

FORSKERMOBILITET

Et debatoplæg om
bevægelighed i forskermiljøerne



Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab, december 1996

FORSKERMOBILITET

Et debatoplæg om
bevægelighed i forskermiljøerne



Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab, december 1996

I Videnskabernes Selskabs forskningspolitiske udvalgs serie er tidligere udkommet:

Forskerrekrutteringen

Et debatoplæg

Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab, juni 1992

Forskerrekruttering I

Aldersfordeling og mobilitet i de videnskabelige stabe ved universiteterne i København, Odense og Aarhus

Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab, juni 1992

ISBN 87-87438-58-5

Forskerrekruttering II

Interviews, forskningspolitiske overvejelser, modeller for stabsfornyelse, mobilitetsfremme og forbedring af kønsprofilen

Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab, april 1993

ISBN 87-87438-88-8

Forskerrekruttering I-II

Genoptryk august 1994

ISBN 87-7834-057-8

Synspunkter på Forskeruddannelsen i Danmark

Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab, november 1995

ISBN 87-7834-057-8

FORORD

Den nylige, dristige ekspansion på ph.d.-uddannelsesområdet skyldes erkendelsen af, at forskeruddannede personer i stigende omfang spiller en central rolle på mangfoldige områder indenfor privat og offentlig virksomhed. Antallet under uddannelse overstiger markant, hvad universiteternes og andre forskningsinstitutioners egne rekrutteringsbehov dikterer. Grunden er dermed lagt til en stærkere forbindelse mellem grundforskningsmiljøerne og det omgivende samfund end tidligere kendt. En række forskningsmiljøer oplever en mærkbar ændring i medarbejderstabens sammensætning, med en øget skare af personer under forskeruddannelse, og deres fremtidige virkefelt vil i væsentlig grad ligge udenfor det offentlige forskningssystem. Hvis forskersamfundet skal leve op til de øgede forventninger, ph.d.-ekspansionen er et udtryk for, må vilkårene for og kravene til optimal ledelse af forskningsinstitutionerne tages op til kritisk overvejelse. Mobilitet indgår som et centralt element i disse overvejelser, idet bevægelighed på alle niveauer i forskerhierarkiet, såvel ind og ud af grundforskningsmiljøerne som mellem disse, bliver meget væsentlig for at omstillingen falder gunstigt ud. Nærværende rapport fremlægger en række overvejelser over, hvilke midler der på de relevante niveauer kan tages i anvendelse for at øge mobiliteten.

København, december 1996

Nils O. Andersen

Birgit Løgstrup

Jørgen Kjems

Jens Oddershede

Ditlev Tamm

INDHOLD

		Side
	Forord	3
	Indhold	4
	Sammenfatning	5
I	Hvorfor er forskermobilitet vigtig ?	7
	To modeller	9
	Fordele og ulemper	10
II	Hvordan fremmes mobilitet ?	13
	Mobilitet på ph.d.-niveauet	13
	Mobilitet på postdoc-niveauet	14
	Mobilitet på adjunkt, lektor og professor-niveauet	15
	Personalepolitiske foranstaltninger	17
III	Afsluttende bemærkninger	19
IV	Arbejdsgruppens sammensætning	20
V	Appendix : Det hollandske KNAW program	21
VI	Litteraturliste	24

SAMMENFATNING

Med udgangspunkt i figuren på side 8 reflekteres der i rapportens Kapitel I over, hvad forskermobilitet er og hvorfor den er vigtig. Kapitel II fremlægger følgende konkrete forslag til virkemidler til at øge mobiliteten blandt danske forskere på alle niveauer :

* Ph.d.-niveauet :

- Forskellige ph.d.-studieordninger inden for landets grænser bør undgås (s.13)
- På fakultetsniveau bør 25 % af de ph.d.-studerende rekrutteres uden for institutionen (s.13)
- Islættet af udenlandske ph.d.-studerende bør øges (s.13)
- Kravet om miljøskift bør bibeholdes i forbindelse med revision af forskeruddannelsen (s.14)

* Postdoc-niveauet :

- Postdoc-ansættelse bør ikke ske ved den institution, hvor ph.d.-uddannelsen har fundet sted, hvis dette sker i umiddelbar forlængelse af ph.d.-forløbet (s.14)
- Der bør etableres et nationalt dansk program på 50 2-årige "superstipendier" om året (s.15)

* Adjunkt, lektor og professor-niveauet :

- Stillinger skal annonceres bredt, internationalt og i god tid (s.15)
- En betingelse for adjunktansættelse er 1-2 forudgående postdoc-perioder (s.16)
- En betingelse for fast ansættelse er to års virke ved en anden institution (s.16)
- Ledigtblevne professorater skal opslås (s.16)
- Ansættelsesproceduren bør forkortes (s.16)

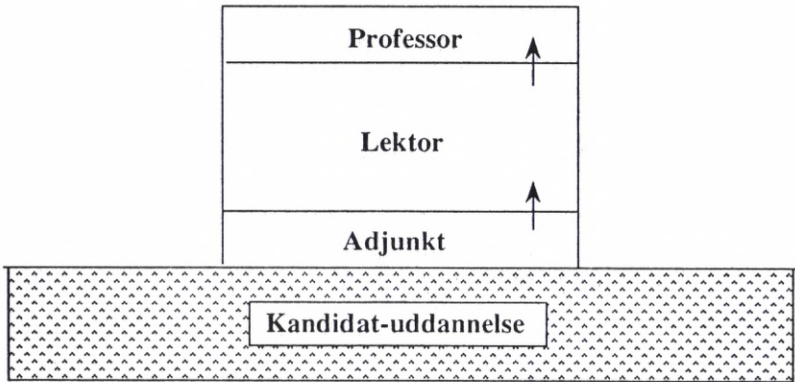
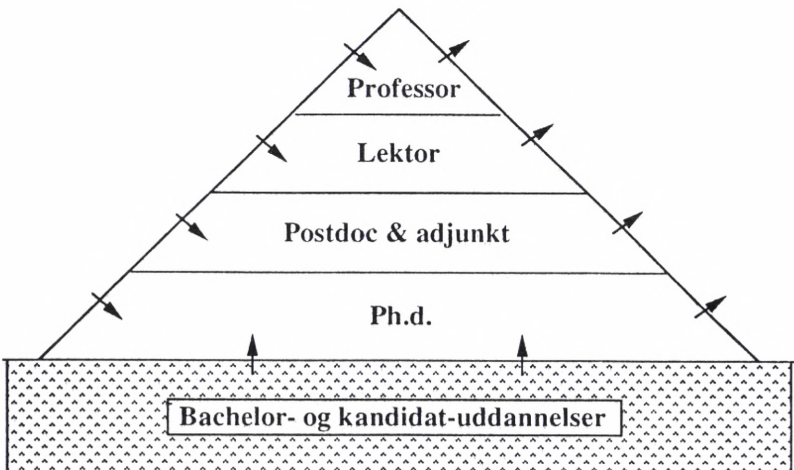
* Personalepolitik :

