

Forsker – hvad skal der til?

En forskerkarriere er i dag anderledes, end den var for tyve år siden. Hvordan har karriereveje, rammer og kompetencekrav ændret sig for forskere? Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd stiller skarpt på, hvad en forskerkarriere er i dag som afsæt for, hvad den i fremtiden kan blive.

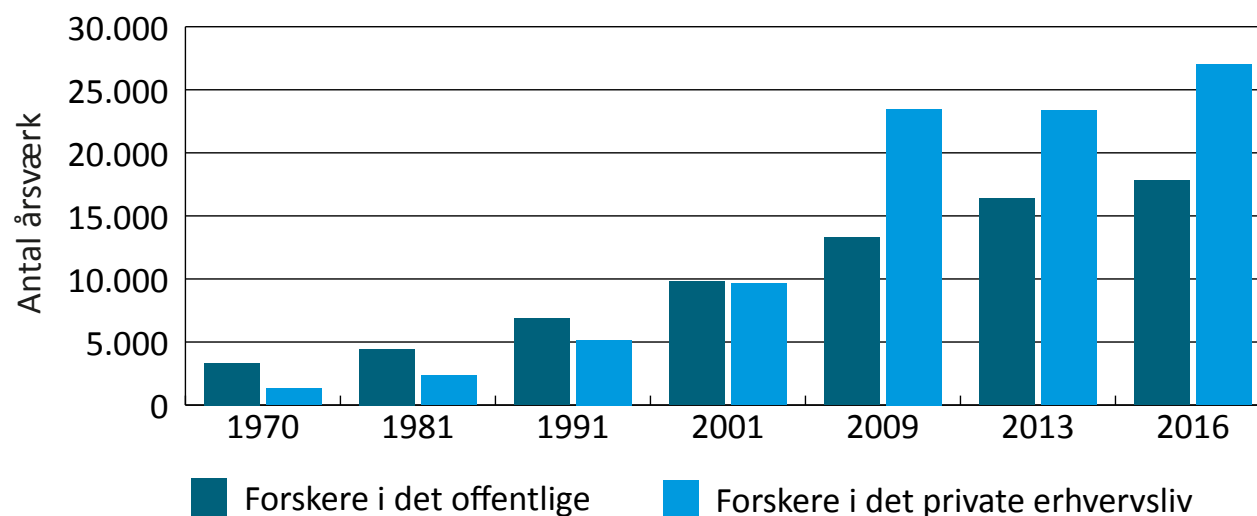
Konferencen "Fremtidens forskerkarrierer" afholdes onsdag d. 19. september 2018 og kan følges på livestream eller under #forskerliv på Twitter.

Forskerkarriere i erhvervslivet

Antallet af medarbejdere med forskningsopgaver er langt højere i erhvervslivet end på universiteterne, som figur 1 viser. I Danmark har vi virksomheder med stærke forskningsafdelinger, der – målt i antal forskningsmedarbejdere – er større end mange universitetsinstitutter. Erhvervslivet tilbyder arbejdsvilkår og opgaver, som i stigende grad gør det attraktivt for unge forskere at blive ansat i det private.

Men spørgsmålet er, hvilke kompetencer en forskerkarriere i erhvervslivet kræver?

Figur 1: Antal medarbejdere med forsknings- og udviklingsopgaver



Kilde: Danmarks Statistik

Forskerkarriere på universiteterne

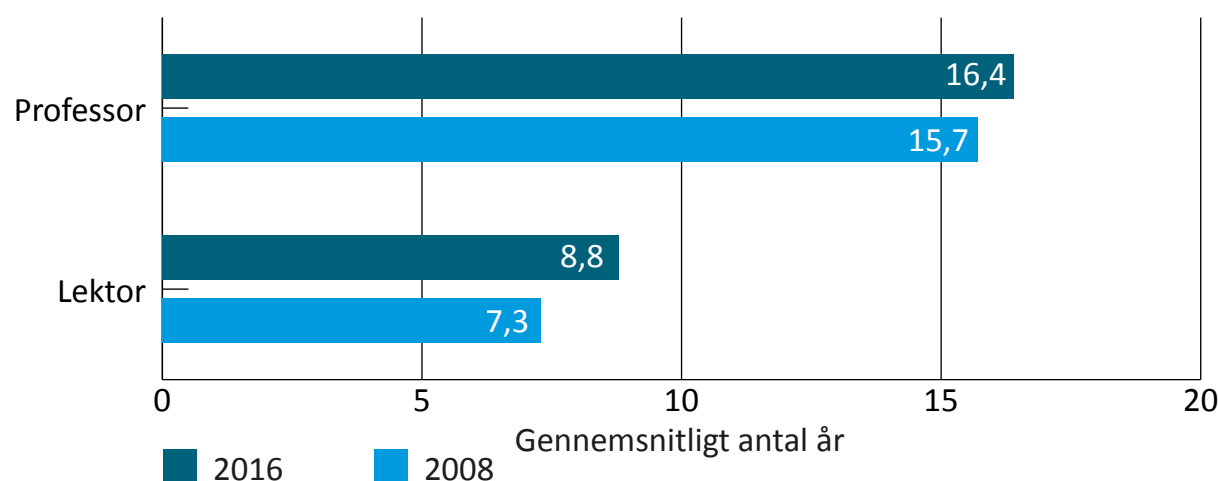
For dem, der fortsætter i en karriere på universiteterne, er rammebetingelserne også ændret i forhold til tidligere. Nye typer af stillingskategorier som MSO, postdocs og tenure-track har udvasket det mere klassiske stillingssystem, herunder blandt andet hvad faste- og tidsbegrænsede stillinger er, hvad karriereforløb betyder, og hvorvidt mobilitet fremmer eller hæmmer karriereperspektiver.

