

Stillingsstrukturen, forskningsfinansiering og den forskningsbaserede uddannelse 2015-2025

Frederik Voetmann Christiansen¹, Institut for Naturfagenes Didaktik, Københavns Universitet

Abstract

Artiklen analyserer, hvordan stillingsstrukturen fra 2020 og 2025 har påvirket forholdet mellem forskning, undervisning og karrierevejene på danske universiteter – set i lyset af et markant skifte i forskningsfinansieringen mod eksterne midler på universiteterne. Der fokuseres især på tilblivelsen af og indholdet i 2020-stillingsstrukturen, der på en række punkter styrkede undervisningen og fokus på undervisningskompetencer, og som også havde en ambition om at bedre karrierevejene for postdocs. Med udgangspunkt i udviklingen i stillingskategorier i perioden 2015-2025 drøftes om ambitionerne i stillingsstrukturen er blevet indfriet. Et centralt problem er ikke blevet løst: De uklare karriereveje og muligheder der er postdoc-stillingen – den såkaldte "postdoc-sump". Artiklen argumenterer for, at problemet ikke kan løses gennem revision af stillingscirkulæret alene, og at der er behov for sammenhængende udvikling af forskningsfinansieringen, den forskningsbaserede undervisning og stillingsstrukturen på universiteterne.

Introduktion

For 10 år siden skrev jeg en artikel til DUT, der handlede om stillingsstrukturens betydning for samspillet mellem forskning og undervisning på universiteterne (Christiansen, 2016). Artiklen beskrev udviklingen i stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter i perioden 1994 til 2015, og jeg argumenterede for, at disse cirkulærer havde særdeles stor betydning for udviklingen af forskningen, undervisningen og samspillet mellem dem på universitetet. Der er siden 2016 kommet to nye bekendtgørelser om stillingsstruktur (i hhv. 2020 og 2025), og det er derfor faldet mig naturligt at skrive en fortsættelse af artiklen fra dengang. Artiklen vil primært fokusere på tilblivelsen af stillingsstrukturen fra 2020 og indholdet af denne. Denne stillingsstruktur har været særlig væsentlig i styrkelsen af universiteternes fokus på universitetspædagogik og pædagogisk efter- og videreuddannelse. Jeg vil relatere ændringerne i stillingsstrukturen til, hvordan antallet af ansatte i de forskellige kategorier har udviklet sig for at vurdere om centrale *intentioner* med 2020 stillingsstrukturen faktisk er blevet indfriet. Sidst i artiklen vil jeg perspektivere og problematisere et enkelt aspekt fra stillingsstrukturen 2025. I denne artikel vil jeg kun berøre den ændring i stillingsstrukturen for 2025, der vedrører adjunkt- og postdoc-kategorierne, da den hænger tæt sammen med artiklens øvrige tematikker. De ændringer, der i øvrigt blev indført med stillingsstrukturen 2025, omhandler primært de kliniske stillinger, og selvom ændringerne kan synes små, er der faktisk rigtig meget at sige om dem – men det ligger ud over, hvad der er muligt med denne artikel. Udviklingen i forskningsfinansieringen, stigningen i midlertidige stillinger og vilkårene for den forskningsbaserede undervisning er tæt sammenvævede problemstillinger, som artiklen på forskellige måder behandler med stillingsstrukturen som afsæt.

¹ fchristiansen@ind.ku.dk

Jeg vil indlede med en kort gengivelse af nogle hovedpunkter og idéer fra den tidligere artikel samt lidt perspektivering.

Artiklen gennemgik fem stillingscirkulærer, startende med det fra 1993, der indførte krav om pædagogisk uddannelse af adjunkter, indtil cirkulæret fra 2015. Artiklen pegede på flere forskydninger i ansættelsespraksis i perioden, der har muliggjort, at relativt flere blev ansat i stillinger, der altovervejende har fokus på forskning frem for undervisning. Dette gjaldt især postdoc-kategorien, der blev indført i 2004, og som i perioden indtil 2016 var i meget kraftig vækst – til dels på bekostning af stillingstypen adjunkt, der både omfatter forskning og undervisning. Der blev argumenteret for, at undervisning og undervisningskvalifikationer var underbelyst i flere af stillingsbeskrivelserne, og der var behov for at styrke de stillingskategorier, der kobledes forskning og undervisning frem for dem, der primært fokuserede på forskning. Artiklen pegede også på, at karrierevejene for postdocs var blevet uklare og anbefalede afskaffelse af stillingskategorien, da det var blevet en karrieremæssig blindgyde.

Artiklen blev skrevet på et tidspunkt (2015), hvor forskningsfinansieringen havde ændret sig voldsomt på ret kort tid, ikke mindst på grund af det øgede fokus på konkurrenceudsatte forskningsmidler (specifikt globaliseringsmidlerne, jf. fx Finansministeriet (2006)), der havde ført til en kraftig stigning i antallet af ph.d.-studerende og postdocs. I den efterfølgende periode er skiftet i forskningsfinansieringen blevet endnu mere ekstremt, selvom det ikke længere er globaliseringsmidlerne (men private fonde), der har drevet udviklingen. Fra 2013 til 2023 faldt den relative andel af basismidler ift. eksterne kilder i forskningsfinansieringen fra 56,2 % til 48 % (Danske Universiteter, Tal om danske Universiteter, 2025). Det skyldes ikke et absolut fald i basismidlerne, men at der er kommet mange flere eksterne midler til. Dette er jo umiddelbart positivt – at vi i Danmark har private fonde og aktører, der er villige til at støtte dansk forskning og udvikling i så stort omfang. Men hverken universitetssystemet eller fondene har været gearet til den hastige ændring af forskningsfinansieringen, hvorfor ændringen har haft nogle utilsigtede konsekvenser.

I første omgang er der fx den konsekvens af ændringen af forskningsfinansieringen, at de eksterne midler fordeles meget ujævnt. Der flyder mange flere penge i retning af naturvidenskab, teknologi og sundhed end til humaniora og samfundsvidenskab. Staten kunne i princippet imødegå dette ved, at midler fra offentlige kasser dækkede forskning, som de private ikke dækkede, men de offentlige fonde prioriterer i vid udstrækning de samme områder (Degn et al, 2024). Denne skævhed i bevillingerne forværres af, at mange af de eksterne midler ikke inkluderer tilstrækkelige overheads til at finansiere projekterne. Det betyder, at en ekstern bevilling må følges af en medfinansiering fra institutionen, der må betales fra basisbevillingen til driftsudgifter mv. Danske Universiteter har for nylig lavet en aftale med seks private fonde, hvor der tages skridt til en bedre dækning af indirekte omkostninger til eksternt finansierede forskningsprojekter gennem fastsatte projekttillæg (Danske Universiteter, 2023), men selvom den er et skridt på vejen løser aftalen langt fra problemerne. Rektor for Københavns Universitet har for nylig argumenteret for, at Københavns Universitetet måske skal acceptere at blive lidt mindre, "men med bedre vilkår for dem, vi har ansat." (Baggersgaard, 2025).

Hvordan ændringen af forskningsfinansieringen bredere set påvirker den forskningsbaserede undervisning på universiteterne er uklart, men der er et erkendt behov for nærmere undersøgelser af det (se fx DFIR, 2020, s. 48). Det er nærliggende at antage, da den eksternt finansierede forskning båndlægger store dele af basismidlerne, der bruges til bygningsudgifter, fastansattes løn mv.

