

# FORSKER FORUM

NR. 142 MARTS 2001

## Karakterbog til forskere

**Planer om at forskerne i Danmarks JordbrugsForskning skal bedømmes på en skala fra "acceptabelt" over "tilfredsstillende" til "yderst tilfredsstillende" - og have point for deres præstation**

Ledelsen i Danmarks JordbrugsForskning (DJF) har lavet et detaljeret bedømmelseskema og et pointsystem, som medarbejderne måske skal bedømmes efter i fremtiden. Og forskerne vil utvivlsomt ihukomme deres skoletid, når de ser skemaet.

Forskeren kan opnå seks karakterer: *acceptabelt, mere acceptabelt, tilfredsstillende, meget tilfredsstillende, særdeles tilfredsstillende* og *yderst tilfredsstillende*.

Forskerne skal have karakterer i "fagene": 1) arbejdsindsats og kvalitet i arbejdet, 2) formidling af F&U-resultater, 3) bidrag til undervisning, 4) netværk og samarbejde med erhvervslivet, 5) personlig kompetenceudvikling, 6) serviceorientering, 7) samarbejde på tværs i organisationen, og 8) bidrag til medarbejdernetværk.

Man kan opnå fra 0 til 400 points. "Karakteren" *acceptabelt* giver 0 point og "karakteren" *yderst tilfredsstillende* giver 50 point.

Det er direktør i Danmarks JordbrugsForskning, **Arne Jensen**, der har udarbejdet forslaget, som er sendt til udtalelse blandt medarbejderrepræsentanter og chefer i DJF. Formålet med skemaet "er at få et materiale, der kan tjene som grundlag i forbindelse med drøftelse mellem chef og medarbejder af spørgsmålet om evt. honorering af medarbejderens indsats i henhold til bestemmelserne vedr. det nye lønsystem", som Arne Jensen skriver i manchetten til materialet.

FORSKERforum har gentagne gange, men forgæves, forsøgt at få en kommentar til skemaet fra direktør Arne Jensen.

### Direktøren: Akademiske succeskriterier

"Målet med skemaet er, at medarbejderne får en mere fair og mere sammenlignelig vurdering af deres indsats og dermed en bedre behandling. Måske fornemmer man, at man skal bedømmes, men det er i og for sig ikke hovedsagen. Det er med sig selv, man skal konkurrere. Meningen er, at man sammen med sin chef aftaler, hvad målene og ambitionerne



for det kommende år er og så kommer tilbage og ser, hvordan det er gået. Akademikere skal da kende deres succeskriterier" forklarer Arne Jensen.

*Men systemet og skemaet kan da bruges til at sammenligne og holde medarbejdere op mod hinanden?*

"Ja, men det er altså ikke det primære. Der stilles jo forskellige krav til medarbejdere på forskellige opgaver. Og man skal ikke heller nødvendigvis nå noget på alle opstillede punkter. Det afhænger af ens stadium, om er man er ph.d.'er, post.doc.'er, forsker, seniorforsker, konsulent eller forskningsprofessor, seniorforsker osv.

*Hvorfor egentlig operere med et pointsystem?*

"Det er måske også lidt for bastant sat op, for det kunne jo ligge lige for at afgøre lønnen i forhold til antal opnåede points. Det kan være, det ender med, at vi slet ikke bruger points. Vi har i skemaet også taget de bløde værdier med, altså hvordan er man som person og kollega, og det kan være svært at sætte points på sådanne værdier. Det kommer vi nok til at diskutere en del," slutter direktør Arne Jensen, som i øvrigt brugte et lignende skemaet, da han var afdelingschef på Risø - med gode erfaringer, også fra medarbejdernes side.

AC-repræsentant i DJF's Lønudvalg, **Hanne Damgaard Poulsen**, og AC-repræsentant i DJF's Hovedsamarbejdsudvalg, **Bjarne Nielsen**, vil ikke kommentere papiret, før de havde diskuteret det med deres bagland. Det sker i begyndelsen af april måned.

*se bagsiden*

**LEDER: Løn** 2  
"Vi kan med god ret spørge, hvorfor en lektor/docent ikke skal have den samme gennemsnitsløn som en chefkonsulent eller kontorchef ...

**Bestyrelsen ikke-kvalificeret** 4  
Grundforskningsfondens nye bestyrelse har netop uddelt 300 millioner kroner og mødes af voldsom kritik

**Betænk jer** 7  
- lød opfordringen til universiteterne fra undervisningsminister Vestager - og det kunne også forstås som en advarsel

**Museumslov** 8  
Efter et langt tilløb er den så klar - men med knaster

**TEMA: LØN** 9-12

**Resultatløn** 10  
På sektorinstitutionen GEUS forsøgte man sig sidste år på et udvalgt projekt. Succes med forbehold, lyder evalueringen

**Resultatløn - nej tak** 12  
I Kort og Matrikelstyrelsen har man fravalgt den ...

**Mer' politisering** 13-15  
En ny rapport beskæftiger sig med den danske forskningspolitik fra Bertel Haarder over Frank Jensen til Birte Weiss. ANALYSE

**Frihedsfølelse** 16  
Høj frihedsfølelse på et institut giver også stor tilfredshed, lyder konklusionen i "arbejds miljøundersøgelse"

**SSF og forskerskolen** 18  
Artiklerne fra juni måned om det samfundsvidenskabelige forskningsråd bringer stadig sindene i kog

Medlemsblad for DM's universitetsansatte (ULA), DM's forskningsinstitutions ansatte, DJØF's undervisnings- og forskningsansatte (under Overenskomstforeningen), samt IDA's undervisnings- og forskningsansatte.

