid.:33ff; Tænk tanken DEA 2014: Usikre karrierespektiver for unge universitetsforskere).

De tre ovenfor nævnte temaer, fra den kvalitative kortlægning, underbygges i den internationale forskning om det psykiske arbejdsmiljø i universitetssektoren (Gillespie et al 2001:61) Generelt peger forskningen på, at de seneste års reformer af universiteterne har forøget de universitetsansatte forskeres stressniveau, idet en tiltagende markedsstyring har medført et tab af autonomi hos forskerne, som i mindre grad end tidligere oplever at være i kontrol med deres arbejde (Shin et al 2013; Kinman & Jones 2003:23). Netop fornemmelsen at have kontrol over eget arbejde er sammen med effekten af god ledelse, anerkendt som faktorer, der har potentiale til at modvirke arbejdsrelateret stress (Kinman 2001:486, Gillespie et al 2001:56f) I det følgende vil de ovenfor nævnte tre udfordringer i universitetssektoren blive skitseret nærmere, med fokus på hvad den internationale forskning indeholder af viden herom, herunder hvilke eventuelle tiltag, der anses for at have potentiale til at dæmpe forekomsten af stress på universiteterne.

1. Organisering af det akademiske arbejde

Studier viser, at en af de faktorer, der opfattes som stressende ved akademisk arbejde, er, at forskerne forventes at varetage en række forskellige typer af opgaver, relateret til forskning, undervisning og administration, og at de, for at kunne udføre dette arbejde tilfredsstillende, føler sig nødsaget til at arbejde uforholdsmæssigt mange timer (Winter & Sarros 2002:251f). Dette fænomen betegnes i litteraturen "role overload" og betoner, at de mange forskellige professionelle roller, som er knyttet til arbejdet som universitetsansat forsker, har en stressskabende effekt (Kinman 2001:481; Winter & Sarros 2002:252). Dette harmonerer med Analyseinsti-

tut for Forsknings undersøgelse af universitetsansattes arbejdsvilkår, hvor flere forskere efterlyser, at der afsættes mere sammenhængende tid til forskning (Lauridsen 2002:15ff). Problematikken er her, at selvom der afsættes tid til forskning i forskernes normale arbejdsuge, kan det være svært faktisk at bruge den afsatte tid konstruktivt, fordi den er brudt op af undervisningsforpligtelser og administrative opgaver. Af denne grund rapporterer flere forskere, at deres forskning typisk foregår i aftentimer og weekender, dvs. uden for deres normale arbejdstid, hvilket er et af de aspekter ved arbejdet som universitetsansat forsker, der generelt betragtes som stressende og i længden opslidende (Lauridsen 2002:15ff; Kinman & Jones 2008:54f). Det er på denne baggrund relevant at sætte fokus på, hvorvidt den gældende organisering af det akademiske arbejde, hvor forskere sideløbende varetager flere forskellige professionelle roller, fungerer hensigtsmæssigt.

I Forskerundersøgelsen fra 2012 erklærer 56 procent af de universitetsansatte forskere sig enig eller meget enig i, at de bruger for meget tid på administration, mens kun 18 procent er uenig eller meget uenig i dette. Det er professorer og lektorer, som i størst omfang mener, at de bruger for meget tid på administration. Blandt denne gruppe er hele 64 procent enig eller meget enig mens 13 procent er uenig eller meget uenig (Rådgivende Sociologer 2012:10). Dette harmonerer med, at professorer og lektorer er den gruppe, der bruger mest tid på administration. Gennemsnitligt bruger professorer og lektorer 9 timer på administration om ugen, adjunkter og ph.d.-stipendiater bruger 4 timer ugentligt mens videnskabelige assistenter og postdocs bruger 3 timer (Rådgivende Sociologer 2012:5). Hertil kommer at professorer og lektorer såvel som videnskabelige assistenter og postdocs bruger tre timer om ugen på at udarbejde ansøgninger, mens adjunkter og ph.d.-stipendiater bruger to timer af deres ugentlige arbejdstid på dette (ibid.:5).