Der er ingen nævneværdig tvivl om, at der på universiteterne sker markante forskydninger i retning af en stærkere vægt på sundhed, teknik og naturvidenskab, og relativt mindre vægt på øvrige områder – også i forhold til uddannelse. Antallet af indskrevne studerende på danske universiteter faldet med 10% i perioden 2014-2024. Dette fald dækker over et kæmpe fald på humaniora på næsten 40 % i antal indskrevne studerende(!), og 9 % på samfundsvidenskab, mens sundhedsvidenskab, teknologi og naturvidenskab har

fastholdt samme antal indskrevne studerende. Inden for forskeruddannelserne ses det samme billede. I perioden 2014 til 2024 har der været en lille stigning i antal ph.d.-studerende samlet set, men det dækker over et fald i antal indskrevne ph.d.-studerende på 35 % på humaniora og 25 % på samfundsvidenskab, samtidig med at der har været en stigning i antal indskrevne på 22 % på sundhedsvidenskab og 4 % inden for teknik og naturvidenskab (Danske Universiteter, 2025b).

Tilblivelsen af stillingsstrukturen 2020

Ændringer vedrørende forskningen og karriereveje

Stillingsstrukturen, der blev vedtaget i december 2019 og trådte i kraft i 1. januar 2020, var resultat af et langvarigt og grundigt arbejde i ministeriet, som byggede på anbefalinger fra flere udvalgs anbefalinger. Resultatet var en større ændring af stillingsstrukturen, både hvad angik forskning og undervisning og samspillet mellem dem.

I månederne og årene forud for revisionsarbejdet (der påbegyndtes for alvor i januar 2019) var der udkommet flere publikationer, der pegede på behov for ændringer af hensyn til forskningen, undervisningens status og de ansattes karriereveje – herunder bøger, der belyste prekarisering bredere set (se fx Gleerup et al, 2018).

Mest afgørende for de ændringer, der vedrørte forskning og karriereveje, var rapporten "Karrierer i forskningen", der udkom i januar 2019 kort inden nedsættelsen af de arbejdsgrupper, der skulle give forslag til revision af stillingsstrukturen (DFiR, 2019). Denne grundige og meget læseværdige rapport baserede sig på et datamateriale, der beskrev udviklinger i videnskabeligt ansattes karriereveje i perioden 1999-2017 (Damvad Analytics, 2018). Da mange af anbefalingerne fra rapporten blev indført med stillingsstrukturen 2020, har jeg i boks 1 gengivet rapportens to konklusioner og hovedanbefalinger og indsat rapportens skematiske forslag til ændring af stillingsstrukturen (som den struktur, der blev vedtaget).

Anbefalingerne i rapporten skal ses i lyset af den situation, at der var kommet langt flere konkurrenceudsatte forskningsmidler til universiteterne, og at universiteterne for at imødekomme dette i vid udstrækning havde prioriteret ansættelser i tidsbegrænsede stillinger med hovedvægt på forskning – specifikt ph.d.-studerende og postdocs. I lighed med analysen i Forfatter (2016) pegede DFiR rapporten på, at der havde været utilsigtede konsekvenser af denne udvikling:

"Intentionerne med mange midlertidigt ansatte forskere ved universiteterne var todelt. Dels skulle det være et udgangspunkt for en styrket fødekæde af medarbejdere til erhvervslivet, dels skulle de flere medarbejdere styrke dansk forskning på universiteterne. Begge formål er indfriet, men har imidlertid ført til det, som DFiR karakteriserer som postdoc-sumpen. Det er en karriereblindgyde, hvor yngre forskere er for længe ansat i midlertidige job uden at påbegynde et egentligt karriereforløb som videnskabelig medarbejder. Det er spild af talent for den enkelte og for samfundet generelt." (DFiR, 2019, s. 29).

"Postdoc-sumpen" var forårsaget af store stigninger i antallet af midlertidige stillinger i perioden uden en tilsvarende stigning i de faste stillinger (DFiR, 2019, s. 32). Dermed blev karrierevejen frem mod en fast stilling forlænget, hvilket blev understreget i datamaterialet. Et par eksempler fra rapporten: (1) Vejen fra ph.d.-grad til lektorgrad tog i 2009 ni år, og i 2017 elleve år. (2) To ud af tre kvinder med børn, der fik deres ph.d.-grad i 1999-2002 og stadig var ansat på universitetet 6 år efter graden, var ansatte midlertidige stillinger. For dem, der fik deres grad i 2007-2009, var 3 ud af 4 i midlertidige stillinger 6 år efter (DFiR, 2019, s. 30).

DFiRs forslag til løsning af problemet med "postdoc-sumpen" var, at postdoc-kategorien i videre udstrækning skulle pege *ud* af universitetet og i retning af forskningen i erhvervslivet, og at såvel universiteterne som erhvervslivet skulle påtage sig roller ift. en karrierevejledning i dén retning. I DFiRs forslag til ændring af stillingsstrukturen er postdocstillingen derfor *adskilt* fra adjunktniveauet (jf. figuren i tekstboksen), mens den i stillingsstrukturen fra 2015 indgik som en stilling på "adjunktniveau".

Stillingsstrukturen fra 2013/2015 havde allerede indbygget en mulighed for, at adjunkturer kunne være uden tidsbegrænsning – og at adjunkten/forskeren overgik til lektor/seniorforsker uden opslag efter en fagkyndig bedømmelse. Enkelte universiteter var gået i gang med udvikling af såkaldte tenure track-forløb (se Videnskabernes Selskab, 2014). DFiR argumenterede for, at tenure track-programmer kunne bidrage til øget gennemsigtighed i rekrutteringen og særligt til at tiltrække internationale kandidater. Rapporten beskrev en kontur af, hvad et dansk tenure track-forløb kunne indeholde i forhold til kvalificering, og specificerede, at der skulle foretages evaluering både midtvejs og afslutningsvist. DFiR anbefalede også, at der etableredes tenure track-forløb for lektorer – et forslag, der også havde været fremført af bl.a. Københavns universitet.

Tekstboks 1: Anbefalinger og konklusioner fra DFiR-rapporten "Karrierer i forskningen" (2019):

Konklusion I: Der er i dag langt flere medarbejdere, der arbejder med forskning i erhvervslivet end på universiteterne.

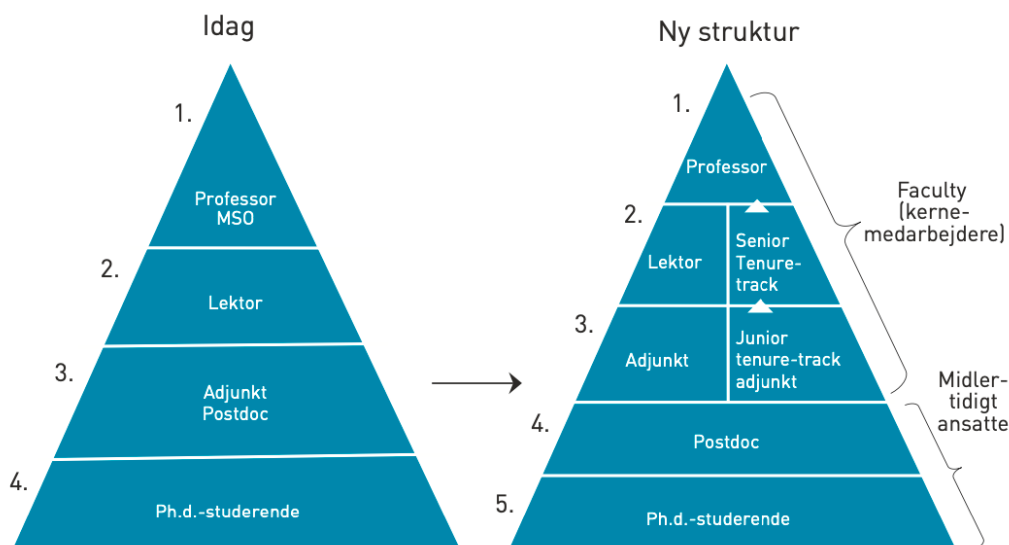
Anbefalinger:

1. *Til erhvervsliv og brancheorganisationer:* Tydeliggør karrierevejene for forskning i erhvervslivet
2. *Til erhvervsliv og universiteter:* Karrierevejledningen af yngre forskere bør i højere grad rettes mod ansættelse i erhvervslivet
3. *Til universiteterne:* Rekrutter bredt, åbent og internationalt

Konklusion II: Der er opstået uhensigtsmæssigheder i universiteternes karriereveje, som på sigt kan skade dansk forsknings kvalitet

Anbefalinger:

1. *Til ministeriet:* Indfør tenure track-programmer i stillingsstrukturen
2. *Til ministeriet:* Udfas professor MSO-stillingen
3. *Til ministeriet, universiteterne og forskningsfinansierende fonde:* Der bør findes finansieringsmodeller, som muliggør, at den eksternt finansierede forskning i højere grad kan varetages af fastansatte videnskabelige medarbejdere på universiteterne.