- "Dual career"-hensyn bør indgå i institutionernes personalepolitik (s.17)
- Der skal gives fastansatte videnskabelige medarbejdere mulighed for sabbatophold med 5 års mellemrum (s.17)
- Individuelle løntillæg bør bruges som motivationsfremme (s.17)
- Sektormobilitet bør fremmes (s.18)
- Adjungering af professorer og lektorer fra sektorforskningen og erhvervs-virksomheder ved universiteterne bør udnyttes mere (s.18)
- Seniorordninger bør bruges aktivt (s.18)

I. Hvorfor er forskermobilitet vigtig ?

Et højt uddannelsesniveau i befolkningen er en væsentlig forudsætning for opfyldelsen af mange af de ønsker og krav, den enkelte har til sin egen tilværelse og til det omgivende samfund. Dette stiller krav om høj kvalitet i uddannelsessystemet på alle niveauer, samt evne til stadig fornyelse hos den enkelte, på institutionerne og i virksomhederne. Den mest effektive måde at overføre viden på er, at mennesker flytter sig derhen, hvor der er ny viden at erhverve, eller hvor der er behov for viden. Der er da også bred enighed om, at mobilitet på alle niveauer er en væsentlig forudsætning for en fortsat dynamisk samfundsudvikling. Derved skabes mulighed for at personer med de ønskede kvalifikationer faktisk er til rådighed på de steder, hvor der er brug for det. Ser man imidlertid på de rent faktiske forhold, viser internationale sammenligninger ofte en meget ringe mobilitet hos danskerne. Geografisk mobilitet kan da også være en vanskelig sag for en familie, hvor begge arbejder. Der er således god grund til at være opmærksom på, hvilke barrierer der kan være for mobilitet, hvordan mobilitet kan stimuleres, osv.

På forskningens område, hvor Videnskabernes Selskab naturligt føler et særligt ansvar og engagement, er mobilitetsproblematikken helt central for sikring af den maksimale vitalitet og kreativitet på alle niveauer i forskningssystemet. Forskellige forhold gør, at sådanne overvejelser netop i disse år har særlig aktualitet, såvel for universiteterne som for forskningsmiljøer i den offentlige og private sektor. En række store universitetsmiljøer står over for et markant generationsskifte efter mange år med kun få nyansættelser. Samtidig medfører samfundsudviklingen, at forskeruddannede personer i stigende omfang spiller en central rolle på mangfoldige områder indenfor offentlig og privat virksomhed. International erfaring er essentiel for at hæve uddannelsesniveaut og sikre landets internationale konkurrenceevne. Denne erkendelse kom relativt sent i Danmark, men den nylige, dristige ekspansion på ph.d. uddannelsesområdet, der har fundet sted i forbindelse med forskeruddannelsesreformen, har et omfang, som markant overstiger, hvad universiteternes egne rekrutteringsbehov dikterer, eller det offentlige system kan absorbere. Grunden er således nu lagt til en langt stærkere forbindelse mellem grundforskningens miljøer og det omgivende samfund, end vi tidligere har kendt. Dette medfører, at vilkårene for og kravene til optimal ledelse af forskningsinstitutionerne må tages op til kritisk overvejelse, hvis forskersamfundet skal leve op til de øgede forventninger, ph.d.-ekspansionen er et udtryk for. Akademiet for de Tekniske Videnskaber har for nylig udarbejdet et notat med sigte på mobilitetsfremme mellem primært GTS området (de Godkendte Teknologiske Service-institutter), sektorforskningsinstitutionerne og det private erhvervsliv i ind- og udland. Erhvervsforskerordningen og erhvervspostdoc-stillinger er her centrale instrumenter. Nærværende rapport komplementerer Akademiet for de Tekniske Videnskaber initiativ ved at sætte grundforskningen, som den udfolder sig på universiteter og sektorforskningsinstitutioner, i fokus.

FORSKERTÅRNET**FORSKERPYRAMIDEN**

To modeller

Figuren viser to modeller for forskerhierarkier, som repræsenterer hvert sit yderpunkt i mobilitetsmønster. De kan samtidig ses som repræsentative for den klassiske struktur før ph.d.-gradens indførelse, og for den struktur som følger naturligt af intentionerne bag den nylige ph.d.-reform. Pilene illustrerer dynamikken i de to systemer.

På det klassiske universitet er de enkelte fagområder organiseret i en **tårnstruktur**: En professor sikrer områdets faglige tyngde og bistår i nødvendigt omfang af lektorer til varetagelse af den undervisnings- og forskningsaktivitet, som kandidatproduktionen kræver/berettiger. Adjunker rekrutteres i det omfang, som aldersafgangen betinger. Forskeruddannelsen i et sådant system er i princippet af beskeden størrelse, idet hver fastansat typisk i løbet af karrieren blot skal uddanne sin afløser, ofte rekrutteret fra samme universitet via et kandidat- og evt. seniorstipendium. Denne struktur kan have en tendens til kun at vise vitalitet i en ekspansionsfase, og fornyelse sker meget vanskeligt i en stationær eller kontraherende tilstand.

Den optimale struktur af en forskergruppe ser anderledes ud i den situation, at der på alle niveauer ønskes og stilles krav om udveksling med andre miljøer, og herunder levering af personer med forskeruddannelse til løsning af mangeartede opgaver i det omgivende samfund. Denne model giver en **pyramidestruktur**, med en grundlæggende, systematisk forskeruddannelse på ph.d.-niveau af relativt stort volumen. Nogle af disse ph.d.-er fortsætter forskeruddannelsen i stillinger som postdoc og måske senere adjunkt ved institutioner i ind- og udland. Forskningsledelsen på fagområdet er lagt i hænderne på en (måske åremålsansat) professor, der står i spidsen for et antal lektorer, gerne rekrutteret til fagområdet andetsteds fra. Udover uddannelsesopgaver kan enheden tænkes at være motiveret af løsning af aktuelle, specifikke samfundsopgaver, der kræver en forskningsmæssig indsats. Strukturen afspejler således, at forskning er andet og mere end blot et grundlag for undervisning på højt niveau, men har en mere universel anvendelighed. Brøkdelen af fastansatte i denne struktur er mindre end i tårnstrukturen, og dette giver større fleksibilitet i forbindelse med udvidelse, indskrænkning eller omstilling af fagområdet. Der er mindre risiko for indavl end i tårnstrukturen, og pyramiden giver god mulighed for systematisk udpegning af de rette folk til de rette opgaver. Strukturen sikrer et nettoflow af forskeruddannede til det omgivende samfund og træffes ofte i de gamle industrilande, men er relativt sjælden i dansk universitetstradition. Postdoc-kategorien er fremhævet specifikt og diskuteres nærmere nedenfor.