I Forskerundersøgelsen svarer 31 procent af de danske forskere desuden, at de er enige eller meget enige i at deres undervisningsbelastning går ud over opfyldelsen af deres øvrige arbejdsforpligtigelser, mens 42 procent erklærer sig uenig eller meget uenig heri. Professorer og lektorer udgør den gruppe, som er mest enig i at deres undervisningsbelastning går ud over deres øvrige arbejdsforpligtigelser, mens gruppen af videnskabelige assistenter og postdocs er mindst enig. Således er 34 procent af professorer og lektorer enig eller meget enig i udsagnet mens 38 procent er uenig eller meget uenig. For gruppen af adjunkter og ph.d.-stipendiater gælder det, at 30 procent er enige eller meget enige i at deres undervisningsforpligtigelser går ud over deres øvrige arbejdsforpligtigelser mens 43 procent er uenige eller meget uenige i dette. De tilsvarende tal for videnskabelige assistenter og postdocs er, at 13 procent er enig eller meget enig, mens 57 procent er uenig eller meget uenig (Rådgivende Sociologer 2012:51). Disse tal harmonerer med, at det også er professorer og lektorer, der underviser mest og tilsvarende har mindst tid til forskning, mens videnskabelige assistenter og postdocs har færrest undervisningstimer og mest tid til forskning. Således angiver professorer og lektorer i gennemsnit at bruge 15 timer på undervisning ugentligt og 16 timer på forskning, mens videnskabelige assistenter og postdocs bruger 5 timer på undervisning om ugen og 26 timer på forskning (Rådgivende Sociologer 2012:4).

De ovenfor nævnte tal indikerer en vis splittelse mellem de universitetsansatte forskere i relation til spørgsmålet om, hvorvidt undervisningsforpligtigelser indvirker negativt på deres evne til at varetage øvrige arbejdsopgaver. Blandt gruppen af professorer og lektorer, som har det højeste antal ugentlige undervisningstimer, er andelen, som erklærer sig enig eller meget enig i udsagnet, således næsten ligeså stor som andelen, der erklærer sig uenig eller meget uenig (henholdsvis 34% og 38%). En lignende kortlægning af

forskernes arbejdstid fra Tænk tanken DEA viser, at andelen af den ugentlige arbejdstid, som forskere bruger på henholdsvis forskning og undervisning, varierer på tværs af discipliner (Tænk tanken DEA 2015). Ifølge dette notat bruger forskere inden for de tørre videnskaber væsentlig mere tid på undervisning og tilsvarende mindre tid på forskning, sammenlignet med forskere fra de våde videnskaber. Hertil kommer, at der også inden for de enkelte videnskabelige discipliner kan være store forskelle på, hvor mange undervisningstimer man som forsker pålægges, hvilket man bør være opmærksom på, når man betragter de ovenfor refererede tal (ibid.; Lauridsen 2002:43)

En undersøgelse, foretaget blandt engelske og hollandske forskere fra forskellige videnskabelige discipliner, viser desuden, at der blandt forskerne er en generel tilslutning til forestillingen om, at der bør være en tæt kobling mellem undervisning og forskning på universiteterne, og at disse to opgaver ikke bør adskilles ved at indføre øget arbejdsdeling mellem universitetsansatte forskere og undervisere. Samtidig giver disse forskere imidlertid udtryk for at opleve, at undervisningsforpligtigelser i stigende grad udgør en belastning for deres mulighed for at drive forskning, en udvikling som ledes tilbage til et øget optag af studerende, og dermed flere arbejdsopgaver relateret til undervisning, kombineret indførelsen af resultatbaserede styrings-systemer, der har skærpet forventningen til, at forskerne publicerer videnskabelige artikler (Leisyte et al 2009:632f). Af de kvalitative kommentarer fra Analyseinstitut for Forsknings kortlægning fremgår det, at lignende betragtninger også forekommer blandt danske forskere, hvilket dog ikke er ensbetydende med, at disse er repræsentative for forskerstanden som helhed (Lauridsen 2002:38ff, 40ff).