Ændringer vedrørende undervisningen rolle og meritering af undervisning

Hvor DFIR rapporten gav en række anbefalinger vedrørende styrkelse af forskningen og karrierevejene, gav rapporten ikke forslag til, hvad der skulle gøres i forhold til beskrivelsen af undervisningen. En række andre publikationer havde dog givet forslag til, hvordan stillingsstrukturens beskrivelser kunne ændres for at styrke undervisningens rolle. Allerede i 2014 havde Udvalget for Kvalitet og Relevans i de Videregående Uddannelser peget på behovet for at justere stillingsstrukturen for at "understøtte, at uddannelserne kan sammensætte en alsidig underviserstab, som tilsammen har de nødvendige faglige, pædagogiske og praksisrettede kompetencer." (Kvalitetsudvalget, 2015, p. 45). I forhold til stillingsstrukturen pegede udvalget på, at forskning generelt blev givet større fokus end undervisning i stillingsstrukturen, fx at undervisning var helt fraværende i beskrivelse af indholdet af professorstillingen (Kvalitetsudvalget, 2014). Også den praksisrettede dimension af underviserkompetencerne skulle, ifølge denne rapport, tydeliggøres i stillingscirkulæret.

I det senere nedsatte Udvalg om bedre universitetsuddannelser (Udvalg om bedre universitetsuddannelser, 2018) anbefalede det, at undervisning skulle anerkendes på lige fod med forskning, og at universiteterne skulle arbejde med en "certificeringsordning, mere systematisk brug af undervisningsportfolio eller belønning af de dygtigste undervisere". For at styrke praksisdimensionen anbefalede udvalget, at brugen af eksterne lektorer uden hovedstilling uden for universitetet skulle begrænses. Et flertal i udvalget anbefalede desuden, at der åbnedes bredere op for ansættelse af studieadjunkter og studielektorer. Disse stillingstyper eksisterede allerede i stillingsstrukturen fra 2015, men anvendelsen af dem var begrænset til bestemte institutioner.

I regeringens udspil "Fleksible Universitetsuddannelser til Fremtiden" fra september 2018 var anerkendelsen af undervisningskvalifikationer også i fokus. I udspillet lød det, at universiteterne skulle udvikle en "praksis for systematisk at anerkende god undervisning", og at "[u]ndervisere på alle karrieretrin skal have mulighed for og pligt til pædagogisk og didaktisk kompetenceudvikling", at "undervisningsmæssige kvalifikationer skal vurderes i alle ansættelser [...] af videnskabeligt personale (Regeringen, 2018).

I halen på Udvalget for Bedre Universitetsuddannelser blev der i august 2018 nedsat endnu et udvalg, der skulle give anbefalinger til en forbedret meriteringsstruktur for forskning, undervisning og vidensspredning. I meriteringsudvalgets kommissorium beskrives, at udvalget skulle adressere modeller for "undervisningsporteføljer og vurdering af undervisningskvalifikationer på lige fod med forskningskvalifikationer ved ansættelser, jf. Universitetsudvalgets anbefalinger" i forhold til meritering af uddannelse (Meriteringsudvalget, 2019).

Kort efter, i december 2018, nedsatte Uddannelses- og Forskningsministeriet så fire arbejdsgrupper, der skulle fremkomme med forslag til revision af stillingsstrukturen. Specifikt blev der nedsat grupper, der arbejdede med følgende områder:

- Afdækning af behovet og rammerne for en eventuel stilling som klinisk adjunkt
- Mulig udvidelse af tenure track-ordningen til professorniveau
- Anvendelse af kategorierne studieadjunkt og studielektor (og ekstern lektor)
- Pædagogisk/didaktisk opkvalificering af ansatte i alle stillingskategorier

I kommissorierne til arbejdsgrupperne henvises der bl.a. til Universitetsudvalgets anbefalinger og regeringsudspillet "Fleksible uddannelser til fremtiden" (2018). Udvalget om kliniske stillinger blev nedsat efter henvendelse fra universiteterne.

Arbejdsgrupperne arbejdede indtil sommeren 2019. I denne sammenhæng er den mest relevante at drøfte arbejdsgruppe 4. Arbejdsgruppen bestod af repræsentanter fra de forskellige universiteter, herunder

repræsentanter med professionel indsigt i universitetspædagogik. Som led i udvalgets arbejde blev der foretaget kortlægninger af (1) universiteternes praksis i forhold til pædagogisk kvalificering af undervisere, (2) universiteternes anvendelse af undervisningsportfolio og modeller for dette og (3) organisering og bedømmelse af universitetspædagogikum. Desuden blev der som led i udvalgets arbejde udarbejdet oversigter over internationale modeller for krav til underviserkvalifikationer.

I marts 2019, mens udvalgsarbejdet var i gang, udgav Akademikerne (AC) en publikation benævnt "10 bud på en stærkere karrierestruktur på universiteterne". De 10 bud harmonerede med mange af de anbefalinger, der var kommet i DFIR-rapporten, men skærpede i visse tilfælde anbefalingerne. AC anbefalede således, at ansættelse i tenure track-adjunkture skulle være hovedreglen, og at ansættelse i tidsbegrænsede adjunkture kun undtagelsesvist skulle kunne finde sted. AC støttede også etablering af forfremmelsesprogrammer for lektorer, og at karrierespørgsmålene for postdocs skulle gøres meget klarere gennem løbende karrierevejledning og klare mål for om stillingerne skulle pege ud eller ind på universitetet. Postdoc-ansættelse er, lyder det, "snarere [...] blevet et ekstra led imellem ph.d.-uddannelsen og adjunkturet, så perioden frem til fastansættelse forlænges, og mange postdocs står uden alternative karriereplaner til en adjunktansættelse" (Akademikerne, 2019). I forhold til meritering af undervisning bakkede AC "op om meriteringsudvalgets arbejde med at udvikle nye metoder til at dokumentere og anerkende den fremragende undervisning, og at disse bliver indarbejdet i stillingsstrukturen". AC bakkede også op om krav om at eksterne lektorer skulle have en anden hovedbeskæftigelse, og en generalisering af studielektorkategorien (Akademikerne, 2019). AC ønskede også flere ordinære professoransættelser for at kunne tiltrække og fastholde talenter.

Meriteringsudvalgets rapport udkom i april 2019, og rapportens anbefalinger vedrørende meritering af undervisning kom til at indgå i drøftelserne i udvalget og det efterfølgende arbejde. Rapporten gav en række anbefalinger ift. meritering af forskning, undervisning og vidensspredning. I forhold til meritering af undervisning blev der argumenteret for, at der var behov for en "kulturændring" på universiteterne, så undervisning blev set som et "fælles fagligt domæne". Blandt de centrale anbefalinger i rapporten var:

- Bedømmelse af undervisningsmeritter skal altid indgå ved ansættelsen af videnskabeligt personale.
- Bedømmelsesudvalg skal foretage en reel vurdering af kandidaternes undervisningskompetencer, og bedømmelser, der kun fokuserer på forskning, bør afvises.
- Universiteterne skal fastsætte normer for løbende faglig opkvalificering af undervisningskompetencer for alle videnskabeligt ansatte på tværs af karriereforløbet.
- Der skal udvikles en ensartet dokumentationspraksis for undervisningskompetencer, primært gennem brugen af undervisningsportfolier med fælles grundelementer på tværs af universiteterne.