Bladets leder udtrykker fælles holdninger. Øvrige artikler i bladet er ikke nødvendigvis i overensstemmelse med afdelingernes synspunkter. Eftertryk er tilladt med tydelig kildeangivelse.

#### Redaktion:

Lektor Leif Søndergaard, DM I  
Lektor Jens Heide, IDA  
Seniorforsker Carl-Henrik Brogren, DM III  
Lektor Mogens Ove Madsen, DJØF  
(ansv.hav. for dette nummer)

Red. sekr. Jørgen Øllgaard  
(Joe@magister.dk)  
Journalist Mogens Tanggaard  
(mt@magister.dk)

#### Redaktionens adresse:

**FORSKERforum**  
Peter Bangsvej 32  
2000 Frederiksberg C

Telefon: 38 15 66 33  
Fax: 38 15 66 32

#### FORSKERforum

udkommer 10 gange om året.  
Bladet udkommer den første uge i hver måned.

Næste deadline: 19. marts 2001

[www.forskeren.dk](http://www.forskeren.dk)

#### Øvrige adresser:

Dansk Magisterforening  
Peter Bangsvej 32  
2000 Frederiksberg C  
Tlf. 38 15 66 00

Magistrenes Arbejdsløshedskasse  
tlf. 39 15 39 15

DJØF  
Gothersgade 133  
PB 2126  
1015 Kbh. K  
tlf. 33 95 97 00

AAK – Akademikernes A-kasse  
Nørre Voldgade 29  
1358 Kbh. K  
tlf. 33 95 03 95

IDA  
Kalvebod Brygge 31-33  
1780 Kbh. V  
tlf. 33 18 48 48

IAK  
tlf. 33 18 49 00

Oplag: 8.000

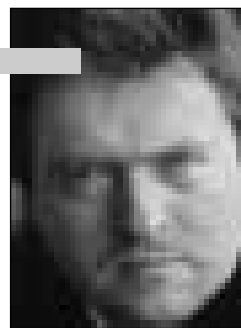
#### Grafisk Produktion:

Poul Rømer Design  
tlf. 44 53 05 51

Tryk: Nørhaven

Foto: Søren Hartvig  
(hvor ikke andre er anført).

LEDER



Af MOGENS OVE MADSEN,  
fmd. for DJØF's UFO

# Forskeres og universitetslæreres løn

“Arbejdet bærer lønnen i sig selv” lyder et meget brugt moraliserende udsagn over den manglende ydmyghed, der ligger bag krav om lønforhøjelse. Vi kommer nok til at høre omskrevne udgaver af udsagnet igen fra modparten, når vi i efteråret skal i gang med de næste overenskomstforhandlinger.

Medlemmerne siger klart til de faglige organisationer, at løn står på dagsordenen: Vi kan med god ret spørge, hvorfor en lektor/docent ikke skal have den samme gennemsnitsløn som en chefkonsulent eller kontorchef i staten. (Se lønstatistik s. 9).

Eller alternativt til det private arbejdsmarked: Hvorfor ikke det samme som en privatansat konsulent? I det første tilfælde ligger den gennemsnitlige månedlige nettoløn ca. 5000 kr. højere om måneden og i det andet og tredje tilfælde ca. 10.000 kr. højere i gennemsnitlig nettoløn om måneden.

Disse forskelle indikerer, at lønniveauet for forskeransatte trænger til at blive justeret op. Men ikke nok med det. Løn efterslæbet for lektorer i de nævnte grupper er ikke af ny oprindelse og har stået på i årevis. Hvis der ikke gøres noget, kan et simpelt regnestykke illustrere denne problematik: 30 år af 12 mdr. og en lønforskel om måneden på 10.000 nutidskroner giver et samlet efterslæb i livsindkomsten på 3,6 mill. kr. og selv med en skatteprocent på 60 vil der blive nogle håndører tilbage.

Sådan er de kolde facts - som ikke bare gælder for universitetsområdet, men som er helt parallel for sektorforskningen, museerne og bibliotekerne o.lign.

Da gammel løn tilsyneladende er blevet sat i stå, **kan ny løn så ikke rette op på misforholdet?** vil nogle spørge.

For det første er ny løn ikke nogen garanti for at hæve det generelle lønniveau op til de førnævnte sammenlignelige grupper. Med lavere sluttrin og større løndifferentiering er det indlysende, at der ikke gives nogen garanti.

For det andet skal der bruges meget energi på at prøve at “oversætte” de enkelte lønargumenter til den universitære verden. Hvad er en særlig præstation, hvad er en kvalifikation osv.? En vejledning

på området findes ikke, og det er overladt til de lokale arbejdspladser at opfinde argumenterne.

For det tredje kan man rejse spørgsmålet, om en stadig stigende tilførsel af ydre bevæggrunde til lønforøgelse vil virke motiverende for det, der er arbejdets indhold. Eller måske vil det nye lønsystem snarere komme til at virke kontraproduktivt. Alene den tid, der går med at forhandle tillæggene, går jo fra noget andet.

Universiteterne er ikke blevet forbigået af de omfattende nedslag af **management-tankegang** i den offentlige sektor: Regler, evalueringer, kontrol, overvågning og senest et nyt lønsystem kan ikke undgå at gøre sin virkning. Og disse forhold virker som sagt ikke motiverende for en øget arbejdsindsats. Måske kan det have en virkning i arbejdsituationer, der er fysisk krævende og uinteressante pga. mange ensidige arbejdsrutiner.

Det forskerorienterede arbejde kan i højere grad karakteriseres som spændende og som havende en høj grad af medbestemmelse for de ansatte både på arbejdets indhold og dets tilrettelæggelse.