Når universitetsansatte forskere generelt har en tendens til at mene, at forskning og undervis-

ning ikke bør adskilles, afspejler det den humboldtianske forestilling, som nord- og centraleuropæiske universiteter traditionelt har været indrettet efter, om at forskning og undervisning udgør gensidigt afhængige aktiviteter som supplerer hinanden og som derfor i mindst muligt omfang bør gøres til genstand for differentiering (Schimank & Winnes 2000:398ff). Dog har de seneste årtiers forandringer i universitetssektoren i flere europæiske lande resulteret i en begyndende omstrukturering af forholdet mellem forskning og undervisning, som i stigende grad adskilles (Schimank & Winnes 2000: 406ff, Leisyte et al 2009:622). En sådan adskillelse er allerede veletableret i flere angelsaksiske lande, hvor man ved universiteterne har udviklet en egentlig arbejdsdeling mellem fastansatte undervisere og forskere (Schimank & Winnes 2000:401f; Viewpoints 2011). Hvorvidt en øget adskillelse af forskning og undervisning er hensigtsmæssig hersker der ikke enighed om i den eksisterende litteratur. Mens nogle studier fremhæver positive effekter ved en tæt sammenkobling af undervisning og forskning, konkluderer andre, at effekten er negativ, mens en tredje gruppe af studier slet ikke kan påvise en effekt (Duff & Mariott 2016:10; Leisyte et al 2009:620f)

De dele af litteraturen, der betragter den traditionelle kobling mellem undervisning og forskning som problematisk, understreger, at der er tale om aktiviteter af grundlæggende forskellig karakter, som kræver forskellige anlæg og kvalifikationer (Prince et al 2007:283f). I dette perspektiv udgør undervisning og forskning to separate professionelle roller, som kommer i intern konkurrence, når forskeren skal prioritere sine ressourcer. Dette er særligt problematisk i situationer som den nuværende, hvor der i en årrække er sket en stigning i universiteternes optag af studerende, ofte uden en tilsvarende forøgelse af økonomiske midler (Schimank & Winnes 2000; Lauridsen 2002:40f). Resultatet er, at de universitetsansatte forskeres undervisningsforpligtigelse øges, hvilket har potentiale til at udhule forskningen eller alternativt føre til et

fald i undervisningens kvalitet (Schimank & Winnes 2000). Sidstnævnte er særligt sandsynligt i det nuværende system, hvor forskerne primært anerkendes for resultaterne af deres forskning og dermed tilskyndes til at give denne forrang på bekostning af undervisningsforpligtigelser (Prince et al 2007: 283) Med afsæt i disse betragtninger, bliver der argumenteret for, at det til trods for modstanden hos en stor del af forskerne, ville være fordelagtigt for de europæiske universiteter er overgå til en post-humboldtiansk model, hvor forsknings- og undervisningsopgaver i højere grad adskilles, således at det undgås, at disse konkurrerer om universiteternes begrænsede ressourcer (Prince et al 2007, Schimank et al 2000).

Andre studier fremhæver, at undervisning og forskning under visse omstændigheder har potentiale til at fungere som aktiviteter, der gensidigt supplerer hinanden. Blandt andet kan forskerens selvstændige planlægning og gennemførelse af undervisningen virke inspirerende for de studerende, som via pensum får indsigt i den aktuelle forskning på området og via undervisningen er vidne til forskerens personlige engagement i det faglige stof. Hertil kommer, at den forskningsbaserede undervisning kan give de studerende erfaring med en problemorienteret og kritisk tilgang til faget, frem for et ensidigt fokus på indlæringen af pensum (Schimank & Winnes 2000:407; Duff & Marriott 2016:11). Tilsvarende menes forskernes undervisningsforpligtigelser at have potentiale til at indvirke positivt på selve forskningen (Leisyte et al 2009:632; Leisyte 2016:842) Imidlertid er de ovenstående positive effekter i praksis ikke altid realiserbare, særligt i forbindelse med generelle og introducerende fag, som ikke nødvendigvis tillader inddragelsen af aktuel forskning, og hvor kvalificeret undervisning ofte kræver et pædagogisk og formidlingsmæssigt engagement, som forskeren sommetider men ikke altid besidder (Duff 11, Prince et al 2007:283ff; Schimank & Winnes 2000:407). Tilsvarende virker det sandsynligt, at undervisningen kun har positive

effekter på forskningen i det omfang, at forskeren ikke oplever at være overbebyrdet med undervisningsforpligtigelser, og at en sådan positiv påvirkning således ikke gør sig gældende for de 34 procent af danske professorer og lektorer, som i Forskerundersøgelsen erklærer sig enig eller meget enig i, at deres undervisningsbelastning går ud over opfyldelsen af deres øvrige arbejdsopgaver (Rådgivende Sociologer 2012:51; Lauridsen 2002:40ff).