Stillingsstrukturen 2020: en styrkelse af undervisningens status.

I perioden forud for stillingsstrukturen 2020 var der, som skitseret ovenfor, lagt i kakkelloven til en række ændringer både i forhold til etablering af mere direkte karriereveje, justering af rammerne for postdoc-kategorien, og (ikke mindst) en tydeliggørelse af undervisningens status i stillingsindhold og kvalifikationskrav. I den stillingsstruktur, der blev vedtaget december 2019 og trådte i kraft i januar 2020 blev mange af disse ting adresseret. I grove træk kan man sige, at den overordnede struktur, som DFIR havde foreslået, (skitseret figuren i tekstboks 1) blev vedtaget.

Postdoc-stillingen var dermed ikke længere beskrevet som en stilling på "adjunktniveau", men blev beskrevet under "Øvrige, generelle stillinger". Dette var, ifølge høringsbrevet, for at "skille den universitære karrierevej" fra de øvrige stillinger, som også anbefalet i DFIRs rapport. I stillingsstrukturens "Generelle bemærkninger"

blev det specificeret, at universiteterne skal "synliggøre karriereperspektiverne for de ansatte videnskabelige medarbejdere, herunder især ansatte i tidsbegrænsede stillinger. Det sker bl.a. ved en løbende drøftelse af karriereveje på og uden for universitetet for den enkelte medarbejder".

Hovedstillingerne defineredes nu som adjunkt/forsker, lektor/seniorforsker og professor.

Adjunkt/forsker-kategorien havde som hidtil to forskellige former. Et tidsbegrænset 4-årigt forløb som adjunkt eller forsker, og et 6-årigt varigt forløb som adjunkt eller forsker, der nu eksplicit blev kaldt "tenure track". I beskrivelsen af tenure track-forløbene blev det nu specificeret, at kriterierne for overgang til lektor/seniorforsker skal være klare ved opslaget, og universitetet løbende skal følge op på den ansattes udvikling i forhold til kriterierne.

I indholdsbeskrivelserne for både lektor, seniorforsker og særligt professor blev fokus på undervisningen styrket. For professorer nævntes ud over forskningsledelse nu også kursus- og studieledelse, og der blev stillet krav til ansøgere om "erfaring med varetagelse af undervisning på flere niveauer, prøver/eksamen, kursus-/studieledelse, samt bidrag til lærebøger/undervisningsmateriale". Det blev også i beskrivelsen klargjort, at man i bedømmelsen skulle sikre, at kandidaten kan varetage "forsknings- og undervisningsmæssige ledelsesfunktioner".

Der indførtes, som foreslået i DFIR-rapporten (og af Københavns Universitet), også et "forfremmelsesprogram til professor" på maksimalt 8 år, hvis indhold det enkelte universitet kunne specificere nærmere. Som for tenure track-adjunkt/forskere fremgik det, at universitetet skulle opstille klare bedømmelseskriterier for forfremmelsen og lave løbende opfølgning på indfrielsen.

Der er ingen tvivl om, at meriteringsudvalgets rapport (der udkom, mens arbejdsgrupperne arbejdede) fik en væsentlig rolle for udformningen af det nye stillingscirkulæres beskrivelser af undervisningen rolle. Dette er især tydeligt i ambitionen om at stille ensartede krav til undervisningsportfolier til stillingsansøgninger på tværs af institutioner. At meriteringsudvalgets rapport blev studeret nøje, afspejles også i, at specifikke formuleringer fra rapporten går ordret igen i stillingscirkulæret. Specifikt gælder det disse to sætninger fra stillingscirkulærets nye afsnit om "Forskning, forskningsbaseret undervisning og vidensspredning":

"De forskningsbaserede uddannelsesaktiviteter er den primære vej til spredning og anvendelse af forskningsbaseret viden i samfundet." Og: "Forskningen er det primære grundlag for forskningsbaseret undervisning, men som opgaver for universitet er forskning og uddannelse ligestillede." (Meriteringsudvalget 2019, s. 18)

Stillingsstrukturen 2020 indeholder også tre andre nye afsnit, der også afspejler det øgede fokus på undervisningen. Det første afsnit har overskriften "Pædagogisk-didaktiske kompetencer til varetagelse af kvalificeret undervisning", og specificerer, at alle ansatte med undervisningsforpligtelser løbende skal vedligeholde og udvikle deres pædagogisk-didaktiske kompetencer. Universitetet skal have en plan for, hvordan dette skal ske, og det skal løbende gøres til genstand for drøftelse med ledelsen.

I afsnittet "Undervisningsportfolio" beskrives det, at alle, der underviser skal udarbejde og vedligeholde en undervisningsportfolio, og at der stilles krav til medsendelse af en undervisningsportfolio ved stillinger på lektor og professorniveau. I de særlige tilfælde en ansøger ikke er kvalificeret undervisningsmæssigt, skal universitetet lave en forløbsplan for, hvordan kvalifikationerne kan opnås inden for 2 år. I afsnittet gives desuden en kort beskrivelse af, hvad en undervisningsportfolio er ("dokumentation af undervisningserfaring og kompetenceudvikling"), og det specificeres, at det forudsættes, at ansøgeren har taget adjunktpædagogikum eller tilsvarende.

Det sidste afsnit handler om "Universitetspædagogikum", og i afsnittet specificeres det, at det er universitetets

ansvar, at adjunkter, forskere og studieadjunkter gennemfører universitetspædagogikum. Det fremgår også, at universitetspædagogikum kan tones, og at universitetet skal beskrive omfang, indhold og form af universitetspædagogikum i universitetets plan for kompetenceudvikling. Endelig fremgår det, at supervision og vejledning skal indgå i universitetspædagogikum.

En væsentlig ændring i rammerne omkring universitetspædagogikum er, at kravet om at den pædagogiske kvalificering skulle munde ud i en udtalelse om den ansattes undervisningsmæssige kvalifikationer. Før 2020 lød det i beskrivelserne af "lektor/seniorforsker": "det forudsættes, at ansøgere har modtaget supervision og pædagogisk opkvalificering og har modtaget en positiv skriftlig vurdering af sine undervisningsmæssige kvalifikationer". Denne formulering, der havde været fast del af stillingsstrukturerne siden 2000, udgik til fordel for følgende formulering: "ved stillingsopslag til stillinger på lektor- og professorniveau skal en undervisningsportfolio eller tilsvarende dokumentation for undervisningserfaring og -kvalifikationer indgå i bedømmelsen af, hvorvidt en ansøger er kvalificeret. Det forudsættes, at ansøgeren har et universitetspædagogikum eller tilsvarende."

Med andre ord blev det centrale krav til dokumentationen af undervisningskvalifikationer ved ansøgning ændret: Udtalelsen blev erstattet af en undervisningsportfolio. Tidligere skulle den udtalelse om undervisningsmæssige kvalifikationer, som man modtog som led i sit universitetspædagogikum, følge en gennem hele ens karriereforløb, da den skulle medsendes ved ansøgning til lektorater eller professorater. Udtalelsen ville selvsagt (efter en årrække) ikke ville give et særligt retvisende billede af ansøgerens kvalifikationer. I modsætning til dette er undervisningsportfolioen et dynamisk dokument, der skal justeres løbende, i takt med at man udvikler sine kvalifikationer og erfaringer som underviser (Forfatter et al, 2016).