En voldsom løndifferentiering vil påvirke den indre motivation for arbejdet negativt. Hvis der fortsat skal tænkes i ny løn for området, bør den have helt andre dimensioner. For det første skal lønniveauet normaliseres i forhold til de ovenfor nævnte sammenlignelige grupper, og for det andet må en fortsat kvalifikations- og kompetenceudvikling opnås ad helt andre veje end løn-belønning. Dette kunne ske, ved at de ansatte på universiteter og sektorforskningsinstitutioner fik ret og pligt til jævnlig faglig genopladning via sammenhængende forskningstid. Det vil være en langt bedre sikring af grundforskningen end en ydre differentieret lønmotivation.

I løbet af foråret skal organisationerne have afklaret, hvorledes overenskomstkravene skal se ud. Kravene skulle gerne blive klare og entydige og bidrage til, at arbejdsgiverne opgiver at spille moralsk hasard med de forskeransatte ved i mange år at have levet højt på disses indre arbejdsmotivation.



# Frue Plads bliver i København ...

Den frygtede huslejemodel bliver realiseret, men med en særordning for KU.  
Til gengæld får Syddansk Universitet problemer med sine nybyggerier

Universiteterne skal i fremtiden betale husleje til Staten for brug af Statens ejendomme. I starten får de et bevillingsløft, som kompenserer de nye huslejeudgifter. Men da ordningen skal være udgiftsneutral for sektoren som helhed - dvs. ikke koste Staten nye udgifter - så vil der være nogle, som vinder og nogle som taber.

I det første udspil fra Forskningsministeriet var KU den store taber, idet bygninger placeret i City ud fra en markedsvurdering blev "dyre" i husleje, og idet man der er dyrt nybyggeri i gang på KU-Amager. Universitetet beregnede, at udspillet ville koste et tocifret ekstrabeløb allerede fra 2002 stigende til 150-200 millioner kroner ekstra i 2010. Det er lige så meget som det koster at drive hele det samfundsvidenskabelige fakultet.

Efter at have regnet på modellen erkendte ministeriet, at den oprindelige model ville få "nogle u hensigtsmæssige konsekvenser for KU" - som derfor i en ny model har fået en særordning.

## KU's kompensation

Kompensationen til KU gælder angiveligt mereudgifterne til det nye KU-Amager og til et nyt bioteknologiske center på Tagensvej.

Derimod har ministeriet ikke villet lave om på sin "lokaliseringsparameter", dvs. markedsbestemt huslejeafstøtelse på baggrund af forskelle i grundpriser mellem Århus og København på den ene side og RUC, SDU og Aalborg på den anden side. Ministeriet fastholder det markedsorienteringen i modellen, bl.a. fordi den centrale lokalisering i storbyer kan gøre de attraktivt for studenter at søge disse universiteter

"Huslejemodellen er en incitamentstruktur, der skal give universiteterne mulighed for at prioritere deres ressourcer: Om de fx vil have flere professorer eller andre bygninger? De får hermed et motiv til at prioritere", forklarer **Rudolf Straarup**, som er den embedsmand, som har haft fulgt husleje-modellen i hele forløbet.

Modellen arbejder med en indfasning i perioden 2001-2011, hvor institutionerne har mulighed for at indstille sig på de nye forhold:

"Modellen arbejder med et år 0 med fuld KU-særordning, som så nedtrappes løbende. Og jeg vil da gætte på, at KU over de næste 10 år vil reducere deres bygningsmasse og frigøre penge til andre formål. De har masser af u hensigtsmæssige bygninger i indre by, og de vil måske skaffe sig bedre bygninger for færre penge ..."

## Syddansk Universitet: Vi straffes

Mens KU har fået en særordning, så følger SDU sig hårdt ramt:

"Det gælder generelt, at jo mindre planlagt nybyggeri, jo bedre resultat.

Syddansk Universitet er den institution, som har det relativt største planlagte nybyggeri, men universitetet slipper dårligst ud af model-indfasningen", hedder det i protesten fra Odense. Der henvises til, at Aarhus's nybyggeri kun udgør halvdelen af SDU's, men Aarhus får en "indfasningsgevinst", som er ti gange bedre, siges det.

I ministeriet vil ikke gå med til at for eksempel SDU straffes særligt på grund af dyrt nybyggeri:

"Men der er ingen tvivl om, at KU på

kort sigt får en gunstigere lokalesituation i kraft af særordningen. Og det fører andre lidt ned ad prioriteringslisten: Farmaceutshøjskolen, RUC og Odense", indrømmer Straarup.

Han bemærker, at ekstrahusleje kompenseres ved en ekstrabevilling i de nærmeste år. Og at særordningen for KU ikke er finansieret af universiteternes fællesbevillingen. Pengene tages således ikke fra de andre (ud fra udgiftsneutralitet), men fra Undervisningsministeriets samlede kasse.

## Universiteterne: Garantier?

Der er ingen høringssvar, som påtaler den fundamentale skævhed i "udgiftsneutralitet i sektoren som helhed", der blev skabt, da selveje-DTU blev friholdt fra husleje-beregningen. DTU har nemlig - sammenlignet med de øvrige institutioner - en lokalmasse, som er 50 pct. større end de andre institutioner.

Det betyder ikke, at ministeriets model har opbakning hos institutionerne. KU bemærker således en principiel modstand, og kræver yderligere afklaring af "mål og indhold", så der ikke efterfølgende kan rejses tvivl.

Og SDU bemærker en lignende usikkerhed, når der kræves en afklaring af betydningen af forskydning mellem de (dyre) våde fagområders bygninger og de tørres. Og så vil man have garanti for taksterne, så disse ikke vilkårligt kan reduceres ...