De to modeller kan med oplagte modifikationer overføres til sektorforskningsinstitutionerne, som i årene efter forskeruddannelsesreformen har haft en meget markant stigning i antallet af ph.d.-studerende. Strukturerne ser lidt anderledes ud ved en sektorforskningsinstitution, idet kandidaterne alle kommer ind udefra. Når kravet om en ph.d.-grad som betingelse for ansættelse er slået igennem, kan nogle af ph.d.-erne have udført forskningsarbejdet i de sektorforskningsinstitutioner, der

deltager i ph.d.-uddannelsen. Det vil dog være at foretrække, at der ikke satses ensidigt på egen produktion. Specialiseringen vil derved starte for tidligt, ligesom der vil blive for lidt spredning i forskningskompetencen. Her vil mobiliteten forhåbentlig sætte ind, men vi ved endnu ikke, hvordan udviklingen vil forløbe. Det vil derefter være nødvendigt at give de nyansatte en intern uddannelse, lige som de skal præstere forskning på postdoc-niveau i større omfang, inden de efter en bedømmelse med ekstern deltagelse kan blive vurderet kompetente som seniorforskere. Af lederne på afdelingsniveau kræves faglig viden og overblik over det afdelings-specifikke område. Den øverste ledelsespost på direktørniveauet kan udmærket besættes med en udefra kommende fagligt kvalificeret person.

Hvor et fagområdes ledelse beslutter at placere sig mellem de to yderpunkter vist på figuren, afhænger naturligvis stærkt af områdets størrelse og karakter. For eksempel vil visse små fag formentlig kunne trives glimrende med tårnstrukturen, mens pyramidestrukturen kunne være en attraktiv målsætning for større fagområder.

Uanset strukturen, stiller ønsker om øget fornyelse via mobilitet, også i de øvre lag i hierarkiet, krav til forskningsinstitutionernes ledelse om kritisk analyse af gængse tankegange og åbenhed over for nye indfaldsvinkler. Nærværende rapport skal ses som et bidrag til en debat herom, idet der fremlægges en række overvejelser over, hvilke midler der på de relevante niveauer kan tages i anvendelse for at stimulere forskermobiliteten. Mange former for mobilitet berøres:

- **Rekrutteringsmobilitet** omfatter bevægelsen fra de forskningsbaserede bachelor og kandidat-uddannelser via ph.d.-uddannelsen til egentlige forskerstillinger.
- **Stillingsmobilitet** er bl.a. mulighederne for forfremmelse indenfor en given stillingsstruktur.
- **Sektormobilitet** vedrører flytning mellem erhvervsliv, sektorforskning og universiteter.
- **Geografisk mobilitet** omfatter såvel mobilitet inden for landets grænser som mellem Danmark og udlandet.

Fordele og ulemper

Samfundet har entydigt gavn af en mobilitet, der bringer den nye viden og erfaring hen i de rigtige omgivelser og dermed fremmer en ønsket udvikling, der ellers ikke ville have fundet sted. Kravet til erhvervslivets produkter stiger, f.eks. pga. større opmærksomhed på miljøkrav hos både myndigheder og forbrugere, og fordi den internationale konkurrence er blevet hårdere med tilbagevendende krav om, at næste års produkter skal kunne mere og koste mindre. Direkte overførsel af viden fra forskningsmiljøerne til virksomhederne båret af en engageret person er et

stærkt værktøj til støtte for denne proces. Tilsvarende oplever både ministerier og styrelser et stigende krav om hurtigt at kunne udmønte nye forskningsresultater til praktiske tiltag. Også her vil kvaliteten af det nye kunne øges gennem brug af personale med forskningserfaring, og der er her et marked til at aftage en del af den øgede mængde forskeruddannede personer.

Ledelserne bør fremme en personalepolitik, hvor mobilitet er naturlig og et af flere virkemidler til at give medarbejderne mulighed for et karriereforløb af kvalitet. Tvungen mobilitet er i denne sammenhæng mindre nyttig.

Kravene til, ønskerne om, og mulighederne for mobilitet er forskellige på de forskellige niveauer i forskerhierarkiet. Generelt gælder reglen : jo før, jo bedre (og jo nemmere). Den unge ph.d. eller postdoc kan stile mod et flerårigt ophold i et udenlandsk forskningsmiljø, hvad der senere i karrieren kan være vanskeligt foreneligt med forskerens ansættelsesmæssige og familiemæssige forpligtelser. Ligeledes er mobilitet vigtigst i de formative år. I vurderingen af mobilitetsbehovet må der udvises respekt for faglige forskelligheder (men ikke nødvendigvis traditioner). Således vil situationen være forskellig i et naturfag og i visse humanistiske fag med danske specialer. Der er ikke hermed sagt, at udlandsophold ikke er lige så nyttige for de sidstnævnte fag. Det kan blot være en langsommere proces at få påbegyndt, og der kan derfor være behov for flere direkte incitament, f.eks. kontakt med miljøer med teoretisk/metodisk beslægtethed.

I valget af stedet at tage hen må der udvises omtanke og fantasi. En god målsætning vil være at stile mod de bedste forskningsmiljøer i verden. Tilstedeværelsen på arbejdspladsen af ansete seniorforskere med stor, international kontaktflade, der kan formidle ønsket og tager forpligtelsen alvorligt, er her uvurderlig. Erfaringerne fra udlandsopholdet og den menneskelige kontaktflade, der udvikles, giver et stærkt afsæt for den videre forskergerning. Ligeledes tvinges man til at reflektere over metodevalg osv, når man ser, at tingene kan gøres anderledes end derhjemme, hvad der efterfølgende kan give gode incitament til fornyelse af det hjemlige miljø.

Forskningen understøttes af personlige netværk i den stadige søgen mod ny erkendelse og i den interne kvalitetssikring gennem "peer review". Selvom det er det skrevne ord, der tæller, er det personlige kendskab og den gensidige tillid, der opbygges gennem direkte dialog et meget vigtigt element i de fleste forskningsdiscipliner. Sådanne netværk opbygges effektivt gennem mobilitet tidligt i en forskerkarriere. Der er da også mange eksempler på, at den øgede vægt på udlandsophold i forbindelse med ph.d.-reformen netop i en tidlig fase har givet de unge forskere et stærkere netværk, som omfatter ledende miljøer og kolleger. Et forhold, som kan give betydeligt udbytte ved at forbedre kvalitet og ambitionsniveau i både valg og gennemførelse af nye forskningsopgaver.