Af yderligere ændringer i stillingsstrukturen 2020 kan nævnes, at den foreslåede generalisering af kategorierne studieadjunkt og -lektor blev indført, så universiteterne nu generelt fik mulighed for – i begrænset omfang – at ansætte fuldtidsundervisere i forbindelse med redskabs-, praktiske eller grundlæggende fag, "der ikke beror på ny forskning". Kravene til ansættelse som ekstern lektor blev også ændret, så det nu kun var muligt at ansætte eksterne lektorer med hovedansættelse ved et andet universitet eller med "relevant praksiserfaring på højt niveau".

Som nævnt var der også blevet nedsat et udvalg til at kigge på muligheden for at etablere en ny "klinisk adjunkt" stilling. Denne stillingskategori blev dog ikke til noget i forbindelse med stillingsstrukturen 2020, selvom flere af universiteterne i deres høringsvar gav udtryk for, at de gerne havde set, at en sådan stillingskategori var blevet oprettet.

Konklusioner vedrørende stillingsstrukturen 2020

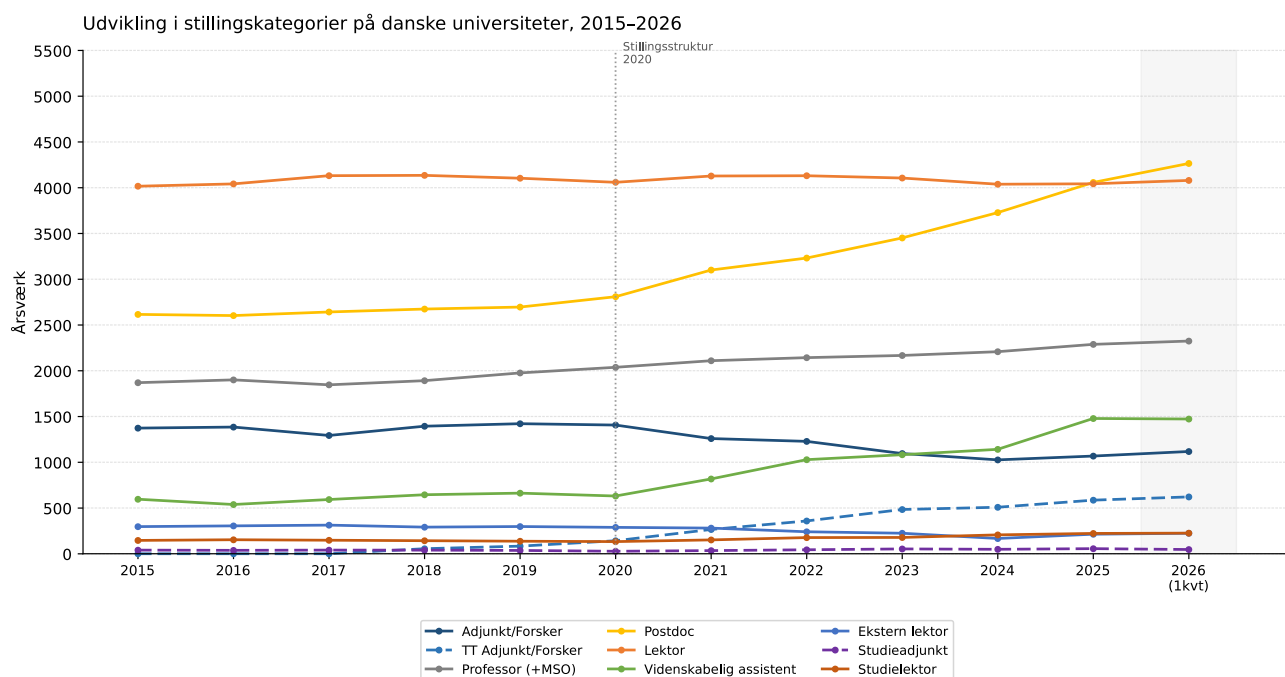
I beskrivelsen af stillingsstrukturen 2020 har jeg lagt vægt på tilblivelsen og det store arbejde gik *forud* for ændringen, herunder især DFIRs rapport, Kvalitetsudvalgets rapport, Meriteringsudvalgets rapport, ministeriets arbejdsgrupper og input fra universiteterne. Alt i alt var stillingsstrukturen 2020 baseret på et grundigt og gennemtænkt arbejde, der løbende havde inddraget institutionerne. Det gav en stillingsstruktur der:

- byggede videre på og konsoliderede de initiativer universiteterne allerede havde gang i – fx i forhold til anvendelse af undervisningsportfolio i forbindelse med ansættelser.
- pegede centrale indsatsområder ud for universiteterne som nye indsatsområder – herunder løbende pædagogisk kvalificering af undervisere (også ud over universitetspædagogikum), udvikling af klarere meriteringskriterier for ansættelse og forfremmelser, og bedre karrierevejledning for postdocs og andre løstansatte.

- søgte at modvirke tendensen til stigning i tidsbegrænsede ansættelser, og at bedre mulighederne for international rekruttering gennem etablering af tenure track-adjunkter og forfremmelsesprogrammet for lektorer.

Blev målene indfriet?

I det foregående har vi set på de ambitioner, der var om at styrke karrierevejledning, forkorte karriereveje, tydeliggøre undervisningens rolle i forhold til ansættelser og indholdsbeskrivelser, styrke den internationale rekruttering og etablere (eller konsolidere) tenure forløb for adjunkt/forskere og forfremmelsesprogram for lektorer. Det vil gå for vidt og være for svært at prøve at vurdere alle disse parametre, men lad os prøve at få nogle indikationer ved at kigge på den generelle udvikling i centrale stillingskategorier på danske universiteter i perioden 2015-2025.



Figurtekst: Antal årsværk i centrale stillingskategorier på de 8 danske universiteter i perioden 2015-2025. Opgørelse fra 1. kv. 2026 er medtaget, men analysen forholder sig kun til 2. kv. -tallene 2015-2025. Tallene er fra <https://www.loenoverblik.dk>

Det første, der er værd at bemærke, er, at der samlet set har været en stor stigning antallet af årsværk i disse kategorier betragtet under ét – en stigning på ca. 20 % i det samlede antal årsværk i disse kategorier. Som beskrevet ovenfor er dette sket i en periode, hvor antallet af indskrevne studerende på danske universiteter er faldet.

Postdocs, videnskabelige assistenter og ph.d.-studerende

Den mest markante ændring perioden fra 2015 til 2025 er stigningen i antallet af postdocs, som er steget med 1442 årsværk i perioden til nu over 4000 årsværk. Antallet af videnskabelige assistenter er også steget kraftigt med over 400 årsværk. Med andre ord har der været en markant stigning i tidsbegrænsede stillinger, der primært er forskningsstillinger.

Der er kommet flere tidsbegrænsede forskningsansatte inden for alle hovedområder, men især inden for naturvidenskab, teknologi og sundhed. Hvis det var tanken, at stillingsstrukturen 2020 skulle bidrage til at "dræne postdoc-sumpen", er det ikke lykkedes. Antallet af postdocs er steget markant uden en stigning i de faste stillinger.

På KU peger opgørelser på, at der er sket en udvikling i postdoc-kategorien i retning af, at der ansættes flere ikke-danske som postdocs. I juni 2015 var ca. halvdelen af KU's 873 postdocs ikke-danske. I juni 2025 var det 73 % af 1283 postdocs. En analyse fra Dansk Industri fra 2022 angiver samme udvikling nationalt: Andelen af ikke-danske postdocs er steget markant (Dansk Industri, 2024). Jeg har desværre ikke kunne finde tal, der viser, hvor mange af de ansatte postdocs der søger ud af universitetet efter endt postdoc, eller hvor stor en del af de ikke-danske postdocs, der bliver i landet efter endt postdoc.