# Bestyrelsen ikke-kvalificeret

Grundforskningsfondens bestyrelse kritiseres for at foretage afgørende udvælgelse, som de ikke har de faglige forudsætninger for ...

“Det er fagligt set særdeles kritisabelt, at 9-mandsbestyrelsen egenhændigt sorterer 90 pct. af ansøgningerne ud i første runde. Det er bestyrelsen simpelthen ikke kvalificerede til at gøre...”, lyder den hårde kritik fra **professor Roger Garrett**. Han - der er medlem af det naturvidenskabelige forskningsråd - siger, at der i forskningsrådene er meget større ekspertise inden for de enkelte fagområder - og hvis ekspertisen ikke er der, så går en ansøgning ud til ekspertudtalelse (peer-review'ing).

“Hovedproblemet er, at der ikke er garanti for en streng faglig bedømmelse, når denne ikke sker ved grundforskere i hele udvælgelsesprocessen. Direktøren og bestyrelsen med 9 medlemmer har en meget snæver faglig kompetence, eksempelvis en tandlæge, en rådgiver for Verdensbanken, direktør i et UNESCO Institut for uddannelse og en sociolog. Alle er sandsynligvis - ligesom den tidligere formand og direktør Peder Olesen Larsen - gode til at tage beslutninger, men dette er ikke nok! Ingen af dem har en stærk tilknytning til de naturvidenskabelige grundforsknings-miljøer. De kan ikke sammenlignes med Forskningsrådene, hvor omkring halvfems aktive og anerkendte forskere bedømmer det samme brede fagområde”.

## Ekspert prioriterer ikke

Ud af 228 ansøgninger udvalgte bestyrelsen 26 projekter til anden runde, og herunder var også et mikrobiologisk, som molekylærbiologen Roger Garrett var involveret i. Det var et samarbejde mellem KU og DTU.

I anden runde blev de 26 projekter udsat for en ekspertvurdering (peer-reviewere). Og Garretts projekt fik fremragende evalueringer hos alle fem eksperter.

“Nogen af dem konstaterede sågar, at vi ikke bare var forefront, men foran forefront! Jeg er sikker på, at alle de forskningsudvalg jeg har siddet i, både nationalt og internationalt, ikke ville drømme om at give afslag. Alligevel blev vi sorteret fra, da bestyrelsen i den endelige udvælgelse vurderer de 26 projekter over for hinanden”, fortæller Garrett, som igen peger på bestyrelsens manglende faglige kompetence:

“Bestyrelsen havde igen fri hånd til at udvælge i sidste runde. De bad nemlig kun eksperterne om vurderinger, ikke om en prioritering blandt projekterne. Og alle projekterne er jo gode, når de når så langt, men bestyrelsen er ikke fagligt kompetent til at skille mellem det gode

og det fremragende på dette niveau ...”, siger han. “Argumentationen om, at bestyrelsen gemmer sine faglige begrænsninger bag de eksterne eksperter duer jo ikke, når de bagefter ignorerer eksperterne”.

Garrett kalder afslagsbegrundelsen for latterlig:

“Projektet var ‘i tilstrækkelig grad baseret på hypoteseudvikling’. Dette er ikke nogen afslagsbegrundelse, men snarere en misforståelse af hvad grundforskning er.

Som Karl Popper forklarede sine naturvidenskabelige venner i Cambridge starter man med en god hypotese, som vi gjorde. Og hvis man kan underminere tesen, så finder man frem til en bedre. Man arbejder ikke med flere samtidigt!”.

## Kritikken i 1993:

“Fondens 9-medlemmers bestyrelse udvalgte 50 ansøgninger ud af de 350 indkomne. Peder Olesen Larsen - Aarhuskemikeren som er fondens første formand - siger, at det var umuligt at sende alle 350 ansøgninger ud til ekstern vurdering (hos betalte referees):

“Man behøver ikke en ekspert for at se, om folk er internationale, eller om deres forskningsplan er sammenhængende”, siger Olesen Larsen. De 50 udvalgte projekter blev sendt ud til fremmede referees, men bestyrelsen har det afgørende ord, hvad angår tilsagn”.

...

Jens Rehfeld - endocrinolog fra Rigshospitalet - kritiserer, at bestyrelsens medlemmer ikke længere er aktive forskere. Han mener også, at ni enkeltpersoner ikke kan have tilstrækkelig ekspertise til at dække alle forskningsområder ...”

(fra Science, november 1993 efter fondens første uddelingsrunde)

## Bestyrelsen er målrettet

Han har på fornemmelsen, at bestyrelsen med afslaget mente, at projektet ikke var nok “goal”-orienteret eller anvendelsesorienteret nok. Garretts forespørgsel i biologi-miljøet viste, at alle fem ansøgninger (ud af de 26 udvalgte) inden for biologi fik afslag. Nogle af dem med samme afslagsbegrundelse.

“Det er min vurdering af givne bevillinger, at to er givet (en for tre år siden) til stor gruppe på Syddansk Universitetet, som allerede modtager mange millioner i bevillinger til anvendt biotek-forskning. Andre bevillinger går til grupper, som er tilknyttet den biomedicinske industri. Det peger på, at bevillinger gives til projekter, som er målrettede, anvendelsesorienterede. Hvis det er rigtigt, så er Fondens problem langt større end at nogle ansøgninger er blevet afvist. Hvis det nemlig er rigtigt, at bestyrelsens udvalgte projekter er bas'ed i retning af anvendelse, så er det jo ikke grundforskning og Fonden lever ikke op til sin hensigt...”