2. Karriereforløb og ledelse

At mange universitetsansatte forskere i dag oplever at arbejde under usikre ansættelsesforhold, kan ses som en konsekvens af, at der i en årrække er sket en stigning i antallet af uddannede Ph.d'ere, uden en tilsvarende forøgelse af faste stillinger ved universiteterne (van der Weijden 2016). Dette har skabt en situation, hvor der er stor konkurrence om de faste stillinger, og hvor antallet af postdocs, som stiler mod en akademisk karriere, er uforholdsmæssigt stort, i forhold til hvor mange der faktisk ender med en fastansættelse ved et universitet (ibid.). Hvor postdoc-stillinger tidligere fungerede som en overgang fra ph.d.-uddannelsen til en fast stilling ved universitetet, udgør postdocs i dag en større gruppe af forskere, som selv efter en årrække med midlertidige ansættelser, langt fra er sikret fastansættelse (Scaffidi & Berman 2011:694; van der Weijden 2016:). For eksempel viser et studie af to hollandske universiteter, at mens 85 procent af de ansatte postdocs stræber efter en fastansættelse, er kun lige under 3 procent blevet tilbudt en tenure-track stilling (ibid.). Endvidere viser studiet, at postdocs, som stræber efter en akademisk karriere, generelt har et negativt syn på deres fremtidige karrieremuligheder, og at utilfredsheden især er udtalt blandt postdocs, for hvem midlertidige ansættelser allerede har været en årrække, eller som har børn og derfor efterlyser mere stabile ansættelsesforhold (ibid.). Postdocs leverer et væsentligt bidrag til den forskning, som foregår

på universiteterne, men deres usikre ansættelsesforhold udgør en kilde til stress og frustration, hvilket er psykisk opslidende og dermed potentielt skadeligt for deres akademiske arbejde (ibid., Gillespie et al 2001:54,62f). Disse betragtninger harmonerer med forskningslitteraturen om arbejdsrelateret stress i akademien, som netop fremhæver midlertidige ansættelser, samt manglende anerkendelse for akademiske præstationer og udsigter til at opnå forbedrede ansættelsesforhold, som en af de væsentligste kilder til stress blandt universiteternes videnskabelige personale (Gillespie et al 2001, Tytherleigh et al 2005).

En af de faktorer, som forskningen i universitetsansattes arbejdsvilkår peger på har et potentiale til at dæmpe arbejdsrelateret stress, er en god ledelse (Gillespie et al 2001:56f). I forhold til problemstillingen med usikre ansættelsesforhold som kilde til stress blandt midlertidigt ansatte forskere, peger litteraturen mere specifikt på, at en styrket karrierevejledning kan give forskerne bedre forudsætninger for at orientere sig i deres professionelle muligheder, og dermed støtte dem i at foretage kvalificerede valg. Således betoner flere studier, at universiteterne, som svar på den usikre jobsituation, den relativt store gruppe af postdocs befinder sig i, bliver nødt til at involvere sig mere aktivt i at udvikle den talentmasse, som gruppen af postdocs repræsenterer, og hermed tidligere målrette dem veldefinerede karrierespor, det være sig i eller uden for akademien (van der Weijden 2016, van Balen et al 2012, Scaffidi et al 2011).

Et hollandsk studie fremhæver, at karrierevejledning og -planlægning samt støtte til at opbygge et professionelt netværk, udgør faktorer, som har betydning for, hvorvidt unge talentfulde forskere lykkes med at skabe sig en akademisk karriere eller forlader universitetet til fordel for stillinger andetsteds (van Balen et al 2012). Det understreges her, at de talentfulde forskere, som ender med at forlade universitetet, rappor-

terer om flere problemer i relation til universitetets karrieresystem og HRM, sammenholdt med forskere, som bliver i akademien. Til sammenligning har faktorer som tidligere opnåede resultater i form af publikationer og citering samt ønsker om bedre aflønning ifølge denne undersøgelse ikke nogen påviselig effekt på forskernes sandsynlighed for at forlade universitetet (van Balen et al 2012:3).