Stillingsstrukturen 2020 indeholdt, i tråd med anbefalingerne i DFIR-rapporten, en formulering om, at "[u]niversitetet skal synliggøre karrierespørgsmålene for de ansatte videnskabelige medarbejdere, herunder især ansatte i tidsbegrænsede stillinger. Det sker bl.a. ved en løbende drøftelse af karriereveje på og uden for universitetet for den enkelte medarbejder." Selvom det ikke er lykkedes at stoppe væksten i antallet af postdocs, er det tænkeligt, at de ansatte postdocs er mere afklarede om deres arbejdssituation, og at de bliver hjulpet bedre end tidligere af universiteterne. Har de ansatte postdocs fået klarere billeder af karrieremulighederne uden for universitetet? Det er et vanskeligt spørgsmål at afgøre, men baseret på det begrænsede viden vi har, mener jeg ikke, der er meget, der tyder på det – selvom universiteterne har iværksat initiativer til at styrke karrierevejledningen.

Nature har i 2020 og igen i 2023 gennemført store postdoc-spørgeskemaundersøgelser (se fx Woolston, 2020; Nordling, 2023). I data fra Natures 2023-undersøgelse angiver 50,8 % af de udspurgte postdocs i Danmark (n=46), at de blev ansat som postdocs for første gang for mere end tre år siden. De 82,2 % er ældre end tredive år, og 47,7 % har overvejet at forlade jobbet på grund af depression, angst eller andre mentale udfordringer med relation til arbejdet. En tredjedel angiver, at det at være postdoc er værre end de forestillede sig. Vigtigst i denne sammenhæng er, at 60,9 % planlægger en karriere i akademien. Det er svært at se, at besvarelser fra 2023 er meget mere positive end dem fra 2020.

På SCIENCE på KU har dekanen, Bo Jellesmark Thorsen, for nylig angivet, at uklare forventninger og støttestrukturer kan være et problem for postdocs, og at der kan være behov for udvikling af klarere kompetencerammer (Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet, 2025).

I 2019 var antallet af indskrevne ph.d.-studerende ved godkendte institutioner 8704, og i 2024 var tallet 9859, så også for denne kategori har der været en stigning i perioden (Danmarks Statistik, 2025).

Adjunkt/forsker

Antallet af adjunkter/forskere er samlet set steget lidt i perioden fra 2015-25. Efter stillingsstrukturen 2020 er der sket et fald i antallet af tidsbegrænsede adjunkturer, men det er modgået af en kraftigere stigning i antallet af tenure track-adjunkt/forskere.

Kigger man på de enkelte universiteters ansættelsespraksis, viser det sig, at der tilsyneladende er meget stor forskel på anvendelsen af tenure track-adjunkt/forskerkategorierne (med forbehold for, at der kan være mangelfulde opgørelser i lønoverblikdatabasen). RUC, ITU, SDU og AAU har hidtil kun anvendt dem i ret begrænset omfang. På KU er en fjerdedel af adjunkt/forskerne i tenure track-varianten, på AU 32 %, på CBS 52 %. På DTU er det ikke mindre end 86 % af adjunkt/forskerstillingerne, der er i tenure track-varianten.

Jeg har ikke noget klart bud på, hvorfor praksis er så forskellig på de forskellige institutioner. Det er udtryk for forskellige institutionelle valg. Af DTU's hjemmeside fremgår det fx i en beskrivelse af adjunktkategorien, at

"[d]et er kun helt undtagelsesvist og kun med en særlig god begrundelse, at en stilling som adjunkt eller forsker er en tidsbegrænset stilling" (DTU, 2025). Det er nærliggende at spørge, hvad der forhindrer andre universiteter i at følge DTU's eksempel.

Lektorer og professorer

Hvis man betragter udviklingen i antallet af lektorer i de sidste 10 år, er det markant så *lidt* denne stillingskategori har ændret sig – der har været en stigning i antallet af postdocs, adjunkter og professorer, men antallet af lektorer har ligget fuldkommen stabilt på ca. 4000 årsværk.

En del af forklaringen på dette er formodentlig, at der er kommet flere professorater i perioden. Efter stillingscirkulæret 2020 er antallet af professor MSO selvsagt faldet støt (og er nu nærmest væk), men det samlede antal professorer steget med ca. en femtedel i perioden. Der er med andre ord kommet rigtig mange nye, faste professorer til.

I de senere år har nogle universiteter (KU, AU, SDU, RUC, AAU) udviklet og igangsat forfremmelsesprogrammer til professor. I 2025 var der samlet set 167 lektorer registreret i forfremmelsesprogrammer, heraf 118 fra KU. Disse er medregnet i opgørelsen af lektorer i figuren ovenfor, så disse programmer kan ikke forklare, at der ikke har været vækst i antallet af lektorer.

Den mest nærliggende forklaring på den manglende vækst i antallet af lektorer er sandsynligvis, at de eksterne finansierede forskningsprojekter giver bedre mulighed for ansættelse i andre stillingskategorier. Der er særlige programmer for unge forskere, særligt ph.d-studerende og postdocs, og mange nye forskningsprojekter indledes gennem tilknytning af en professor. Derimod giver forskningsfinansieringen ingen prioritet til lektorkategorien, som samtidig er den ansættelseskategori, der løfter mest i forhold til undervisningen: Ikke blot er det den største kategori, men lektor- og professorkategorierne har ofte højere undervisningsandele end ansatte i de øvrige hovedstillinger og øvrige forsknings- og undervisningsstillinger.

Dette fænomen, som DFIR tidligere (2016) har benævnt "timeglaseffekten", afspejler, at der er "gode jobmuligheder i bunden og toppen af systemet, men [...] relativt få muligheder i midten [...]" (DFIR, 2016, s. 15). Fænomenet er endnu mere tydeligt nu, end det var for 10 år siden.

Der vil selvsagt tilkomme nye lektorater i de kommende år, efterhånden som tenure track-adjunkturene "oprykkes" til lektorer, men det er uklart, om det faktisk vil føre til flere lektoransatte.

Stillingsstrukturen 2025: Draining the swamp ... eller...

Vi er nu kommet til det seneste skud på stammen – stillingsstrukturen 2025. I februar 2025 blev et nyt udkast til stillingsstruktur sendt til høring, og den nye stillingsstruktur trådte i kraft i april 2025. I høringsbrevet blev beskrevet, at ændringen omhandler det kliniske område – særligt etablering af stillingen "klinisk adjunkt". Det var det punkt, der "ikke kom med" i forbindelse med revisionen af stillingsstrukturen 2020. Desuden er der, ifølge høringsbrevet, foretaget andre "justeringer og sproglige præciseringer".

I stillingscirkulæret 2020 fremgik det, at den maksimale ansættelsestid for en adjunkt var 8 år (evt. med flere på hinanden følgende ansættelser). For postdocs lød det, at man kunne være ansat som postdoc i 4 år ved *samme* universitet. Universiteterne antog i en årrække, at de 8 år, man kunne være ansat som adjunkt, også omfattede ansættelser på *andre* universiteter.

Reglerne om hvor længe man kan være ansat i forskellige kategorier var der selvsagt for at sikre, at de ansatte ikke cyklede rundt i de tidsbegrænsede stillinger til evig tid (selvom man kunne cykle længe). Formuleringen om at man maksimalt kan være ansat som postdoc i 4 år ved samme universitet er fastholdt i stillingsstrukturen 2025, men i beskrivelsen af adjunkt/forsker lyder det nu: "Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede

ansættelser kan finde sted, men man kan samlet set maksimalt være ansat som postdoc og adjunkt/forsker i 8 år ved samme universitet”.

Ændringen virker umiddelbart besynderlig, fordi man med stillingsstrukturen 2020 jo netop søgte at *adskille* postdoc og adjunktkategorierne – hvis en postdoc er ikke på adjunktniveau, hvorfor skal man så lægge ansættelser i de to kategorier sammen? Dette spørgsmål rejses også i Danske Universiteters hørings svar (Danske Universiteter, 2025c). Af hørings svaret fremgår det, at universiteterne har spurgt Uddannelses- og Forskningsstyrelsen om dette, og at man i svaret var blevet henvist til DFIR-rapportens (2019) anbefalinger: Behovet for at gøre noget ved ”postdoc-sumpen”.