Garrett siger, at man kan have en mistanke om, at når Fondens bestyrelse spiller på det sikre: “Et grundforskningsprojekt inden for et specialiseret felt er meget svært at forstå for lægfolk. Derfor vil de uvilkårligt vælge projekter med klarere mål eller en mulig anvendelsesvinkel ...”

## Alvorlige konsekvenser

Garrett henviser til to alvorlig konsekvenser af Fondens praksis: “For det første vil fornyelsen i forskning, som i sidste ende er vigtig for anvendt forskning, ophøre. Og for det andet vil universitetsforskning blive ødelagt, fordi grundforskning hører hjemme på universiteterne, hvor miljøet både er kreativt og fleksibelt”.

Fondens praksis gør det ikke længere attraktivt at beskæftige sig med grundforskning:

“Allerede nu ser man, især på Københavns Universitet, at naturvidenskabelige studenter ikke ser nogen fremtid i universitetets verden og vælger at lave deres speciale og ph.d.-projekter uden for, og uden betydelig kontakt med, universitetet. Det vil sige, der er færre og færre, som er uddannet til at lave grundforskning og er kvalificerede til de mange lektor og professoratstillinger, som vil komme, når tressernes generation går på pension i løbet af de næste 10 år.

## Lukkethed

Det er også et problem, at processen er uigennemskuelig:

“Jeg har da forståelse for, at der også kan være ikke-faglige hensyn som spiller ind: personlige meritter, hvem kan samarbejde, reputation, geografi osv. Men rådets procedure skaber mistillid, fordi den er så lukket og opererer i fortrolighed, at det skaber mistillid. Flere oplevede under den gamle formand Olesen Larsen at blive afvist, da de bad om en uddybning - og der var allerede dengang kritik i Na-



Fonds-bestyrelsens medlemmer (fra venstre)

1. Samf. Niels Chr. Nielsen (næstformand) - samfundsvid. Professor ved Institut for Finansiering, Handelshøjskolen i København (indstillet af Rektorkollegiet)
2. Else Marie Friis - naturvidenskab. Afdelingsleder, Sektionen för Paleobotanik, Naturhistoriska Riksmuseet, Stockholm (Indstillet af Forskningsforum)
3. Kell Mortensen - teknik. Forskningsprofessor, Afdelingen for Materialers Fysik og Kemi, Forskningscenter Risø (Indstillet af Sektorforskningens Direktørkollegium)
4. Henrik Tvarnø (formand) - humaniora. Rektor for Syddansk Universitet (Udpeget af Forskningsministeren)
5. Gretty Mirdal - humaniora. Forskningsprofessor, Institut for Psykologi, Københavns Universitet (Indstillet af Det Kongelige Danske Videnskaberne Selskab)
6. Gudmund Hernes - adm. I samfundsvidenskab. Direktør for International Institute of Educational Planning, UNESCO, Paris (Udpeget af forskningsministeren)
7. Elsebeth Lyngø - naturvidenskab/medicin. Professor i epidemiologi, Københavns Universitet (Indstillet af Forskningsforum)
8. Lauritz Holm-Nielsen - adm. I naturvidenskab. Rådgiver i Verdensbanken, Washington (Udpeget af forskningsministeren)
9. Elsebeth Budolfson - teknik. Direktør (Indstillet af Akademiet for de Tekniske Videnskaber)

ture. I forskningsrådet har vi derimod den procedure, at et afslag kan uddybes ved personlig henvendelse til et bestemt rådsmedlem. Det afmystificerer, men sådan er det ikke i Fonden ...”

Selv om Fonden har fået ny formand, så har man ikke åbnet sig mere op:

“De gemmer sig. Det er min oplevelse, at den lukkethed, som Olesen Larsen fik skrevet ind i loven - vel vidende at han selv skulle sidde i toppen af systemet - endnu påvirker systemet. Vi ved for eksempel ikke, hvordan bestyrelsen håndterer habilitetsproblemer ...”

### Fonden har enorm magt

“Selvfølgelig er jeg sur over, at vores fremragende projekt ikke fik penge. Afslaget ser jeg dog som et systemproblem. Og jeg står kun frem, fordi jeg har talt med mange andre, som også er vrede over ansøgningsproceduren. Men det er ekstra alarmerende, fordi jeg oplever, at proceduren er direkte farlig for grundforskningen”.

De ikke-tekniske fagområder kan ikke konkurrere med industrien, hvad angår

anvendt forskning, og derfor har Fonden ekstra betydning: “Fonden har en enorm magt og indflydelse på grundforskningen, især fordi forskningsrådene ikke har ressourcer til at holde mindre dygtige grundforsker-projekter i gang. Mens Fonden uddeler 300 mio. kroner i denne omgang, så har SNF kun 60 mio. til uddeling i 2001. Rådet støtter derfor ikke personale som laboranter eller ph.d.’ere - som er meget vigtig for opbygning af mindre forskergrupper.”

### Bestyrelsesformanden: Skøn med risikomoment

Fondens bestyrelsesformand **Henrik Tvarnø** vil ikke blankt afvise kritikken “Garrett er da i sin gode ret til at kritisere proceduren. Med en bestyrelse på 9 personer, som skal dække alle fagområder, er man nødt til at finde pragmatiske løsninger i ansøgningsprocessen. Og et afslag kan den enkelte forsker opfatte som en uretfærdighed. Men proceduren med en prækvalifikation var nødvendig, og den var nyttig og fornuftig for den nye bestyrelse, som gik til ansøgningerne

uden fordomme. Men det er klart, at der er tale om skøn med et vist risikoelement - og den del af proceduren skal vi da efterfølgende evaluere”, siger Tvarnø. “Fondens procedure går ud på at tage de enkelte projekter ud til en selvstændig bedømmelse, mens forskningsrådene udvælger i konkurrence mellem flere.

