

## **KU køber ikke katten i sækken**

### **Kommentar bragt i Information den 24. oktober 2011. Af Thomas Bjørnholm.**

Nanna Mik-Meyer skriver i kommentaren De bedst egnede forskerkandidater i Information 9. oktober om Københavns Universitets (KU) planer om at indføre et nyt og klart system for, hvordan forskere kan gøre karriere på universitetet. Så langt så godt

Nanna Mik-Meyer skriver i kommentaren De bedst egnede forskerkandidater i Information 9. oktober om Københavns Universitets (KU) planer om at indføre et nyt og klart system for, hvordan forskere kan gøre karriere på universitetet.

Så langt så godt. Der er stort behov for en bedre ansættelsesmodel, som er klar for alle. Der er i dag er alt for mange særordninger for ansættelse af forskere, og det gør, at den danske stillingsstruktur er uigennemskuelig. Det gør det svært for danske og internationale ansøgere at gennemskue, hvordan man stiger i graderne på universitetet.

Oveni kommer de mange tidsbegrænsede stillinger i universitetssystemet. Den høje jobusikkerhed betyder, at de største talenter i stedet ofte vælger universiteter i udlandet, hvor der er klare karriereveje. Det viser et grundigt analysearbejde, vi har foretaget. Og det har fået os til at konstatere, at det system, vi har i dag, ikke fungerer så godt, som det kunne.

Men så hopper kæden af for Mik-Meyer. Hun skriver videre, at vi på KU vil indføre en model, hvor vi fastansætter unge forskere umiddelbart efter endt ph.d. og dermed køber katten i sækken.

Hun mener ikke, at vi så tidligt kan vide, hvordan en ung forskerspire vil performe som forsker.

Samtidig fravælges en stor gruppe unge, som kun tilbydes en post doc og dermed fratages muligheden for fastansættelse.

### **Synlige karriereveje**

Jeg kan berolige Mik-Meyer: Det er fuldstændig misforstået. Vi vil ikke ansætte lige efter ph.d. KU går efter at skabe synlige og klare karriereveje efter post doc-niveauet. Målsætningen er, at tydeligt at vise, hvordan en talentfuld forsker efter post doc-niveauet kan opnå fastansættelse og dermed jobsikkerhed.

Vi ved, at det er af afgørende betydning for den internationale rekruttering, at KU har et ansættelsessystem, som er sammenligneligt med de bedste universiteter i verdenen.

De amerikanske universiteter har formået at bevare deres førende internationale position ved bl.a. at satse på international rekruttering. Det ville være direkte dumt, hvis vi ikke forsøgte at gøre noget tilsvarende.