En række af de krav og ønsker om mobilitet, der stilles til den unge forsker i forbindelse med forskeruddannelsen, f.eks. et senere postdoc-ophold, kan virke som

utilsigtede barrierer for rekruttering af kvinder til forskergenerationen. Problemet accentueres af, at tidspunktet for til- eller fravalg af forskerkarrieren ofte falder samtidigt med beslutninger om familiestiftelse og børnefødsel, og mobilitetskrav kan af den unge kvinde anses for uforenelige hermed. De senere års udvikling mod en tidlig start på ph.d.-studiet, samt fornuftige orlovsordninger i forbindelse med graviditet og fødsel, har hjulpet noget herpå. Der er fortsat behov for, at de faglige ledelser også ved de næste trin i ansættelseshierarkiet er opmærksomme på utilsigtede barrierer for kvinders muligheder, som f.eks. de kriterier, der anvendes ved stillingsbesættelser. Som nærmere dokumenteret og diskuteret i "Forskerrekruttering II" er universiteternes stabssammensætning fortsat meget skæv i kvindernes disfavør, også i gruppen af nyansatte. En målrettet indsats er påkrævet i en overgangsperiode.

Uanset fagområdet er et væsentligt element, når udbyttet af længerevarende udlandsophold skal vurderes, udvikling af evnen til tvangfrit at kommunikere mundtligt og skriftligt på fremmede sprog. Samtidig giver sproget en nøgle til at forstå og færdes i fremmede kulturer og beforder dermed den unge forskers personlige udvikling.

Mobilitet mellem sektorforskningsinstitutioner og universiteter stiller krav om en høj grad af analog stillingsstruktur på de to områder. Den nye stillingsstruktur ved sektorforskningsinstitutionerne må ses som et vigtigt skridt i denne retning. Som opfølgning heraf må kriterierne for meritring de to steder tages op til fordomsfri overvejelse, således at et længerevarende skifte mellem de to miljøer bliver et positivt element og ikke en hæmsko i det videre forløb. Graden af succes for f.eks. de aktuelle planer om dannelse af et dansk Geocenter, hvor universitets- og sektorforsknings institutter skal indgå i nær symbiose, vil afhænge stærkt af dette element. Hvis denne konstruktion bliver vellykket, kan den meget vel tænkes at blive model for tilsvarende centerdannelser på andre fagområder.

Ønske om avancement eller en stilling med flere udfoldelsesmuligheder kan få forskere til at skifte job. Dette behøver ikke at være forbundet med højere løn, men vil ofte være det. Lønnen kan være et incitament i sig selv. Ud over bedre arbejdsbetingelser vil det ofte være forskningsindholdet i en stilling, der tiltrækker. Eller det vil være muligheden for samarbejde med nye forskergrupper eller et bedre forskningsmiljø, der får forskere med et fagligt engagement til at flytte.

Endelig kan det være muligheden for at gå på deltid, der lokker. En differentieret stillingsstruktur fremmer mobilitet.

II. Hvordan fremmes mobilitet ?

For at stimulere debatten har arbejdsgruppen valgt i dette kapitel at formulere en række konkrete, begrundede forslag, som kan gennemføres ved hensigtsmæssige holdninger hos ledelserne i forskningsverdenen.

Mobilitet på ph.d.-niveauet

- **Forskellige ph.d. studieordninger inden for landets grænser bør undgås**

Der har i forbindelse med arbejdet på at effektivisere uddannelserne været gjort forsøg med forskellige studieordninger, især inden for naturvidenskab. Mens værdien af sådanne eksperimenter ikke skal betvivles, bør de ikke føre til permanente forskelle i strukturen mellem ellers beslægtede uddannelser, som i praksis vil forhindre eller væsentligt vanskeliggøre mobilitet mellem institutionerne indenfor landets grænser. Også på dette kritiske tidspunkt er det vigtigt at modvirke ambitionen om at forblive på det sted, hvor man er uddannet. Miljøskift er særlig vigtige i de formative år.

- **På fakultetsniveau bør 25 % af de ph.d.-studerende rekrutteres uden for institutionen**

I forbindelse med valg af ph.d.-projekt bør skift af institution være en fordel for ansøgeren. For mange ph.d.-projekter er blot en forlængelse af specialeemnet, uden skift af emne, vejleder eller arbejdsplads. Det er ligeledes berigende for ph.d.-miljøet på modtagerinstitutionen at have et markant islæt af forskerstuderende uddannet på en anden institution. Kvoteregler om ekstern rekruttering kan naturligvis være absurde på små fag, der kun findes et sted i landet, men på et overordnet fakultetsniveau burde det være en operativ målsætning.

- **Islættet af udenlandske ph.d.-studerende bør øges**

Der er skabt gode muligheder for at danske studerende kan gennemføre hele deres ph.d.-studium i udlandet, dels via danske stipendieordninger, dels ved en generel åben holdning over for danske studerende i en række af de lande, som er mest eftertragtellesværdige for vore kandidater. Desværre gælder det ikke i modsat retning, hvorfor der er en nettobevægelse af danske ph.d.-studerende til udlandet. Udenlandske studerende møder især to hindringer herhjemme : De danske stipendier er, med undtagelse af erhvervsforskerstipendierne, forbeholdt danske /nordiske statsborgere. (Der kan dog nu gøres undtagelser, hvis tildelingen vurderes til gavn for dansk forskning.) Det andet problem er den høje "tuition fee", måske 22.000 \$ pr. år, som afkræves udenlandske ansøgere, der ellers kommer med egne midler til dækning af leveomkostninger og bøger. Bortset fra England mødes danske stude-

rende i praksis sjældent af tilsvarende krav i udlandet. Forskerakademiet har afsat en pulje på 100 stipendier til danskere, som ønsker at gennemføre hele deres ph.d. forløb ved en udenlandsk forskningsinstitution. Det vil klart være en styrkelse af de danske forskningsmiljøer, hvis der skabtes rammer for et parallelt program for mobilitet i den modsatte retning.

- **Kravet om miljøskift bør bibeholdes i forbindelse med revision af forskeruddannelsen**

Ph.d.-uddannelsens indhold er for tiden under overvejelse, og især er tidspresset under studiet genstand for opmærksomhed. Det har i denne forbindelse været fremført, at udlandsopholdet kan virke som spild i forhold til projektet. Det må imidlertid kunne forventes, at vejlederen og den gode forskergruppe har de nødvendige internationale kontakter, således at et længerevarende ophold i et andet forskningsmiljø kan ske med udbytte. (Se endvidere Selskabets rapport "Synspunkter på Forsker-uddannelsen i Danmark")

Mobilitet på postdoc-niveaue

Inden for en række fag, og især inden for naturvidenskaberne, har der etableret sig en fast international praksis, som går ud på at forskeren har et par ansættelser af typisk 1-3 års varighed ved en anden, oftest udenlandsk, forskningsinstitution, inden forskeren overgår til rekrutteringsstillinger ved universiteter og sektorforskningsinstitutter eller i erhvervslivet. En forsker i denne fase kaldes "postdoc", og det er her den unge forsker for første gang gives mulighed for selvstændig udfoldelse uden en vejleders opsyn. Undervisningsbyrden er begrænset og består oftest i vejledning og kurser inden for postdoc'ens fagområde. Erfaringen viser, at det ofte er i denne periode, at den enkeltes forskningstalent bliver evident.