Tvarnø opfordrer tidligere og kommende ansøgere til at rette personlig henvendelse til Fonden, hvis de har kritik eller spørgsmål. Men han vil ikke udtale sig om konkrete projekter, herunder årsagen til at Garrets projekt fik afslag:

“Men jeg kan da sige, at de 26 projekter, som gik videre, overvejende blev meget positivt bedømt, med nuancer. Der var således fremragende projekter, som vi desværre måtte give afslag. Og i den situation er det en vanskelig øvelse med forvaltningsloven i hånden at begrunde afgørelsen, for den bliver i sagens natur præget af de negative nuancer ...”

jø

Se næste side...

# Ny runde

- for humaniora og samfundsvidenskab. Henrik Tvarnø kritiserede Grundforskningsfonden i 1993, men mødes nu som bestyrelsesformand af samme kritik ...



Tvarnø anno 1996:

“Efter Grundforskningsfondens første uddeling og efter denne anden indkaldelse på 7 udvalgte emnefeltter kan man nok engang konstatere, at fonden først og fremmest prioriterer naturvidenskab, teknik og medicin. Humaniora og samfundsvidenskab kan ikke forvente støtte fra Fonden i større omfang”  
OU-rektor og historieprofessor Henrik Tvarnø

I 1996 - da **Henrik Tvarnø** ikke var formand for Grundforskningsfonden - kritiserede han fondens politik:

“Fonden prioriterer først og fremmest naturvidenskab, teknik og medicin. Humaniora kan ikke forvente støtte fra fonde i større omfang”, sagde han under overskriften “Grundforskningsfonden skævdeler”. Han kaldte det “kritisabelt” og “iøjnefaldende”, at der var en stor “naturvidenskabelig dominans” i, hvem der fik penge - og foreslog en model, hvor forskningsrådene for samfundsvidenskab og humaniora fik tilført flere midler (*UNIVERSITETSlæreren 96 august 1996*).

I dag er Tvarnø så formand for en Grundforskningsfond, hvor historien gentager sig. Fonden har nemlig uddelt 300 mio. kr. til ni centre inden for naturvidenskab, medicin og teknisk videnskab, men ikke én krone til humaniora og samfundsvidenskab! Fonden har haft store problemer med at få kvalificerede projekter ind: Ud af 228 ansøgere var der blot ca. 45 fra hum / samf -områderne - og ingen af disse blev altså kendt umiddelbart støtteværdige.

Tvarnø siger, at den nye bestyrelse er gået fordomsfrit til ansøgningerne og afviser dermed beskyldninger om naturvidenskabelig dominans i det led:

“Afslag til de humanistiske og samfundsvidenskabelige projekter var ikke dramatisk, men jeg må jo nok indrømme, at det var sværere at få projekter fra de områder end jeg havde forestillet mig. Der var fremragende enkeltforskere, som søgte, men projekterne var i nogle tilfælde ikke klart beskrevet, der var uklare delprojekter og vi måtte spørge, om der var tale om egentlige centeransøgninger”, forklarer bestyrelsesformanden. “Vi var nok overraskede over, at der ikke kom så mange ansøgninger fra humaniora og samfundsvidenskab. Personligt kom det bag på mig, at der var så få fra fx medieområdet og kunsthistorie og slet ingen fra antropologien”.

Bestyrelsen konstaterede, at formen med prækvalifikation - med 5 siders projektbeskrivelse med vision, metode, organisation og bemanding - var en form, der var uvant for humaniora. De foreliggende projekter forelå ikke i en form, som kunne danne grundlag for en længerevarende bedømmelse, forklarer Tvarnø.

I stedet valgte Fonden efter samråd med bl.a. forskningsrådene at lave et helt nyt opslag, som alene retter sig mod de to hovedområder. Der indkaldes projektforslag, hvor humanister og samfundsvidenskabsfolk i en mere fuldstændig projektbeskrivelse (max. 4000 ord) kan søge bevilling på 2-4 mio. kr. årligt. Fonden håber senest d. 18.4 at have fremkaldt ansøgninger fra især yngre forskere.

jo

# Tag stilling

- lød opfordringen til politikerne fra

*Rektorkollegiets konference d. 22. februar*

“Universitetets væsen er tradition og fornyelse på samme tid, og den må der tages hensyn til. Derfor løser forkromede problematiseringer - som for eksempel *Dansk Industris om at for mange unge vælger de humanistiske studier og at universiteterne aldrig flytter sig* - ikke noget. Der må i stedet være en nuanceret debat om målet: Hvad er sektorens bidrag til samfundet?”

Sådan lød i komprimeret form det indledende oplæg fra **Henrik Toft Jensen** ved Rektorkollegiets konference om “*Universiteter i fremtiden - universiteter og videnssamfundet*”.

Konferencens udgangspunkt var et debatoplæg i bogform under samme titel, hvor forskellige forfattere med hver deres tilgang giver et billede af universiteter i opbrud. Selv om konferencetemaet egentlig var videnssamfundet, brugte deltagerne også temaet til *at give signaler til*, hvor de mener, at universiteterne skal bevæge sig hen: organisation, struktur, styring ledelse osv.

## Rektorerne: Politikerne må tage stilling

Rektorkollegiets formand, Henrik Toft Jensen, stillede et påtrængende spørgsmål i indledningen:

“Det er vigtigt, at politikerne tager stilling til, om de danske universiteter skal være på første, anden eller tredje klasse. Derfor hilser vi flerårssaftaler velkommen, og politikerne skal vide, at uddannelse og forskning har vores højeste prioritet. Og tilstrækkelige ressourcer er den bedste sikkerhed for, at vi kan leve op til de målsætninger, som er angivet i resultatkontrakterne”.

