

Ad 5

Der fremdrages sommetider eksempler på, at opslag publiceres f.eks. i sommerperioden med kort ansøgningsfrist og kun i dansksprogede tidsskrifter, så kvalificerede ansøgere ikke reelt har mulighed for at søge. Derfor bør det præciseres, at opslag skal publiceres, så alle relevante ansøgere har en rimelig mulighed for at se opslaget før ansøgningsfristens udløb.

Ad 6 og 7

Det blev under høringen fremhævet, at den nuværende stillingsstruktur kan medvirke til at fremme nepotisme. Mange nybagte ph.d.er ansættes kort efter gradens tildeling i et adjunktur. Når dette udløber, opslås der som regel et lektorat, som adjunkten kan søge. Ifølge de nugældende regler skal lektoratet opslås, og hvis adjunkten ikke får stillingen, må vedkommende i praksis forlade det pågældende institut. Hvis den pågældende adjunkt faktisk har udviklet sig godt, vil mange være fristede til at ansætte vedkommende som lektor, selv om hun/han faktisk ikke er helt kvalificeret endnu, og selv om der måtte være mere kvalificerede ansøgere.

Derfor foreslås det, at nybagte ph.d.er som hovedregel ansættes i tidsbegrænsede såkaldte post.doc.-stillinger. Sådanne stillinger findes nu, men der er endnu ikke tilstrækkeligt mange af dem.

For at undgå indavl er det på amerikanske universiteter hovedreglen, at man ikke kan blive ansat på det universitet, hvor man har taget sin forskeruddannelse. En sådan regel er næppe hensigtsmæssigt i et land af Danmarks størrelse, hvor der kun findes få – sommetider kun et – institut inden for et givent område. Derimod ville det være en god idé at forlange, at alle skulle have været væk en vis tid – f.eks. 2 år – før de kunne søge stillinger på det universitet, hvorfra de har deres forskeruddannelse. Inden for de fag, hvor

det er relevant, bør der være tale om ophold ved udenlandske universiteter.

Ansættelse som adjunkt bør kun finde sted efter åben konkurrence, og den ansatte bør være tæt på at være lektorabel. Til gengæld er det overflødig at forlange, at adjunkten skal ud i en ny konkurrence om sin egen stilling efter nogle få års forløb. Fastansættelse i en lektorstilling bør kunne ske uden konkurrence, hvis et eksternt bedømmelsesudvalg erklærer vedkommende lektorabel.

Ad 8

Nogle af problemerne med usaglige ansættelser skyldes, at der inden for mange fag har været meget få nye stillinger i en lang årrække, fordi der for ca. 25 år siden blev ansat alt for mange i løbet af kort tid. Derfor bør der arbejdes hen imod, at stillinger opslås i en jævnere strøm uden meget store udsving i opslagshyppigheden.

Ad 9

Et egentligt påbud om straksopslag, så alle stillinger f.eks. skal opslås inden for 14 dage efter, at de er blevet ledige, kan virke for stift. Men det er også u hensigtsmæssigt, at institutter kan tilbageholde opslag i årevis med henblik på, at en bestemt kandidat kan nå at kvalificere sig.

Ad 10

Under høringen var der enighed om, at hvis usaglige ansættelser og deraf følgende dårlig kvalitet resulterer i, at instituttet havde sværere ved at skaffe sig ressourcer, vil det være den bedste garanti mod nepotisme. Det er derfor vigtigt at sikre, at det samlede bevillingssystem er tilrettelagt med størst mulig sikkerhed for, at bevillingerne går til de bedste miljøer.