Danske Universiteter angiver i høringsbrevet, at de finder den nye regel problematisk og skitserer et tænkt eksempel på et forløb, hvor en person har haft 4 års ansættelse som postdoc ved et universitet, herefter et par år med ansættelse uden for universitetet og herefter vender tilbage i et adjunktur. Personen har ”herefter kun 4 år til at blive lektorkvalificeret, hvilket kan være problematisk i konkrete tilfælde [...]” Danske Universiteter skriver, at de har “[...] behov for at få præciseret, hvorledes DFIRs anbefalinger om at begrænse bestanden af ’postdoc-sumpen’ og de midlertidige ansættelser, der forsinker unge forsker[er]s karriereforløb, imødekommes med forslaget om at sammenkoble den maksimale ansættelsestid for postdocs med den normale maksimale ansættelsestid på 4 år for en tidsbegrænset adjunkt/forsker [...]”.

Det givne eksempel er ikke særlig overbevisende. I princippet skal man vel kunne lektorkvalificere sig inden for rammerne af et adjunktur, og det tidsbegrænsede adjunktur er jo netop 4-årigt. Det er derfor ikke urimeligt at antage, at lektorkvalificering er mulig inden for en samlet periode på 4 år som postdoc + 2 års erhvervserfaring + 4 år som adjunkt.

Danske Universiteter principielt ret i, at det kan virke forkert at skulle addere ansættelser i kategorier, som man har anstrengt sig for at tydeliggøre ikke er på samme niveau. Men rationalet er forståeligt nok: Ambitionen om at begrænse postdoc sumpen jo var *ikke* lykkedes. Hvor man tidligere på den samme institution kunne gå i tidsbegrænsede stillinger i 4 år som postdoc og 8 år som adjunkt, så vil man nu kun kunne gå i 8 år på den samme institution – og 12 år er jo mere end 8 år.

Når det er sagt, er de sammenlagte 8 år jo kun den ene del af formuleringen. Den anden er, at de samlede 8 år er ved ”samme universitet”. Universiteterne havde i forhold til adjunktansættelser tidligere regnet med, at alle ansættelser som adjunkt – også ved andre universiteter – skulle medregnes. I den nye stillingsstruktur fastslås det, at det er ved samme universitet, i lighed med reglen om maks. 4 års ansættelse som postdoc ved samme universitet. Danske Universiteter skriver i høringsbrevet skriver lakonisk:

”Fra universiteternes side undrer vi os over dette, da det – med 8 danske universiteter – i teorien vil være muligt for én person sammenlagt at være ansat op til i alt 64 år som adjunkt/forsker og postdoc på danske universiteter, når de 8 år skal ses isoleret på hvert universitet. Universiteterne har meget vanskeligt ved at se, at dette er i overensstemmelse med hensigten om at sikre klare karriereveje og tydelig progression i en videnskabelig karriere.” (Danske Universiteter, 2025)

På dette punkt er jeg helt enig med Danske Universiteter. Universiteternes hidtidige praksis, hvor man medregnede ansættelser som adjunkt ved andre institutioner, var faktisk mere fornuftig og bidrog til at forhindre, at ansatte kunne forblive i midlertidige adjunktstillinger ud over 8 år. Den nye regel kan gøre vejen fra ph.d. til lektor endnu længere.

Man har ikke ramt rigtigt med den formulering. De problemer med postdoc-stillingerne, der allerede var klare i 2015 er ikke blevet mindre gennem stillingsstrukturen 2020, og det forsøg på en lappeløsning, der er lavet i stillingsstrukturen 2025, vil heller ikke ændre på det.

Der er behov for en nøjere gennemtænkning af, hvad man ønsker med postdoc-kategorien, herunder hvordan den skal relatere til adjunktkategorien, og hvordan undervisning og evt. pædagogisk kvalificering skal indgå i den. Der bør laves nærmere undersøgelser af de tidsbegrænsede forskningsstillinger: videnskabelige assistenter, postdoc-gruppen, og de midlertidigt ansatte i adjunkt/forskergruppen. Hvem er de, hvilke forventninger har de, hvad sker der med dem efter deres postdoc ansættelse?

Danmark står ikke alene med udfordringer med løstansatte postdocs, og det ville give mening at kigge på, hvordan andre lande regulerer eller søger at regulere "postdoc-sumpen". I Sverige kan man som hovedregel kun ansættes som postdoc i en periode på 3 år efter opnået ph.d.-grad, og da kun i en periode på mindst 2 år og maksimalt 3 år (Arbetsgivarverket, 2021). Selvom en sådan regel ikke løser problemet, betyder den, at postdoc-stillingen kun anvendes af relativt nyuddannede ph.d.-kandidater, der ønsker sig videre forskningskvalificering på eller uden for universitetet. I Norge har man en mere detaljeret beskrivelse af postdoc-stillingen. Den beskrives som en stilling der har til formål at styrke den ansattes forskerprofil *og* gøre vedkommende kvalificeret til en stilling som førsteamanuensis (svarerende til adjunkt) og andre kompetencer af relevans for den ansattes videre karriere. Som led i stillingen skal der udarbejdes en karriereplan, og institutionen har ansvar for at følge op op denne. Da der stilles krav til undervisningskompetencer for at søge kunne søge stilling som førsteamanuensis, skal institutionen sikre at postdoc'en kan oparbejde sådanne i forløbet (Kunnskapsdepartement, 2024, §3-18).

Konklusion

Stillingsstrukturen er et centralt redskab til at forme og regulere rammerne for forskning og undervisning og spillet mellem dem. Stillingsstrukturen (2020) tydeliggjorde på mange måder undervisningens betydning på universitetet, og udgjorde et klart fremskridt i forhold til at få sat undervisning og pædagogisk kvalificering på dagsordenen. Men der er grænser for, hvad der kan reguleres gennem en stillingsstruktur.

Den store ændring i forskningsfinansieringen, der har fundet sted i de senere år, giver anledning til en skævvridning i forholdet mellem forskning og undervisning på universiteterne, fordi den forskningsbaserede undervisning ikke betragtes som en integreret del af forskningen. Men som meriteringsudvalget påpegede, har den forskningsbaserede undervisning en central rolle i spredningen og anvendelsen af forskningen. Det bør vi tage alvorligt, men den måde forskningen nu finansieres på har tendens til at reducere forskningen rolle til noget der kan indpasses i en "projektlogik" baseret primært på tidsbegrænsede projektansættelser med begrænset undervisning (jf. fx Danske Universiteter, 2023). Det er uheldigt, fordi det mindsker forskningens potentiale og truer med at undergrave områder den forskningsbaserede uddannelse (i hvert fald inden for visse områder). At karrierevejene for de postdoc ansatte der varetager den stor del af denne forskning fortsat er uklare og utilfredsstillende gør sagen værre.

De problemer vi står overfor kan ikke løses alene ved at kigge på stillingsstrukturen. Et bæredygtigt universitetssystem kan kun etableres ved at samtænke forskningsfinansiering og universiteternes forskningsbaserede undervisning. Ministeriet bør sikre, at stillingsstrukturen understøtter en hensigtsmæssig balance mellem faste og midlertidige stillinger. Universiteterne har ansvar for at prioritere faste stillinger frem for at lade ekstern finansiering føre til vækst i postdoc-kategorien, og fondene og forskningsrådene bør i højere grad understøtte den forskningsbaserede undervisning i deres finansieringsmodeller. Det kræver en grundig debat og dialog, som den man havde forud for stillingsstrukturen 2020 – og denne gang også med deltagelse og involvering af forskningsrådene og de centrale private fonde.