- **Postdoc ansættelse bør ikke ske ved den institution, hvor ph.d. uddannelsen har fundet sted, hvis dette sker i umiddelbar forlængelse af ph.d.-forløbet**

Der ses her bort fra en kort overgangsperiode. Ansættelseskategorien er central for danskeres videreuddannelse i udlandet og for at bringe udlændinge til Danmark.

Mens man i Danmark i de seneste år har lagt mange kræfter i reformering og dimensionering af ph.d.-uddannelsen, er opfølgning heraf på postdoc-niveaue hidtil gledet i baggrunden i de ministerielle overvejelser, på trods af, at seniorstipendierne reelt er bortfaldet så godt som alle steder. Med udgangspunkt i det overblik som nu haves over ph.d.-uddannelsens volumen, samt det veldokumenterede materiale om aldersprofilerne på forskningsinstitutionerne (Se endvidere Selskabets rapport "Forskerrekruttering I-II"), forekommer en overordnet overvejelse af postdoc-kategoriens dimensionering i Danmark nu påtrængende, ligesom det allerede er sket i en række lande. Akademiet for de Tekniske Videnskaber

initiativ vedrørende en ErhvervsPostdoc-ordning er hidtil det eneste danske initiativ i denne forbindelse, idet dog en lignende ordning er på vej i forskningsrådsregi.

• **Der bør etableres et nationalt dansk program på 50 2-årige "superstipendier" om året**

Stillingerne skal være 2-årige med mulighed for et års forlængelse, forudsat at den ansættende institution herefter vil slå en stilling op indenfor vedkommendes forskningsfelt. Programmet bør rettes mod danske statsborgere eller udlændinge med tilknytning til Danmark, med det formål at kvalificere til senere fast ansættelse. Ansøgerne, som typisk vil have et eller flere postdoc-ophold bag sig, søger via en forskningsinstitution. Programmet skal således ses som en eksplicit invitation til universiteter og fakulteter om at føre en personalepolitik baseret på opfangning af forskertalent. Vilje til faglig eller geografisk mobilitet skal være en fordel. Fordelingen sker i forskningsrådenes regi, idet det er her kendskabet til og overblikket over forskningsmiljøernes kvalitet og behov primært er til stede, ligesom man her vil kunne påse, at fordelingen på institutioner og fagområder på sigt bliver rimeligt balanceret. Ved detailudformningen af et sådant program kan man med fordel trække på erfaringerne (gode som dårlige) fra tilsvarende udenlandske programmer, som f.eks. det hollandske videnskabsakademis program (Programma Akademie-Onderzoekers, 1986-. Se Appendix), der er veldokumenteret og -evalueret. Finland har netop oprettet en pulje på 300 stillinger, uddelt i Finlands Akademis (det finske forskningsråds) regi, med dette sigte. Det foreslåede antal på 50 kan forekomme beskedent i forhold til en forventet national produktion på omkring 1000 ph.d.-er pr. år, men skønnes alligevel at kunne blive et værdifuldt instrument til udslusning af de bedste talenter blandt de forskeruddannede til starten på en forskerkarriere. Fuldt udbygget skønnes programmet at ville koste 60-65 mill. kr pr. år. Programmet bør løbe under generationsskiftets første, vanskelige periode.

En del af disse superstipendier bør reserveres kvinder, da det i øjeblikket er på dette tidspunkt disse ses at opgive forskerkarrieren. Ansættelse betinges også her af, at normale kompetencekrav opfyldes.

Mobilitet på adjunkt, lektor og professor-niveauet

Det kræver ikke megen øvelse i læsning af stillingsannoncer før man hurtigt kan se, om et stillingsopslag rettes mod en bestemt lokal kandidat (snævre, detaljerede krav, opslag kun på dansk i lokalpressen, kort ansøgningsfrist, ...) eller om miljøet reelt går efter at tiltrække internationale kapaciteter. Det bør for adjunkture, lektorater og professorater gælde, at

• **Stillinger skal annonceres bredt, internationalt og i god tid**

Denne målsætning skal naturligvis balanceres med de krav, som stilles til opbygning af en forskergruppe.

Stillingskategorien adjunkt har jævnligt været udsat for kritik. Det er da heller ikke svært at give eksempler på, at en adjunktstilling er en blindgyde i visse fag, idet den relativt store belastning med undervisning og pædagogisk uddannelse nødvendigvis vil stille adjunkten svagere forskningsmæssigt end folk med postdoc-erfaring fra udlandet, og kvalifikationerne er kun i begrænset omfang meriterende udenfor den danske universitetsverden. Man finder også uden vanskelighed eksempler på, at der i adjunkturer er sket ansættelse af lokalt uddannede folk med frisk ph.d.-grad p.g.a. behovet for løsning af kortsigtede undervisningsopgaver, i stedet for rekruttering af personer med erfaring udefra ud fra et langsigtet forskningshensyn. Flere store fagmiljøer har derfor i praksis afskaffet adjunkturerne til fordel for forskningsadjunkturer (som er en af to mulige stillingskategorier for postdocs i det gældende stillingsstrukturcirkulære). Adjunktstillingen bør derfor omdefineres og gives et reelt indhold som "lektor på prøve" og bør således kun bruges, hvis det er institutionens erklærede mål, at der efterfølgende opslås et lektorat på området. Derved fås en nær analogi med en amerikansk "tenure track" assistant professor.

- **En betingelse for adjunktansættelse er 1-2 forudgående postdoc-perioder**

Dette krav er især ønskeligt hvis der ikke forinden har været mulighed for reel mobilitet. Et blik på situationen i udlandet, som f.eks. det franske universitets- og CNRS-system, viser de problemer det kan give for både forsker og institution ved umiddelbar overgang fra ph.d.-uddannelse til fast ansættelse.

- **En betingelse for fast ansættelse er mindst to års virke ved en anden institution**

Dette kriterium er ligeledes et godt middel mod indavlstendenser, uden at det stiller sig hindrende i vejen for at gennemføre en sund, lokal rekrutteringspolitik. Et længerevarende udlandsophold bør her ses som særligt positivt og tillægges stor vægt ved ansættelse. Udlandsophold må ikke have en "sidespøseffekt" for den unge forsker, hvorved denne mere eller mindre bliver glemt af det hjemlige forskningsmiljø : Ude af øje, ude af sind !

- **Ledigtblevne professorater skal opslås**

Visse fagmiljøer har udvist langvarig tilbageholdenhed med hensyn til opslag af ledigtblevne professorater. Det er imidlertid vigtigt at sikre stillingsmobilitet også blandt forskere på seniorniveau. Professoratsopslag skaber yderligere motivation, åbner mulighed for at tiltrække stærke forskere på seniorniveau udefra, og er vigtigt for miljøets ansigt udadtil.