Det mest kritiske indlæg kom fra den vidensfaglige side. Aalborg-professor **Bengt Åke Lundvall** talte om den lærende økonomi: “Man må sondre mellem nødvendige ændringer på universiteterne og de kortsigtede og modeprægede krav, som erhvervslivet ofte stiller”.

Der var også plads til et kritisk udfald mod politikerne.

“Det er påfaldende, at Danmark er karakteriseret ved, at politikerne prioriterer de videregående uddannelser og forskningen lavere end alle, ALLE, de andre vestlige lande, som vi sammenligner os med ...”, konstaterede han. Danmark er nemlig det land i OECD, som bruger flest penge på folkeskoleundervisningen, mens ressourcerne på videregående uddannelse absolut er på det jævne. Lundvall høstede dagens største bifald, da han foreslog et historisk kompromis, dvs. et politisk opgør med underfinansiering af de danske universiteter - mod at universiteterne

## rektorerne. Betænk jer, svarede undervisningsministeren

til gengæld forpligter sig på et ansvar overfor nogle udviklingsambitioner, som modsvarer de moderne krav.

### Politikere: DTU-modellens afsmitning

“Universitetet må få en større åbenhed udadtil, hvis det skal spille en rolle i fremtiden. Det må komme i en tættere dialog med samfundet og erhvervslivet. Det gør man kun, hvis man lytter til den viden, som er i samfundet. Groft sagt skal de producere den nødvendige arbejdskraft og viden til samfundet”, sagde formanden for Folketingets Uddannelsesudvalg, **Hans Peter Baadsgaard (S)**. Men han tilføjede dog selvkritisk, at politikerne skulle passe på at fokusere for eensidigt på “nyttevirkning”, fordi universiteterne også har en væsentlig funktion i dannelseselementet og i samfundets demokratisering.

“Vi skal have kritiske institutioner, som har sin forskningsfrihed. Men de skal også kunne omstille sig og det kræver nye styreform. Her er vi meget optaget af DTU-modellen. Den kollegiale styreform kan forekomme utidssvarende og måske virke hæmmende for en optimal udvikling. Den styreform, som DTU har valgt, hvor en bestyrelse erstatter konsistorium som den øverste myndighed, kan vise sig så attraktiv, at flere vil overgå til den, så den bliver fremtidens styreform for universitetene”.

I lighed med sin partifælle, forskningsminister Weiss, så han ingen problemer i DTU-modellen: “Jeg mener ikke, der er nogen modsætning mellem en effektiv ledelse og en fri og uafhængig forskning. I DTU-modellen er det stadig konsistorium, der varetager al det akademiske arbejde med studieordninger, udnævnelser og bedømmelsesudvalg ...”, sagde Baadsgaard, der dermed undlod at tage stilling til det centrale: at forskernes indflydelse i prioriteringen af forskningen er kraftigt beskåret i DTU-modellen:

“Bestyrelsen skal bestå af samfundsrepræsentanter, ikke af interesserepræsentanter fra Dansk Industri og LO. Der skal måske laves en bedre formålsformulering, og inden for den ramme skal bestyrelsen og ledelsen så styre”.

Også Hanne Severinsen (V) opfordrede til indførelse af nye ledelsesformer: “DTU-modellen vil smitte af på de øvrige universiteter. Man skal i det hele taget ikke være så bange for at bruge nye ledelsesformer. Der kunne måske læres noget fra det private erhvervsliv ...”

### Vestager: Besind Jer

Undervisnings- og universitetsminister **Margrethe Vestager (RV)** gav et lidt blødere signal end de to andre politikere.

“Uanset hvilke nye former, der skal udvikles, så skal der laves et snit med klare kompetencer mellem den akademiske side og den overordnede institutionelle ledelse, så universitetet fortsat har samme forskningsfrihed”, noterede hun i sit indlæg.

“Betænk Jer”, sagde hun om universiteternes egne overvejelser over de nødvendige fornyelser i kølvandet på DTU-modellen. Og det lød både som en reflekteret opfordring og en advarsel om, at hvis ikke universiteterne snart selv kommer med et udspil, så gør politikerne ...



I konferencen deltog rektorer, universitetsadministratører, repræsentanter fra industri og ministerier, interesseorganisationer m.fl. På forreste række politikere Hanne Severinsen (V), Elisabeth Arnold (RV), Hans Peter Baadsgaard (S)

### Severinsen: Studietiden ned

“Vidensmonopolet er brudt. Udfordringen er at genfortolke universitetets opgaver. Man må først og fremmest besinde sig på, at man skal uddanne studerende. Et hovedspørgsmål er hvordan man laver et udfordrende studiemiljø samtidig med at forskning på højeste niveau”, sagde undervisningsministeren.

Formanden for Folketingets uddannelsesudvalg Hanne Severinsen - *hvis indlæg var interessant, fordi Venstre kan få en undervisningsminister efter næste folketingsvalg* - havde en konkret klage:

“Hvorfor skal studietiden på danske universiteter være længere end i lande, som vi sammenligner os med. Dimittendalderen bør sænkes”, sagde hun. “Undervisningen skal være forskningsbaseret, men også realitetsbaseret. Her har nogle af de mindre universiteter - fx Ålborg - været meget bedre end de gamle. Som politiker er vi selvfølgelig sprede udviklingen over hele landet. På den én side konkurrence, men samtidig have komplementær konkurrence med netværk og fællesinitiativer”, lød det dialektiske krav til fremtiden.