Samtidig viser studier, at vejledning og ledelse af især forskere ansat i midlertidige postdocstillinger ofte er mangelfuld, og at en styrkelse af den vejledningsmæssige indsats for postdocs således har potentiale til at skabe forbedringer i forskernes akademiske resultater (Scaffidi et al 2001, van der Weijden et al 2016). Det er blandt andet blevet påvist, at vejledning af postdocs, gennem støtte til at lægge en plan for deres karriere og ansøge om fondsmidler hertil, har en positiv effekt på deres akademiske produktivitet målt på antallet af publicerede artikler (Scaffidi & Berman 2011:695). Det omtalte studie påpeger endvidere, at til trods for at mange postdocs stiler efter en akademisk karriere, er de samtidig opmærksomme på usikkerheden forbundet hermed og villige til at orientere sig efter alternative jobmuligheder uden for universitetet (ibid.:696f). Således angiver 60 procent af de i studiet adspurgte postdocs også at være interesserede i en karriere uden for akademien, hvilket står i kontrast til, at 70 procent af vejlederne angiver, at de generelt ikke diskuterer alternative karriereveje med postdocs. Problemet er i denne forbindelse, at vejlederne typisk mangler erfaring med, og derfor har vanskeligt ved at rådgive om alternative karrieremuligheder. Hermed peges der på muligheden for at skabe større tilfredshed blandt postdocs, ved at styrke vejledningsindsatsen og i højere grad inddrage vejledere, der har erfaring med ansættelser uden for universitetsverdenen, og dermed kan lede nogle af forskerne mod alternative karriereveje (ibid.: 2011:696f).

Et studie fra 2015 har desuden undersøgt betydningen af et struktureret tilrettelagt program for træning og vejledning af postdocs, med afsæt i Max Weber Programmet ved European University Institute som case. Der er tale om et program af et års varighed for forskere, som har afsluttet deres ph.d., og som, gennem kollektiv træning i en række forskningsrelevante discipliner, forberedes til en stilling i akademien. Undersøgelsen henviser til tidligere kvalitative studier, der netop fremhæver hvordan velstruktureret træning virker fremmende for postdocs akademiske præstationer såvel som for deres evne til at håndtere de typer af arbejdspress og stress, som man typisk udsættes for i arbejdet som universitetsansat forsker. Undersøgelsen konkluderer at forskere, som har deltaget i programmet, udviser en større grad af generel tilfredshed samt en bedre publikationsliste sammenholdt med forskere, som ikke blev udvalgt til at deltage i programmet. Da der er tale om et enkelt casestudie, kan man ikke drage generelle konklusioner heraf, men undersøgelsen peger i lighed med tidligere studier på, at det kan være frugtbart for universiteterne i højere grad at fokusere på at tilrettelægge og strukturere postdocs akademiske træning og vejledning (Besudnow et al 2015)

3. Eksterne midler

Inden for de seneste årtier er der sket væsentlige ændringer i den måde universitetssektoren styres på. Forandringsprocessen kan beskrives som en gradvis overgang fra normer om institutionel autonomi og akademisk frihed, hvor videnskaben betragtes som havende en værdi i sig selv, til new public management inspirerede styringsformer, der introducerer elementer af markedsbaseret tænkning og økonomiske incitamenter på universiteterne (Opstrup 2014:167). Denne udvikling ses blandt andet i principperne for tildelingen af statslige forskningsmidler til universiteterne. Danske universiteter har inden for de seneste årtier fået flere penge til forskning, men der er samtidig sket en

forskydning i måden hvormed forskningsmidlerne tildeles. Mens universiteternes basisbevillinger er blevet mindre, finansieres en stadig større del af forskningen af eksterne midler, som udbydes i konkurrence og tildeles gennem forskningsråd og tilskudspuljer (Bang & Østergaard, 2014; Opstrup 2014: 172) Således udgjorde basisbevillingerne i 2014 ca. 60 procent af de samlede statslige forskningsbevillinger mens 40 procent blev udbudt i konkurrence (Styrelsen for Forskning og Innovation 2015:13).