- **Ansættelsesproceduren bør forkortes**

Den nuværende omstændelige procedure i ansættelsessager kan i visse tilfælde stille sig hindrende i vejen for gennemførelse af nye initiativer, som samling af et forsk-

ningsteam til nye opgaver. Der er også eksempler på, at den nuværende ordning forhindrer tiltrækning af kvalificerede personer, idet den langsommelige procedure giver uacceptable problemer i en ansøgers bagland under sagsbehandlingen, hvad der afholder folk fra at søge. Tiden er således løbet fra bekendtgørelsens lange frister. Der bør etableres ordninger for undervisningsfritagelse eller orlov, der gør det muligt for medlemmer af bedømmelsesudvalg at gennemføre bedømmelsesarbejdet med størst mulig effektivitet.

Personalepolitiske foranstaltninger

• "Dual career"-hensyn bør indgå i institutionernes ansættelsespolitik

En hindring for geografisk mobilitet kan være hensynet til ægtefælles eller samlevers arbejde. Fra ansættelsessituationer i udlandet er "dual career"-hensyn velkendt, dvs. at den ansættende myndighed føler et medansvar for at finde beskæftigelse i nærområdet også for ægtefællen. Denne type hensyn er nærmest ukendte i den danske forskningsverden, skønt det også herhjemme ses meget hyppigt, at højtuddannede har en ægtefælle, som ligeledes er stærkt specialiseret. Tankegangen burde være meget nærliggende i det danske samfund, hvor to indtægter nærmest er reglen og ikke undtagelsen for den typiske familie. Det er vigtigt for institutionen, at forskerne bor tæt på miljøet og er en aktiv del af lokalsamfundet. Pendler-kulturen, som ofte har store personlige omkostninger, bør modvirkes, både af hensyn til forskermiljøet og af hensyn til forskeren selv.

• Der skal gives fastansatte videnskabelige medarbejdere mulighed for sabbat-ophold med 5 års mellemrum

Der tænkes her på tilbud om egentlig geografisk mobilitet af et halvt til et års varighed til fuldtids forskning, og ikke blot en flytning indenfor samme institution eller mellem to naboinstitutioner. Denne målsætning stiller lejlighedsvis betydelige krav til støtte, især af økonomisk art, i tilfælde hvor ægtefællens arbejde stiller sig hindrende i vejen, således at f.eks. en indkomst mistes under udlandsopholdet. Dette meget effektive værktøj til stabsfornyelse og videreuddannelse har været forunderlig lidt udnyttet i den lange periode med minimal nyrekruttering. Det er en fast procedure i en række af vore nabolande, men indgår knap nok i vort ordforråd og dermed i begrebsverdenen i den danske institutionskultur. (En sabbatordning blev rent faktisk indført af undervisningsministeriet i 1984. Ordningen blev imidlertid udmøntet på en så snæver måde, at den ikke kom til at virke.)

• Individuelle løntillæg bør bruges som motivationsfremme

Tillæggene kan enten være permanente, som f.eks. oprykning i en højere lønramme, eller gives som 4-årige kvalifikationstillæg for særlig indsats. Tildelingen bør ske på direktions/reaktor/dekanniveau på basis af en vurdering af centrale elementer i en forskers forpligtelser : undervisning, forskning og forskningsledelse.

- **Sektormobilitet bør fremmes**

Dette kræver samme niveau i forskningskompetence hos forskere ved forskellige institutioner. Det kræver en forbedring af forskningsvilkårene på sektorforskningsinstitutionerne. Der vil først og fremmest være behov for samlet forskningsorlov i ansættelsesperioden, herunder mulighed for frikøb, ved siden af det almindelige forskningsindhold i stillingen. Derfor er det positivt, at sektorministerierne nu er begyndt at afsætte penge til frikøb af forskere ved mindre forskningsinstitutioner. Der er herved kommet et supplement til støtten hertil fra forskningsrådene og private fonde. Dette bør udbygges, således at forskere i sektorforskningsinstitutionerne får tilsvarende muligheder som forskere på universiteterne.

- **Adjungering af professorer og lektorer fra sektorforskningen og erhvervsvirksomheder ved universiteterne bør udnyttes mere**

Sektorforskningsinstitutionerne rummer ofte faglig eller metodisk ekspertise, som ikke er repræsenteret ved universiteterne. Stillingscirkulæret rummer mulighed for, at sektorforskere kan adjungeres som professorer ved universitetet, med tilhørende adgang til at undervise og vejlede kandidat og ph.d.-studerende. Der må også åbnes for denne mulighed på lektorniveau. Der er herved mulighed for at skabe en direkte kontakt på personplan mellem sektorforskerinstitutionernes personale og de uddannelsessøgende til gavn for begge parter, og med et oplagt mobilitetsperspektiv. Ordningen er indtil nu kun udnyttet sporadisk, og det skønnes at en mere metodisk udnyttelse af disse muligheder vil være en relativt omkostningsfri og ubureaukratisk mobilitetsfremmende foranstaltning.

- **Seniorordninger bør bruges aktivt**

Også på seniorniveau er der behov for nytænkning. En kreativ seniorpolitik bør anvendes som et fleksibelt instrument for ledelsens håndtering af mobilitetsudfordringen omkring det kommende generationsskifte i den faste stab, hvad stillingsstrukturen nu åbner mulighed for.

Aftaler om fleksible overgangsordninger kan medvirke til at gøre overgangen mindre brat, og de kan ofte formuleres i overensstemmelse med såvel de involverede medarbejders som den faglige ledelses ønsker og behov.

Det er på mange planer en særdeles krævende opgave at lede en forskergruppe indtil og tegne et fagområdes profil udadtil, som det forventes i et professorat. Erfaringen viser da også, at personer kan gå fagligt i stå efter udnævnelsen til professor, deres interesseområde kan skifte, eller arbejdsevnen eller -lysten kan svigte med alderen. Der bør derfor være en reel mulighed for at blive løst fra opgaven og overdrage byrden til nye kræfter, eller flytte det frigjorte professorat til et andet felt i oplomstring.

III. Afsluttende bemærkninger

Peregrinatio academica - en akademisk pilgrimsrejse - kaldte man i middelalderen studerende og læreres vandring mod de steder hvor der var lærdom at hente. Sproget latin var internationalt og internationaliseringen var en del af middelalderens forskningsmiljø. Fleksibilitet, bevægelighed og åbenhed overfor nye tanker er til enhver tid nødvendige egenskaber for en forsker. Det er derfor vigtigt at debatten kommer igang om, hvordan der skabes en bevægelighed i det danske forskningsmiljø, der sikrer dansk forsknings plads i en international verden. Med moderne kommunikationsmidler er det fysisk blevet meget lettere at komme afsted på den akademiske pilgrimsrejse. Med disse forslag har vi villet pege på nogle muligheder for at også på anden måde at lette mobiliteten.

