

Mindre Kafka - mere klarhed

KUmentar bragt i Universitetsavisen 12. december 2011. Af Thomas Bjørnholm.

- Der er behov for at skabe mere synlige og klare karriereveje for forskere. En del af løsningen kan være at kopiere modellen med 'tenure track' fra de amerikanske universiteter.

I Kafkas roman Slottet ankommer 'K' til landsbyen ved foden af et slot. Han har fået at vide, at han skal tiltræde jobbet som slottets landmåler. Alligevel er det umuligt for 'K' at nå op til slottet. Mystikken breder sig. Hvorfor i alverden er han blevet ansat, hvis slottet ikke vil kendes ved ham? Er han overhovedet ansat? Findes slottet i virkeligheden eller er det en tankekonstruktion? Og hvorfor vil ingen af de løjerlige landsbybeboere og sælsomme slotsfunktionærer besvare hans spørgsmål?

Kafkask kan man også kalde en karriere som forsker. I hvert fald hvis man læser en rapport fra Forsknings og Innovationsstyrelsen (FI). Hver fjerde (adspurgte og svarende) forsker i Danmark ved ikke, hvad de skal gøre for at stige i de akademiske grader. Samtidig har jobusikkerhed og manglende klare mål for karrieren stor betydning for forskernes jobtilfredshed.

En del af problemet skyldes, at man fra politisk hold har uddelt strategiske forskningsmidler, så forskergrupper ofte skal søge om penge fra projekt til projekt. Især postdocs er en udsat gruppe, der føler sig ladet alene af universiteterne. Blandt de eksternt finansierede forskere er kun hver femte sikret ansættelse på KU, når bevillingen udløber.

Billedet af den danske stillingsstruktur bliver ikke mindre sløret, når man ser den udefra – som international ansøger. Vi får ikke altid de bedste forskere til at rykke teltpælene op og flytte til København, hvis ikke de tilbydes en fast stilling. Ifølge rapporten fra FI kan de tidsbegrænsede stillinger betyde hjerneflugt fra danske universiteter, da universiteter i udlandet ofte er bedre til at sikre forskerne jobsikkerhed på lang sigt.

Vi overvejer tenure track-model

Hvordan kan vi skabe mere synlige og klare karriereveje som forsker? Her har vi på KU i et stykke tid kigget på det amerikanske begreb 'tenure track'. I USA var 'tenure'-systemet oprindeligt tænkt som en garanti for den akademiske frihed. Tanken var, at forskere, der var beskyttede af en fastansættelse, lettere kunne lade forskningen gå i nye retninger, der afveg fra den etablerede visdom.

I 'tenure track'-systemet opslår universitetet stillinger, hvor fx unge forskere kan ansættes i åben konkurrence med mulighed for fastansættelse, hvis de inden for en given periode af fagfæller vurderes til at have opfyldt kravene for 'tenure'. På den måde giver man forskeren ro til at vise, hvad han eller hun dur til.

På KU har vi nedsat en arbejdsgruppe, der skal se på, hvordan vi kan skabe mere klarhed i karrierevejene, og hvordan vi kan opruste på den internationale rekruttering. Det er endnu for tidligt at sige, hvilke konkrete instrumenter udvalget vil anbefale – et oplæg fra arbejdsgruppen er nu på vej i høring på fakulteter og institutter.

Men efter min mening er det oplagt, at vi på KU overvejer 'tenure track' som en del af løsningen. Ikke mindst fordi det er et karrieresystem, som både er gennemskueligt og kendt i udlandet. Og hvis KU skal være konkurrencedygtig, er vi nødt til at være mere internationale i vores rekrutteringsstrategi.

Kritikere vil måske sige, at vi ikke må glemme alle de projektansatte forskere, som ikke kommer på 'tenure track'. Her må vi nok være realistiske og erkende, at vi også fremover vil have en stor gruppe med midlertidig ansættelse. Sådan er de offentlige og private bevillingssystemer nu engang indrettet.

Men jeg tror også vi kan blive bedre til at understøtte postdocs, så de får flere karrieremuligheder. Det kunne for eksempel være i form af workshops med virksomheder og offentlige myndigheder, tilbud om coaching og karrieredage. Vi kan nok ikke ændre grundlæggende på vores økonomiske rammer. Men vi kan blive bedre til at skabe mere klarhed – og mindre Kafka.