I Forskerundersøgelsen fra 2012 angiver 25 procent af de universitetsansatte forskere, at der stilles krav om, at de skal indtjene deres løn via eksterne midler/rekvirerede opgaver med mere. Der er store forskelle på tværs af stillingskategorier, i hvorvidt man stilles dette krav. Blandt gruppen af videnskabelige assistenter og postdocs er det lige overhalvdelen, 52 procent, som oplever at skulle indtjene deres løn via eksterne midler. Tilsvarende skal 14 procent af adjunkter og ph.d.-stipendiater indtjene løn via eksterne midler, mens tallet er 24 procent for professorer og lektorer (Rådgivende Sociologer 2012:18). Det er ligeledes gruppen af videnskabelige assistenter og postdocs, som skal indtjene den største del af deres løn via eksterne midler. For professorer og lektorer udgør de eksterne midler gennemsnitligt 47 procent af lønnen, mens det tilsvarende tal for adjunkter/ph.d.-stipendiater og videnskabelige assistenter/postdocs er henholdsvis 70 procent og 90 procent (ibid.:19). For gruppen af postdocs skal lidt over halvdelen således indtjene næsten hele deres løn via eksterne midler. Når forskerne spørges om, hvor stor en del af forskningen de finder acceptabel at finansiere eksternt, svares der i gennemsnit 26 procent. Dette tal dækker over en vis spredning, hvor videnskabelige assistenter og postdocs mener, at det er acceptabelt at 34 procent af deres forskning finansieres via eksterne midler, mens professorer og lektorer svarer 24 procent (ibid.:20). Hermed er gruppen af postdocs dem, som oplever

den største forskel mellem den grad af ekstern finansiering, de finder acceptabel, og den andel af deres forskning, der i realiteten skal finansieres via eksterne midler. 70 procent af forskerne angiver i forlængelse heraf, at det er negativt eller meget negativt at der i stigende grad stilles krav om, at forskningen skal finansieres af eksterne midler, mens kun 8 procent svarer, at det er positivt eller meget positivt. Der er her relativ stor enighed på tværs af stillingskategorier, hvor videnskabelige assistenter og postdocs som forventet er dem, der udtrykker den største grad af skepsis over for udviklingen, med hele 75 procent der mener, at tendensen er negativ eller meget negativ (ibid.:21).

Internationale studier bekræfter, at en høj grad af finansiering via eksterne midler ofte opfattes som problematisk af forskerne selv, idet vanskeligheder ved at opnå tilstrækkelige forskningsmidler identificeres som en selvstændig kilde til stress i litteraturen om arbejdsforhold blandt universitetsansatte forskere (Gillespie et al 2001:62; Kinman 2000:476f,479, Kinman 2008:824). Mens nogle af studierne betoner, at det er presset omkring selve ansøgningen, der er belastende, fremhæver andre undersøgelser mere generelt oplevelsen af, at universitets økonomiske ressourcer er utilstrækkelige og dermed ikke understøtter forskernes ambition om at bedrive forskning af høj kvalitet, som en kilde til stress. Begge disse aspekter vinder også genklang i de kvalitative besvarelser fra Analyseinstitut for Forsknings kortlægning (Lauridsen 2002:21f,58f, 63f).

Inden for de seneste år har en række forskere ved danske universiteter, rettet en kritik mod det eksisterende system for uddeling af forskningsmidler, som menes at have en række u hensigtsmæssige sideeffekter, der fungerer hæmmende for universiteternes mulighed for at bedrive forskning af høj kvalitet (Berlingske 18/08 2015, Berlingske 28/07 2015).

Først og fremmest kritiseres bevillingssystemet for at være ineffektivt. Det fremhæves i denne forbindelse, at den høje grad af finansiering via eksterne bevillinger skaber øget konkurrence om de eksterne midler og herigennem genererer spildtid i form af en stigning i antallet af kvalificerede ansøgninger, der ikke imødekommes. Således peges der på at succesraten for tildeling af en bevilling er på omkring 10 procent, hvilket vil sige at 90% af de ansøgninger der udarbejdes, ikke bliver tildelt forskningsmidler (Berlingske 18/08 2015). Betragtningen om, at den stigende grad af finansiering via eksterne midler, opleves at føre til øget konkurrence om forskningsmidlerne vinder genklang i Forskerundersøgelsen, hvor 75 procent af forskerne angiver at være enige eller meget enige heri, mens kun 5 procent er uenige eller meget uenige. Hertil kommer, at også modtagelsen af en ekstern bevilling skaber administrativt arbejde, som den enkelte forsker selv skal varetage. Set i lyset af, at gruppen af universitetsansatte forskere i forvejen er pressede med mange forskelligartede arbejdsopgaver, som en stor del af forskerne giver udtryk for, at de har vanskeligt ved at nå, problematiseres det, at processen omkring både ansøgningen om og modtagelsen af eksterne forskningsmidler tager så relativt mange af forskernes ressourcer (Berlingske 18/08 2015; Lauridsen 2002:60).