Formålet har været at henlede forskersamfundets opmærksomhed på den beskedne mobilitet i den danske forskerverden, og samtidigt gøre opmærksom på, at det måske mere er traditioner end økonomiske barrierer, som stiller sig hindrende i vejen for en større mobilitet. I rapporten fremsættes en række konkrete forslag til en forbedring af mobiliteten både internt i forskerverdenen og imellem forskerverdenen og det omgivende samfund. Disse forslag er ingenlunde en udtømmende liste, men skal snarere ses som inspirationsmuligheder for de egentlige aktører i den danske beslutningsproces. Her tænker vi naturligvis i første omgang på Folketinget, som har det endelige ansvar for den danske forskningspolitik. Forskningsministeriet, undervisningsministeriet og andre ministerier med forskning kan ligeledes bidrage ved at ændre bekendtgørelser og lignende. Vi tænker imidlertid også på ledelserne af universiteter, højere læreanstalter og sektorforskningsinstitutioner, samt den række af råd og institutioner, som er sat til at administrere den danske forskningsindsats. Forslagene kan for en stor dels vedkommende gennemføres af institutionerne selv ved hjælp af en progressiv personalepolitik. Det er vores opfattelse, at med den udstrakte frihed, som bl.a. følger af Universitetsloven, er intet til hinder for, at mange af rapportens forslag hurtigt og uden større økonomiske ofre kan sættes i værk.

I sidste ende ligger ansvaret dog hos forskerne selv. Vi må aktivt medvirke til at skabe en kultur og udvikle vaner, der gør mobilitet til en helt selvfølgelig del af vor forskeradfærd til stor gavn for alle forskere, institutioner og dermed samfundet som helhed.

IV. Arbejdsgruppens sammensætning

Rapporten er udarbejdet af en arbejdsgruppe nedsat af Videnskabernes Selskabs Forskningspolitiske Udvalg med følgende sammensætning :

Docent Nils O. Andersen (formand)
Københavns Universitet
Niels Bohr Institutet
Ørsted Laboratoriet
Universitetsparken 5
2100 Kbh. Ø.

noa@fys.ku.dk

Arkivchef Birgit Løgstrup
Rigsarkivet
Rigsdagsgården 9
1218 Kbh. K.

bl@ra.sa.dk

Forskningsdirektør Jørgen Kjems
Forskningscenter Risø
4000 Roskilde

kjems@risoe.dk

Professor Jens Oddershede
Kemisk Institut
Odense Universitet
Campusvej 55
5230 Odense M.

jod@dou.dk

Professor Ditlev Tamm
Københavns Universitet
Det retsvidenskabelige Institut A
Studiestræde 6
1455 Kbh.

awdt@pc.ibt.dk

V. Appendix

Det Kgl. Hollandske Videnskabsakademi initierede i 1986 et program til rekruttering af forskere til universiteterne - "KNAW-stillinger" i daglig tale. Programmet blev nyligt beskrevet i forbindelse med indkaldelsen af ansøgninger til rekrutteringsstipendierne til uddeling i 1996. Beskrivelsen følger nedenfor i dansk oversættelse. Holland har 13 universiteter, heraf 2 tekniske og 1 landbrugsuniversitet, til dets ca. 15 mill. indbyggere.

Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen

Programma Akademie-Onderzoekers

Formål og indretning af Akademi-Forsker Programmet med henblik på ansættelser i 1996

Baggrund

I 1986 startedes Akademi-Forsker Programmet. Inden for rammen af dette program er indtil udgangen af 1995 210 Akademi-Forskere blevet ansat ved de hollandske universiteter. I 1996 kan 30 unge forskere ansættes for en periode på 3 år. Bedømmelsen af ansøgninger for ansættelse i 1996 vil ske i perioden fra september til december 1995.

Foranlediget af en evaluering af programmet er dets sigte omformuleret. Programmet rettes mod potentielle topforskere, som står i begyndelsen af deres videnskabelige karriere, for at sikre dem for de højere uddannelsesinstitutioner. Programmet vil tilvejebringe en kontinuerlig strøm af talentfulde unge forskere til videnskaben i Holland.

Hver Akademi-Forsker tilbydes en ansættelse med perspektiv om en femårig løbetid. I modsætning til programforløbet indtil nu, er det fremover ikke muligt at blive ansat direkte for fem år. I første omgang tages udgangspunkt i en treårig ansættelse på basis af en forskningsplan, som kan bringes til en meningsfuld afrunding indenfor tre år, men som på naturlig måde vil kunne følges op med et fortsættelsesprojekt på to år. Fortsættelsesprojektet skal have en klar indholdsmæssig sammenhæng med begyndelsesprojektet. Fortsættelsesansøgningen kan indgives to et halvt år efter ansættelsen og ledsages af en af universitetet afgiven garanti for en fast, ordinær ansættelse ved udgangen af den toårige forlængelsesperiode. Hvis det pågældende universitet ikke kan afgive en ansættelsesgaranti, har den pågældende forsker mulighed for, sammen med KNAW-midlerne, at flytte til et andet universitet, hvis dette universitet vil give en ansættelsesgaranti. Kravet om en indholdsmæssig sammenhæng mellem begyndelses- og fortsættelsesprojekt vil her fortsat blive opretholdt. Kravet om en ansættelsesgaranti er en eksplicit invitation til universiteter og fakulteter om at føre en personalepolitik baseret på opfangning af forskertalent.

Til Programmet kommer kvalificerede forskere i betragtning, som 1. januar 1996 ikke er fyldt 40 år, som har erhvervet en ph.d. grad, og som ikke har en ordinær, fast ansættelse ved det universitet, som indgiver ansøgningen. Der afviges i princippet ikke fra aldersgrænsen. Hvis en ansøgers sociale omstændigheder imidlertid gør en strikt håndhævelse af alderskriteriet urimelig og uretfærdig, kan styrelsen beslutte alligevel at behandle ansøgningen. Oplysninger om disse omstændigheder skal ledsage ansøgningen. Ved manglende oplysning herom bliver en ansøgning fra en forsker over 40 år afvist og vil ikke blive indholdsmæssigt bedømt.

Ansøgninger om ansættelse i deltid kan i princippet ikke indgives.

Også ikke-hollændere kan komme i betragtning til ansættelse som Akademi-Forsker, hvis den pågældende ikke har en ordinær ansættelse ved et universitet i ind- eller udland og kort forinden i mindst

halvandet år *sammenhængende* har haft (nær) fuldtids ansættelse ved forskning eller undervisning ved et hollandsk universitet.

Ansøgning kan også indgives af forskere, som er sikre på, at de afslutter ph.d. uddannelsen inden *1. december 1995*. En endnu ikke afsluttet ingeniør, som indsender en ansøgning ved et teknisk eller alment universitet indenfor et teknisk-videnskabeligt fagområde, skal forsvare sin afhandling før *1. juli 1996*. Denne udvidelse sker for at stimulere deltagelsen af de tekniske videnskaber i Programmet.