Referencer

Arbetsgivarverket (2021). *Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor*. Tilgængelig fra <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/arbetsgivarverket/avtal-och-skrifter/avtal/avtal-om->

[tidsbegransad-anstallning-som-postdoktor/avtal-om-tidsbegransad-anstallning-som-postdoktor-2021-11-19.pdf](#)

Baggersgaard (2025). "KU-rektor: Vi nærmer os smertegrænsen for ekstern finansiering." *ForskerForum*. Tilgængelig fra <https://dm.dk/forskerforum/aktuelt/2025/juni/ku-rektor-vi-naermer-os-smertegraensen-for-ekstern-finansiering/>

Christiansen, F. V. (2016). Stillingsstrukturens betydning for samspillet mellem forskning og undervisning. *Dansk Universitetspædagogisk Tidsskrift*, 11(21), 31–43. <https://doi.org/10.7146/dut.v11i21.23910>

Christiansen, F. V., & Troelsen, R. (2016). Dokumentation af undervisningskompetencer - om brugen af portfolio i og uden for adjunktuddannelserne. *Dansk Universitetspædagogisk Tidsskrift*, 11(21), 44–56. <https://doi.org/10.7146/dut.v11i21.23205>

Damvad Analytics (2018). *Videnskabeligt personales karriereveje – En registerbaseret undersøgelse med udspring i ansættelser ved universiteterne i perioden 1999–2017*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Tilgængelig fra <https://ufm.dk/publikationer/2018/videnskabeligt-personales-karriereveje>

DFiR (2016). *Viden i verdensklasse: Hvorfor klarer dansk forskning sig så godt?* Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Tilgængelig fra <https://ufm.dk/publikationer/2016/viden-i-verdensklasse/viden-i-verdensklasse-hvorfor-klarere-dansk-forskning-sig-sa-godt.pdf>

DFiR (2019). *Karrierer i forskningen – sammenhæng og fleksibilitet i forskeres karriereveje*. Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Tilgængelig fra https://ufm.dk/publikationer/2019/DFiRr_karriereriforskningen.pdf

DFiR (2020). *Forskningsfinansiering – forandringer og konsekvenser*. Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Tilgængelig fra <https://ufm.dk/publikationer/2020/forskningsfinansiering-forandringer-og-konsekvenser>

Danmarks Statistik, 2025. *PHD3: Bestand af studerende, phd uddannelserne efter hovedområder og køn*. Statistikbanken. Tilgængelig fra <https://www.statistikbanken.dk/PHD3>

Dansk Industri (2024). *Stor vækst i antallet af postdocs på universiteterne: 32 % stigning på blot fem år*. Tilgængelig fra <https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2024/11/stor-vakst-i-antallet-af-postdocs-pa-universiteterne/>

Danske Universiteter (2023). *Aftale om en fælles model for finansiering af forskningsprojekter*. Tilgængelig fra <https://dkuni.dk/aftale-om-en-faelles-model-for-finansiering-af-forskningsprojekter/>

Danske Universiteter (2025a). *Tal om danske universiteter 2024*. Tilgængelig fra <https://dkuni.dk/wp-content/uploads/2025/06/tal-om-danske-universiteter-2024.pdf>

Danske Universiteter (2025b). *Universiteternes Statistiske Beredskab*. Tilgængelig [indsæt dato] fra <https://dkuni.dk/det-statistiske-beredskab/>

Danske Universiteter (2025c). *Høringssvar til "Høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter"*. Tilgængelig fra <https://prodstoragehoeringspo.blob.core.windows.net/120230bb-3998-4fef-b45c->

[e2b6cdf406c8/H%C3%B8ringssvar.pdf](#)

Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet, 2025: Science sætter fokus på forskerkarrierens tidlige skridt. Intern nyhed på SCIENCE, Københavns Universitet d. 12/12 2025.

<https://kunet.ku.dk/nyhedsrum/nyheder/sider/science-saetter-fokus-paa-forskerkarrierens-tidlige-skridt.aspx>

Degn, L., Schneider, J.W., Madsen, E. B., Norn, M. *Private fondes betydning og magt i forskningssystemet*. Essay til Magtudredning 2.0. Tilgængelig fra

https://ps.au.dk/fileadmin/Statskundskab/Billeder/Forskning/Forskningsprojekter/Magtudredning/Essays/Tema6/Essay_private_fondes_betydning_og_magt.pdf

DTU (2025). Adjunkt (Assistant Professor). Tilgået 11/8 2025. Tilgængelig fra <https://www.dtu.dk/om-dtu/job-og-karriere/dtu-som-arbejdsplads/karriere/adjunkt>

Finansministeriet (2006). *Aftale om udmøntning af globaliseringspuljen* (2. november 2006). København: Finansministeriet. Tilgængelig fra https://bm.dk/media/6549/globaliseringspuljen_samlet_aftale2006.pdf

Gleerup, J., Nielsen, B. S., Olsén, P., Warring, N. (2018). Prekarisering – og akademisk arbejde. Frydenlund academic.

Kvalitetsudvalget (2015). *Nye veje og høje mål – Kvalitetsudvalgets samlede forslag til reform af de videregående uddannelser*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Tilgængelig fra <https://ufm.dk/publikationer/2015/nye-veje-og-hoje-mal/nye-veje-og-hoje-mal-kvalitetsudvalgets-samlede-forslag-til-reform-af-de-videregaende-uddannelser.pdf>

Kunnskapsdepartementet (2024). *Forskrift til universitets- og høyskoleloven, § 3-18 (om postdoktor-ansættelser)*. Tilgængelig fra https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2024-06-28-1392/KAPITTEL_3-2#%C2%A73-8

Meriteringsudvalget (2019). *Fremtidens meritering – Afrapportering og anbefalinger fra udvalget for bedre meritering i dansk forskning*. Udvalget for bedre meritering i dansk forskning. København: Styrelsen for Forskning og Uddannelse. Tilgængelig fra <https://ufm.dk/publikationer/2019/filer/fremtidens-meritering-afrapportering-fra-meriteringsudvalg.pdf>

Nordling, L. (2023). *Postdoc career optimism rebounds after COVID in global Nature survey*. Nature, 622, 419–422. <https://doi.org/10.1038/d41586-023-03163-7>

Regeringen (2018). *Fleksible universitetsuddannelser til fremtiden*. København: Ministeriet for Uddannelse og forskning. Tilgængelig fra <https://ufm.dk/publikationer/2018/fleksible-universitetsuddannelser-til-fremtiden>

Stillingsstruktur (2015). *Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter* (BEK nr. 899 af 30. juni 2015). Tilgængelig fra <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2015/899>

Stillingsstruktur (2019). *Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter* (BEK nr. 1443 af 11. december 2019). Tilgængelig fra <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2019/1443>

Stillingsstruktur (2025). *Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter* (BEK nr. 375 af 8. april 2025). Tilgængelig fra <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2025/375>

Udvalg om bedre universitetsuddannelser (2018). *Universitetsuddannelser til fremtiden*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Tilgængelig fra <https://ufm.dk/publikationer/2018/universitetsuddannelser-til-fremtiden>

Videnskabernes Selskab (2013). *Tenure track – en dansk model?* København: Det Kongelige Danske

Videnskabernes Selskab. Tilgængelig fra <https://royalacademy.dk/tenure-track-en-dansk-model/>

Woolston, C. (2020). *Postdoc survey reveals disenchantment with working life*. Nature, 587, 505–508.
<https://doi.org/10.1038/d41586-020-03191-7>

Betingelser for brug af denne artikel

Denne artikel er omfattet af ophavsretsloven, og der må citeres fra den.

Følgende betingelser skal dog være opfyldt:

- Citatet skal være i overensstemmelse med „god skik“
- Der må kun citeres „i det omfang, som betinges af formålet“
- Ophavsmanden til teksten skal krediteres, og kilden skal angives ift. ovenstående bibliografiske oplysninger

© Copyright

DUT og artiklens forfatter

Udgivet af

[Dansk Universitetspædagogisk Netværk](#)