DFiR har bemærket, at de medarbejdere, der bliver på universiteterne, er længere tid om at få en fast stilling. I dag tager det i gennemsnit to år mere at komme fra en ph.d.-grad til en professorstilling end det gjorde for ti år siden, som figur 2 illustrerer. Udholdenhed synes at være blevet en afgørende kompetence i en forskerkarriere. At det tager længere tid at opnå en professorstilling, kan også ses som et udtryk for, at der i dag er skærpede krav til, hvad en universitetsforsker skal kunne. Er det fordi kompetencekrav og rekrutteringsprocesser er blevet mindre gennemskuelige? Samti-

dig ser vi, at der er begrænset konkurrence om videnskabelige stillinger på universiteterne. Er universiteterne dygtige nok til at skabe transparens om, hvilke kompetencer og kvaliteter der skal til for at komme videre i en forskerkarriere ved universiteterne?

- Er universiteternes videnskabelige karrierevej et spørgsmål om udholdenhed? Eller er konkurrencen blevet meget hårdere?

Figur 2: Tid fra færdiggørelse af ph.d. til ansættelse i professor- eller lektorstillinger



Kilde: DAMVAD Analytics, "Videnskabeligt personales karriereveje"(2018)

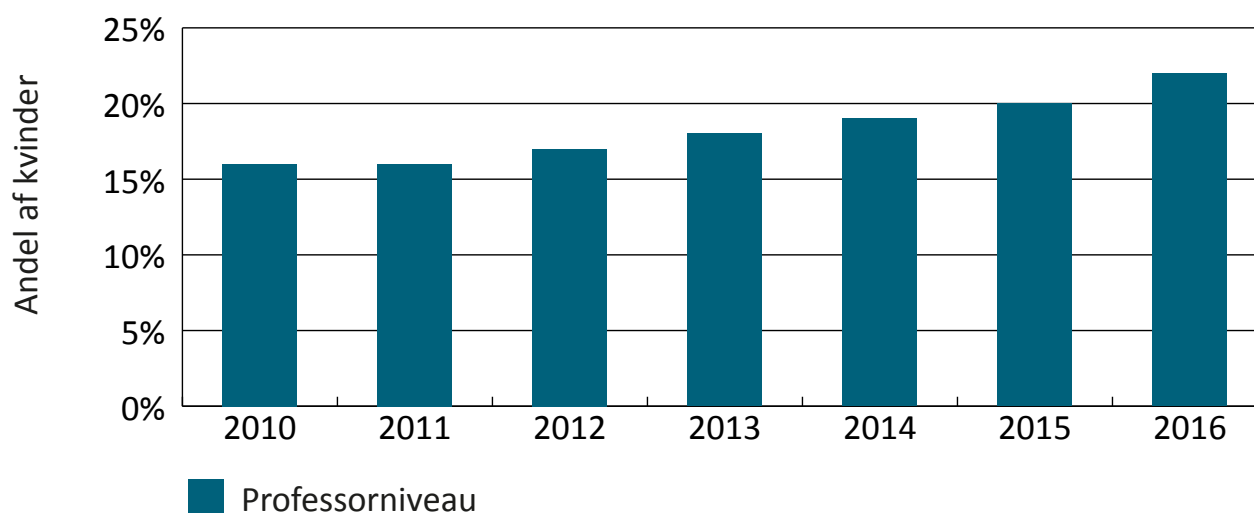
Hvad er en god forskerkarriere?

Karriereperspektiverne for forskere har ændret sig over en årrække. Flere typer organisationer og især erhvervslivet ansætter i dag forskere. Internationaliseringen øges. Og for forskere ved universiteterne er karrieremønstre ændret sammenlignet med tidligere. Særligt i forhold til køn ser vi ændrede karrieremønstre.

I 2015 var 20 pct. af professorerne ved universiteter i Danmark kvinder. I international sammenhæng er det en lav andel på trods af, at den har været støt stigende i en årrække, som vist i figur 3. Men hvad er udsigten til, at denne beskedne stigning fortsætter? For kvinder med børn går udviklingen den forkerte vej. Kvindelige ph.d.er med børn forlader i dag universiteterne i et væsentligt større omfang (16 pct. oftere) end tidligere. For såvel kvinder med børn som mænd og kvinder uden børn gælder det, at færre opnår en lektorstilling inden for seks år, i forhold til disse gruppers respektive tidligere karrieremønstre.

- Spørgsmålet er, hvad er en god forskerkarriere, og hvordan kan den gøres attraktiv?

Figur 3: Andel af kvinder på professorniveau



Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet