

Bevæger danske forskere sig mellem sektorer?

Udveksling af viden, kompetencer og netværk er centrale elementer, når forskning omsættes til værdi. Når mennesker bevæger sig mellem sektorer, medbringer de viden, der skaber værdi - men gør danske forskere overhovedet dette? DFiR ser nærmere på området.

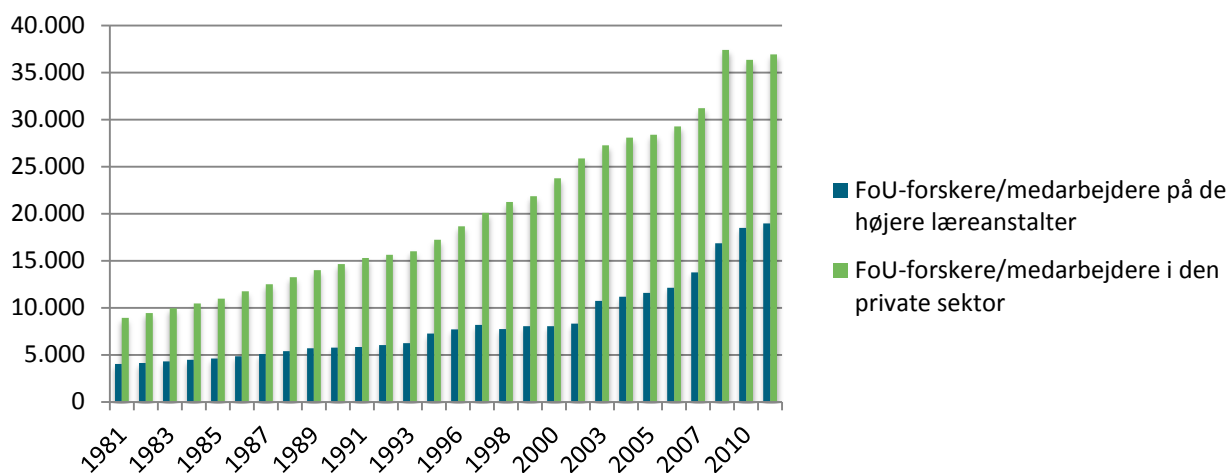
Forskning skaber værdi, når viden og kompetencer omsættes. En sådan omsætning kræver højtuddannede forskere i den private sektor og på universiteterne, der kan samarbejde om udvikling og omsætning af viden til værdi. Forskning viser, at samarbejdet har de bedste forhold, når viden, kompetencer og netværk deles mellem sektorer. En sådan deling sker bedst, når forskere bevæger sig mellem sektorer og tager deres viden og netværk med. Mobile forskere bygger vidensbroer mellem sektorerne.

En forudsætning for vellykket vidensudveksling mellem sektorer er, at der er arbejdspladser og forskningsmiljøer i flere sektorer. Det er tilfældet

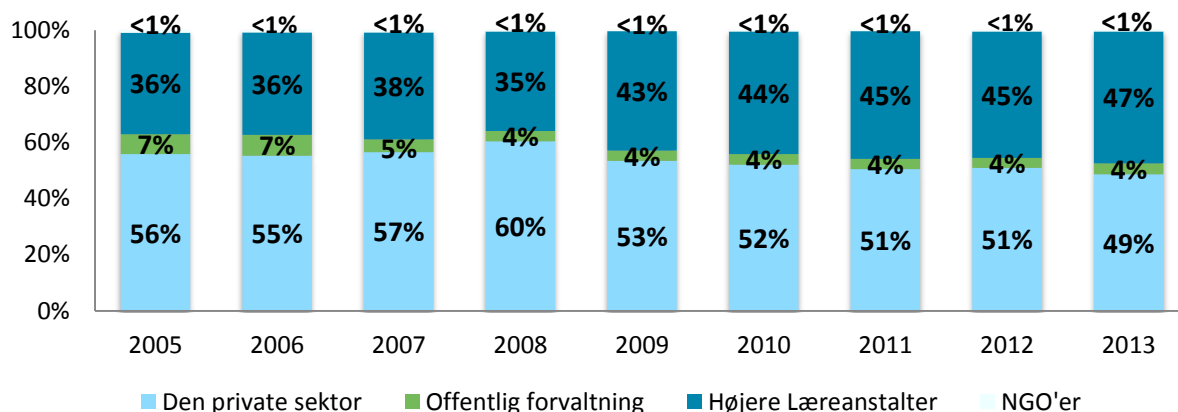
i Danmark, hvor antallet af personer ansat til forsknings- og udviklingsopgaver (FoU) har været stigende siden starten af 1980'erne, såvel i den offentlige som den private sektor. Antallet af medarbejdere er 3 til 4-doblet både i den private sektor og på universiteterne (se figur 1).¹

Endvidere fordeler væksten i de danske forskerstillinger sig relativt ligeligt mellem de højere læreanstalter og den private sektor (se figur 2).² Danmark har siden 2001 ligget stabilt med hensyn til procentandelen af forskere, der er ansat i den private sektor (50/50).³ Det placerer Danmark næsthøjest i EU med hensyn til andel forskere i den private sektor, endda højere end USA og Japan. Derfor har Danmark et godt udgangspunkt for mobilitet mellem de to sektorer.⁴

Figur 1: Udviklingen i FoU-medarbejdere i DK



Figur 2: Andel forskere pr. sektor



Note til figur 2: antallet af forskere i NGO'er i Danmark er så relativt lavt, at det ikke fremgår af grafen ovenfor.

Det betyder, at Danmark har forhold, der giver gode forudsætninger for mobilitet mellem de to sektorer, idet både den private sektor og universiteterne har tilpas store og matchende forsknings- og udviklingsområder, hvorimellem mobiliteten kan ske. Stigningen i antal forskere i den private sektor skyldes, ifølge en OECD-rapport fra 2010, at især nyuddannede ph.d.er og yngre postdocs fra universiteterne ofte finder arbejde her. 37% af alle ph.d.-uddannede i Danmark blev således ansat i den private sektor, hvilket placerer Danmark som nr. 1 på listen over OECD-lande på denne parameter i 2009.⁵

Andel af sektormobilitet forskere i forhold til den samlede forskerbestand ⁶		
Figur 3	Mobile i alt	Til den private
Danmark	38%	13%
Holland	38%	12%
Tyskland	33%	11%
Østrig	33%	12%
Schweiz	33%	15%
Sverige	30%	11%
EU27	30%	12%

Mobilitet mellem sektorerne

Danmark er i europæisk sammenhæng i toppen vedrørende omfanget af sektormobilitet. En europæisk undersøgelse viser, at hele 38% af danske forskere i bred forstand skiftede sektor i lø-

bet af 10 år. Det er 8% over EU-gennemsnittet (Se figur 3).

Hvem flytter sig?

De danske og europæiske studier af mobilitet påpeger, at det primært er yngre forskere, det vil sige nyuddannede ph.d.er og postdocs, der skifter sektor, og at de ofte kun skifter sektor en gang i løbet af deres karriere.⁷

En række nøgletal viser, at sektormobiliteten er lav og stagneret, når det kommer til mere etablerede og fastansatte forskeres mobilitet. Oversigten over universiteternes ansættelsesmønstre i perioden 1998-2013 viser, at universiteterne kun i 4% af tilfældene ansatte forskere fra den private eller offentlige sektor uden for universiteterne. Langt størstedelen af stillingerne blev besat med ansøgere fra universiteter (se figur 4). Det vil sige, at ansættelsen af forskere fra den private sektor på universiteterne er begrænset, og det sker i mindre end et ud af tyve tilfælde.

Ansættelse af medarbejdere fra anden off. eller privat virksomhed på universiteterne (1998-2013) ⁸		
Figur 4	Antal	Pct.
Professorer	128	5%
Lektorer	156	3%
Adjunkter/Postdocs	260	4%
i alt	544	4%



Dette mønster gentager sig i tallene for mobiliteten for medarbejdere der forlader universiteterne. Analyser af forskeres karriereveje viser, at kun ca. 1% af forskerne hvert år forlader universiteterne til fordel for en anden sektor. Disse sektormobile forskere stammer ikke fra bestemte fag, forskningsområder, universiteter eller stillingskategorier, men fordeler sig jævnt ud over hele universitetssektoren. Ca. halvdelen af de sektormobile forskere finder dog ansættelse på professionshøjskoler og i sundhedssektoren.⁹ En nordisk undersøgelse viser, at det danske omfang af sektormobilitet for etablerede forskere svarer til omfanget i de andre nordiske lande.¹⁰

"Propper" i mobilitetsmønstret

Det er blandt de mere etablerede forskere i den private sektor og på universiteterne, hvor viden, kompetencer og netværk er stærkest, at der er mindst mobilitet. På universiteterne kan man tale om en slags "tenure tipping point" for mobilitet, hvilket vil sige, at når en forsker først har opnået fastansættelse, så bliver vedkommende i sin stilling. Omvendt oplever forskere i den private sektor uden for universiteterne en række barrierer, der gør et karrierespor tilbage til universitetet meget vanskeligt. Mobilitet mellem universiteterne og den private sektor er derfor minimal, når vi ser på de etablerede forskere. Den relativt høje grad af mobilitet, som man kan iagttage i de europæiske undersøgelser, udgøres i Danmark næsten udelukkende af nyuddannede ph.d'er eller postdocs.

Tilsvarende er det kun 13% af de – få – mobile forskere, der skifter fra universiteterne til den private sektor.¹¹ I 47% af alle tilfældene skifter forskerne universiteterne ud med den offentlige undervisningssektor og sundhedssektoren eller administration.¹² Til trods for at Danmark tilsyneladende har en relativt høj grad af mobilitet, er der altså også tegn på, at der er uhensigtsmæssige 'propper' i mobilitetsmønstrene.¹³

Omfanget af mobilitet for etablerede forskere er relativt begrænset, men der findes en række ordninger, der har samme positive effekt, uden

at de kræver et reelt jobskifte. Et eksempel er delestillinger mellem universiteterne og en anden sektor, såsom de kliniske forskerstillinger inden for sundhedsvidenskab. En europæisk undersøgelse viser, at 13% af EU's samlede forskerbestand har haft en delt ansættelse mellem flere sektorer inden for de seneste ti år.¹⁴ Der er imidlertid ikke stor viden om, hvordan disse ordninger fungerer, og hvilke barrierer der findes for, at de udbredes yderligere.

DFiR's perspektiv på sektormobilitet

DFiR har konstateret, at omfanget af sektormobilitet på *seniorniveau* i Danmark peger på nogle uudnyttede muligheder. DFiR har derfor igangsat en undersøgelse, der skal se på en række centrale elementer såsom:

- Hvilken værdi skaber det i de berørte miljøer, når forskere bevæger sig?
- Hvilke motiver og muligheder skaber bevægelse?
- Hvilke andre typer af ordninger findes der i Danmark, og bruges de?
- Er der internationale miljøer, som man kan lade sig inspirere af, og hvad kendetegner disse miljøer?

DFiR håber med udgangspunkt i en dybere undersøgelse af disse spørgsmål at kunne komme med en række konkrete anbefalinger til politikere, institutioner og forskningsmiljøer, som kan føre til konkrete initiativer, der kan højne sektormobilitet på seniorniveau og dermed skabe baggrund for et øget samarbejde mellem den private sektor og universiteterne – et område, som vi fra andre studier ved ikke er helt så udviklet, som i de øvrige lande, vi gerne vil sammenligne os med.

DFiR regner med at præsentere sit arbejde ved årets udgang.

For yderligere information kontakt:



Formand
Jens Oddershede
Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd
Telefon: +45 40 40 10 97
Mail: jod@sdu.dk



Maja Horst
Institutleder
Formand for arbejdsgruppen
Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd
Telefon: +45 20 28 68 66
Mail: horst@hum.ku.dk

Læs mere

- ESF - New Concepts of Researcher Mobility (2013)
- EUA Mobility - Closing the gap between policy and practice (2012)
- EU More-2 Researchers Report (2014)
- OECD Working paper, *Careers of Doctorate Holders - analysis of labour market and mobility* (2013)
- UFM - Evaluering af forskerkarriereveje – håndtering af forskeres karrierer på danske universiteter (2011)
- Fraunhofer ISI, *Scientific Mobility - An analysis of Germany, Austria, France and Great Britain* (2014)
- Kieron Flanagan, *International Mobility of Scientists*, in The Handbook of Global Science, Technology and Innovation (2015)

Fodnoter

- ¹ Tal fra OECD Statistic
- ² Tal fra EUROstat
- ³ Danmarks Forskningspolitiske Råd, *Det værdiskabende universitet* (2011)
- ⁴ Karen Vandevælde, *Intersectoral Mobility* (ERAC-report 2014)
- ⁵ OECD, *Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns* (2010).
- ⁶ EU More 2, *Report on survey of researchers in EU HEI*, (2013) s. 172
- ⁷ Heidi Skovgaard Pedersen, *Empirical Essays on the Labor Market Outcomes of PhD Graduates* (2015, CFA)
- ⁸ Uddannelses- og Forskningsministeriet
- ⁹ Uddannelses- og Forskningsministeriet, *Evaluering af forskerkarriererveje* (2011)
- ¹⁰ NordForsk, *Crossing Borders – Obstacles and incentives to researcher mobility* (2014)
- ¹¹ EU More 2, *Report on survey of researchers in EU HEI*, (2013)
- ¹² Uddannelses- og Forskningsministeriet, *Evaluering af forskerkarriererveje* (2011)
- ¹³ EU More 2, *Report on survey of researchers in EU HEI*, (2013) & NordForsk, *Crossing Borders – Obstacles and incentives to researcher mobility* (2014)
- ¹⁴ EU More 2, *Report on survey of researchers in EU HEI*, (2013)