Et andet kritikpunkt, i relation til det eksisterende bevillingssystem, er, at det er muligt at finansieringen af forskning gennem eksterne midler influerer på selve karakteren af den forskning, som bedrives. Således problematiseres det, at den høje grad af ekstern finansiering kan tænkes at have som konsekvens, at projekter, der sigter på at udvikle konkret og anvendelsesorienteret viden inden for en overskuelig tidshorisont, prioriteres, på bekostning af den langsigtede grundforskning (Berlingske, kronik: Berlingske kommentar 28/07 2015; Lauridsen 2002/6:53ff,59). En sådan tendens kan tænkes forstærket af det forhold, at de eksterne bevillinger, modsat universiteternes basismidler, ikke

finansierer udgifter til den almindelige drift, som er forbundet med at igangsætte og gennemføre et forskningsprojekt. Resultatet af dette er, at de basismidler som universiteternes fortsat råder over, i vid udstrækning anvendes til at dække udgifter i forbindelse med eksternt finansierede forskningsprojekter, hvorved universiteternes mulighed, for selvstændigt at finansiere udvalgte forskningsprojekter, begrænses yderligere (Berlingske 18/08 2015; Lauridsen 2002:18).

I sit studie fra 2014 undersøger Opstrup den ovenfor refererede kritik, idet han ser på hvorvidt der kan påvises en sammenhæng, mellem i hvilken grad forskerne selv angiver at være orienterede mod at opnå eksterne midler og deres vurdering af egen forskningspraksis (Opstrup 2014:187). Det pågældende studie kan dog ikke finde en sådan sammenhæng. I en international kontekst fremhæver visse studier ligeledes, at finansieringskilden ikke kan påvises at influere på forskernes prioriteringer og orientering, mens andre studier modsat fremhæver, at en sådan sammenhæng, mellem graden af ekstern finansiering og forskernes tilrettelæggelse af deres forskningsprojekter, eksisterer (Opstrup 2014:187). Således viser et studie fra 2006 foretaget blandt forskere fra australske og tyske universiteter, at behovet for ekstern finansiering indvirker på forskernes tilrettelæggelser af deres forskningsprojekter. Det påvises her, at forskere, der forsøger at tilpasse deres forskning betingelserne for ekstern finansiering, er tilbøjelige til at fokusere på kortsigtede og sikre projekter frem for projekter af mere langsigtet og usikker karakter (Opstrup 2014:173).

Litteraturliste

Akademikerne 2015: Universitetsansattes stress. <http://www.ac.dk/media/517108/universitetsansatte-stress-rapport-3udgave-.pdf>

Andersen, Lotte Bøgh & Pallesen, Thomas 2008: "Not Just for the Money?" How Financial Incentives Affect the Number of Publications at Danish Research Institutions, *International Public Management Journal*, 11:1, 28-47

Bang, Mads & Østergaard, Julie Hornstrup 2014: Basismidler fylder mindre på universiteterne. I *Altinget* d. 2/10 2014. <http://www.altinget.dk/forskning/artikel/basismidler-fylder-mindre-paa-universiteterne>

Bunch, Lennart 2015: Forskning: Alle taber på bevillingssystemet. I *Berlingske* d. 28/06 2015 <http://www.b.dk/kommentarer/forskning-alle-taber-paa-bevillingssystemet>

Bessudnov, Alexey; Guardiancich, Igor & Marimon, Ramon 2015: A statistical evaluation of the effects of a structured postdoctoral programme. *Studies in Higher Education* 40:9, 1588-1604

Degn, Lise & Sørensen, Mads P 2015: From collegial governance to conduct of conduct: Danish universities set free in the service of the state. *High Educ* (2015) 69:931-946

Duff, Angus & Marriott, Neil 2016: The teaching-research gestalt: the development of a discipline-based scale. *Studies in Higher Education*. Published online: 21 March 2016

Emmeche, Claus; Køppe, Simo & Stjernfelt, Frederik 2015: Bureaucrati truer dansk forskning. I *Berlingske* d. 18/08 2015. <http://www.b.dk/kronikker/bureaucrati-truer-dansk-forskning>

Gillespie, N. A.; Walsh, M.; Winefield, A. H.; Dua, J. & Stough, C. 2001: Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15:1, 53-72

Kinman, Gail & Jones, Fiona 2003: 'Running Up the Down Escalator': Stressors and strains in UK academics. *Quality in Higher Education*, 9:1, 21-38

Kinman, Gail & Jones, Fiona 2008: A life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17:1-2, 41-60

Kinman, Gail 2001: Pressure points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, 21:4, 473-492

Kinman, Gail 2008: Work stressors, health and sense of coherence in UK academic employees. *Educational Psychology*, 28:7, 823-835

Leisyte, Liudvika; Enders, Jürgen; de Boer, Harry 2009: The balance between teaching and research in Dutch and English universities in the context of university governance reforms. *High Educ* 58:619-635

Lauridsen, Per Stig 2002: Universitetsforskere om arbejdsvilkår, forskning og ledelse. *Analyseinstitut for Forskning* 2002/6. http://ps.au.dk/fileadmin/site_files/filer_forskningsanalyse/dokumenter/afsk/Rapporter/Rapport_2002_6.pdf

Opstrup, Niels 2015: Er resultatmål på forskning et selvmål? I *Altinget* d. 06/05 2015 <http://www.altinget.dk/artikel/er-resultatmaal-paa-forskning-et-selvmaal>

Opstrup, Niels 2014: Causes and Consequences of Performance Management at Danish University Departments. Ph.D.-afhandling. Syddansk Universitet, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Prince, Michael J.; Felder, Richard M.; Brent, Rebecca 2007: Does Faculty Research Improve Undergraduate Teaching? An Analysis of Existing and Potential Synergies. *Journal of Engineering Education* 94(4): 283-294

Rådgivende Sociologer 2012: Forskerundersøgelsen 2012 Resultater for universitetslærere spor 1. <http://www.forskerforum.dk/downloads/2012-spor1-universitetsansatte.pdf>

Shin, Jung Cheol & Jung, Jisun 2013: Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *High Educ* 2014 67: 603-620

Scaffidi, Amelia K. & Berman, Judith E. 2011: A positive postdoctoral experience is related to quality supervision and career mentoring, collaborations, networking and a nurturing research environment. *High Educ* 62: 685-698

Schimank, Uwe & Winnes, Markus 2000: Beyond Humboldt? The relationship between teaching and research in European university systems. *Science and Public Policy* 27:397-408

Tytherleigh, M. Y.; Webb, C.; Cooper, C. L. & Ricketts, C. 2005: Occupational stress in UK higher education institutions: a comparative study of all staff categories. *Higher Education Research & Development*, 24:1, 41-61

Tænketanken DEA 2015: Sådan bruger forskerne deres arbejdstid. Notat http://dea.nu/sites/dea.nu/files/dea_notat_forskernes_arbejdstid_060215.pdf

Tænketanken DEA 2014: Usikre karrierespæktiver for unge universitetsforskere. Notat http://www.dea.nu/sites/dea.nu/files/dea_notat_usikre_karrierespæktiver_for_unge_universitetsforskere.pdf

Uddannelses- og Forskningsministeriet 26/08 2016: Basismidler efter kvalitet. <http://ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/videregaende-uddannelse/universiteter/okonomi/basismidler-efter-kvalitet>

Vestergaard, Elisabeth & Larsen, Gitte Søbby 1999/5: Løse Fugle Et studie af forskere i tidsubegrænsede stillinger. Analyseinstitut for Forskning. http://ps.au.dk/fileadmin/site_files/filer_forskningsanalyse/dokumenter/afsk/Rapporter/Rapport_1999_5.pdf

van der Weijden, Inge; Reelken, Christine; de Boer, Moniek & Drost, Mariske 2016: Career satisfaction of postdoctoral researchers in relation to their expectations for the future. High Educ 72: 25-40

van Balen, Barbara; van Arensbergen, Pleun; van der Weijden, Inge & van den Besselaar 2012: Determinants of Success in Academic Careers. Higher Education Policy 25 (313-334)

Viewpoints: Teaching-Oriented Faculty at Research Universities. November 2011. Communications of the ACM 54(11): 35-37

Wang, Laura Friis 2015: Krav til flere eksterne bevillinger presser forskning. I Information d. 24/08 2015 <https://www.information.dk/indland/2015/08/krav-flere-eksterne-bevillinger-presser-forskning>

Winter, Richard & Sarros, James 2002: The Academic Work Environment in Australian Universities: A motivating place to work?. Higher Education Research & Development, 21:3, 241-258