For en forsker kan kun indgives én ansøgning. For forskere, for hvem der ved en tidligere runde i Programmet har været indgivet en ansøgning, som afvistes af KNAW, kan der kun én gang indgives fornyet ansøgning. Ansøgninger, som ikke anbefales af universitetet, falder *ikke* ind herunder.

En ansættelse som Akademi-Forsker ved universitetet skal senest finde sted pr. 1. juli 1996. Tildeling af forskerstillingen er personlig. Dette indebærer, at tildelingen bortfalder, hvis den pågældende forsker fratræder i løbet af projektperioden.

Programmet sigter mod at forstærke universiteternes forskningspotentiale. Ikke-universitære forskningsinstitutter er som sådanne udelukket fra tildeling. Dette udelukker ikke, at forskeren for kortere eller længere tid opholder sig ved et sådant institut i forbindelse med et samarbejde.

Indretning

I forbindelse med tildelingen af de forskellige ansøgninger sonder Akademiet mellem fem videnskabsområder, nemlig

1. humaniora (geesteswetenschappen)
2. samfundsvidenskaberne (gedrags- en maatschappijwetenschappen)
3. naturvidenskaberne (natuurwetenschappen)
4. de tekniske videnskaber (technische wetenschappen)
5. sundhedsvidenskaberne (levenswetenschappen)

Hvert år fastsættes ved hjælp af en fordelingsnøgle et skønnet antal forskerpladser per videnskabsområde og per universitet, i forhold til antallet af ansøgninger. Fordelingsnøglen er resultatet af en beregning på grundlag af antal professorer og antal forskeruddannede per videnskabsområde og per universitet. Den ved ansøgningsrunden 1995-1996 anvendte fordelingsnøgle er baseret på antallet af professorer for 1993 samt antallet af forskeruddannede midlet over årene 1990 t.o.m. 1992. Se den vedlagte oversigt vedrørende fordeling på de fem definerede videnskabsområder.

Ansøgningerne bliver bedømt efter to kriterier:

1. kvaliteten af den pågældende forsker og det foreslåede forskningsprojekt;
2. niveauet af det direkte omgivende forskningsmiljø og måden hvorpå projektet passer ind i forskningen og forskningspolitikken ved det pågældende universitet eller fakultet.

Ad 1.

I denne vurdering indgår som minimum følgende forhold

- kvaliteten af den tidligere forskning, og her især ph.d. afhandlingen
- kvantitet og kvalitet af publikationer, målt med international målestok
- anseelse i den nationale og internationale forskerverden
- kontakt med fremragende forskere og institutter i ind- og udland indenfor det fagområde, som forskningsprojektet omhandler
- den innovative karakter af forskningsprojektet.

Ad 2.

I denne vurdering indgår som minimum følgende forhold

- en klart beskrevet målsætning og forskningsplan for projektet
- sammenhæng i forskningsprojektet
- projektets holdbarhed indenfor en periode på tre år
- sammenhæng med udviklingen i forskergruppens almene forskningsprogram.

I ansøgningen må angives de udgifter, som er specifikt forbundet med udførelsen af forskningsprojektet. Universitetet modtager i 1996 et bidrag på f 100.000,- (ca. 350.000 DKK) pr. år for hver fuldtidsansat Akademi-Forsker. Nogle universiteter har lavet den ordning, at hvad der rester af de f 100.000,-, når personaleomkostninger er fratrukket, kan anvendes til finansiering af (en del af) materielomkostningerne. Andre universiteter stiller udover beløbet på f 100.000,- et fast bidrag til rådighed for materieludgifter.

Ansøgninger kan indgives om forskningsprojekter med en løbetid på tre år. Forskningserfaring erhvervet i et andet miljø, end det man er uddannet i, anses for positivt. Hvis projektet indebærer international forskningserfaring for en del af perioden, bliver dette regnet for en fordel.

Ved bedømmelse af ansøgninger indenfor natur- og sundhedsvidenskaberne bliver som regel givet fortrin til forskere som allerede har nogen forskningserfaring i udlandet, *eller* til nylige ph.d.er, såfremt ph.d.-projektet har rummet et udlandsophold.

En Akademi-Forsker er ansat ved et universitet og ikke i en stilling ved KNAW. En Akademi-Forsker har derfor også den retsstilling og de arbejdsbetingelser, som er gældende ved det pågældende universitet.

Tildeling

Universiteterne foretager selv den første udvælgelse. De kan få oplysninger fra Akademiet om det for dem fastsatte maximum. Den endelige udvælgelse forestås af Akademiet, som stiller de medfølgende midler til rådighed for universitetet.

En Akademi-Forsker forventes at indsende en kort situationsrapport efter et år, og en slutrapport efter tre år.

For 1995 gælder følgende procedure. Universiteterne modtager fra Akademiet i maj 1995 information og ansøgningsblanketter i forbindelse med programmet. Inden 1 september skal indstilling om ansøgningerne være indgivet til Akademiet. Akademiet træffer beslutning om tildeling i december 1995.

Klageprocedure for Akademi-Forsker Programmet

I tilfælde af at en gyldig ansøgning ikke bliver tilgodeset, og den pågældende ansøger finder at Akademiet ikke har truffet en rimelig afgørelse, kan der indgives en skriftlig klage herom til Akademiets ledelse. Ledelsen lader sig ved behandlingen rådgive af Klagekommissionen for Akademi-Forskere.

Klager over et universitets udvælgelsesbeslutning skal indgives til det universitet, som har truffet beslutningen. Akademiet behandler *ikke* klager over en sådan beslutning.

Oplysninger

Nærmere oplysninger om programmet kan fås ved henvendelse til sekretariatet for Akademi-Forsker Programmet (tel. 020-55 10 705).

April 1995

 (Dansk oversættelse ved Nils O. Andersen, med hjælp fra Henrik Rudolph. NOA har yderligere materiale om programmet, herunder ansøgningsformularer med vejledning. Der findes også en evalueringsrapport for programmets første 10 års periode, 1986-1995.)

VI. Litteraturliste

Forskermobilitet. Rapport afgivet til undervisningsministeren af initiativgruppen vedrørende øget forskermobilitet. Undervisningsministeriet, september 1984. ISBN 87-503-5104-4

Notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver og undervisningsopgaver ved de højere uddannelsesinstitutioner. Undervisningsministeriet, 1993.

Betænkning om Geocenter. Redegørelse fra udvalget vedrørende oprettelse af et Geocenter. Betænkning nr. 1308. Forskningsministeriet, december 1995. ISBN 87-90007-30-1

Mobilitetsfremme - Et forslag til nye virkemidler. Akademiet for de Tekniske Videnskaber, Maj 1996