### Nye krav i universitetsloven

“Der er i stigende omfang ydre kræfter, der påvirker universiteterne og dermed sætter det traditionelle akademiske selv-

styre, den akademiske frihed og autonomi, under pres”, sagde forskningsdirektør **Hans Siggaard Jensen**. Tidligere tillagde man private virksomheder et mål - indtjening - men de har i lighed med universiteterne også fået flersidige mål, påstod Siggaard.

“At formulere en politik for universiteterne er at give et bud på, hvordan forskellige mål og succeskriterier skal afvejes”. Og som et konkret krav til universiteterne foreslog Siggaard derfor, at det i universitetsloven indbygges som et krav,

at universiteterne skal forpligtes på efteruddannelse og på “formidling” med omverdenen - og det sidste fik han sagt uden brug af udtrykket “partnerskab” ...

### Klynk og udviklingsfond

Rektorkollegiets formand stillede forslag om oprettelse af en udviklingsfond ved de enkelte universiteter:

“Universiteterne beskyldes jo ofte for klynk, når vi klager over beskæringer og manglende ressourcer. Men sådan vil det være, så længe universiteterne ikke løsnes fra den stramme kronestyre. En fond for hvert universitet kunne give lidt større autonomi og dermed større ansvarlighed, idet fondens midler kan bruges til at igangsætte nye initiativer. Her er universiteterne alt for økonomisk bundne i dag”, sagde Toft Jensen.

Hanne Severinsen kommenterede straks forslaget.

“Jeg er da positiv over for en grundfond, som er én af mulighederne. Men det kræver universiteternes medvirken: I må fortælle succeshistorier. Når vi politikere sidder i finanslovsforhandlinger og skal prioritere milliarder, så er det svært at argumentere særligt for universiteterne ...”

# Museumslov

Efter langt forarbejde og flere høringsrunder har Kulturministeren nu fremsat forslag til ny museumslov.

I forhold til et tidligere udkast giver lovforslaget de små og mindre museer et ekstra økonomisk pusterum, en forslaget opererer stadig med ikke-faguddannede museumsledere.

“I lovforslaget stilles der skærpede kvalitetskrav til museerne. Det bliver selvfølgelig ikke gratis, men det vil kunne hjælpe os i vores argumentation over for de lokale tilskudsydere. Fremover bliver betingelserne for at få statsanerkendelse og dermed statstilskud, at det lokale samfund udvikler institutionerne i takt med tidens krav. Hvis en kommune ikke passer på sine samlinger, risikerer den at miste dem.”

Alt i alt er det et godt forslag til ny museumslov, som Kulturministeren fremsatte den 31. januar i år, mener **Inge Bodilsen**, formand for Museumssektionen i Dansk Magisterforening.

Ét punkt i lovforslaget kan hun ikke på nogen måde forlige sig med, nemlig at der ikke længere stilles krav om, at en museumsleder skal være faguddannet. I forslagens §14, stk. 1 står: “Museets leder skal have en relevant faglig baggrund og være heltidsbeskæftiget, og museet skal have faguddannet personale, der modsvare museets hovedansvarsområde.”

Bl.a. Dansk Magisterforening har i et høringssvar foreslået formuleringen i den nugældende lov om faguddannede ledere opretholdt, så meget desto mere da lovforslaget understreger, at professionaliseringen af landets museer skal styrkes gennem skærpede kvalitetskrav, fx er det jo museumslederen, der skal give det faglige indspark i samarbejdet med bestyrelse og politikere i stat, amter og kommuner.

## Noget for noget

De skærpede kvalitetskrav vil koste penge. Staten vil godt give noget mere, hvis de lokale tilskudsydere også giver noget mere. Det er hensigten, at minimum for ikke-statslige tilskud, altså tilskud fra amter, kommuner og private tilskudsydere, skal forhøjes fra de nuværende 725.000 kr. til 1,2 mio. kr. om året. Hvis det sker, vil staten altså til gengæld spytte noget mere i museums-kassen.

Spørgsmålet er så, om de lokale tilskudsydere vil punge op med en ekstra halv million kroner om året?

“Det kan da være svært at finde en halv million ude i byen og i de små kommuner. Vi taler jo ikke om penge til spe-

cielle aktiviteter, men om penge til den almindelige og daglige drift. Vi kan heller ikke hente de ekstra penge hjem på entréindtægterne, da de jo ikke udgør noget voldsomt parameter på de små og mindre museer,” siger museumsinspektør **Finn Rindom Madsen**, Limfjordsmuseet.

Hvis kravet om en lokal finansiering på 1,2 mio. kr. havde eksisteret i år 2000, ville i alt 23 statsanerkendte museer være kommet i en økonomisk klemme og i år ville tallet være 14 museer - ifølge Kulturministeren et udtryk for at medfinansiering fra kommuner og amter allerede er stigende.

For at modvirke dette problem for en række museer er der i lovforslaget foreslået oprettet en “midlertidig pulje til op-hjælpning af mindre statsanerkendte museer”: I hvert af årene 2002, 2003 og 2004 ydes et beløb på 1 mio. kr. til de betrængte museer. Men fra år 2004 skal det ikke-statslige tilskud være oppe på 1,2 mio. kr. Ellers bortfalder statstilskuddet og -anerkendelsen.

## Fusionsklon

Fire ting kan ske når overgangsperioden er udløbet: 1) Museet får pengene fra de lokale tilskudsydere, og så er der ikke noget problem, 2) museet nedlægges, 3) museet fusionerer med et allerede statsanerkendt museum eller 4) museet må indgå i et samarbejde med en nabokommune, som ikke i forvejen har et statsanerkendt museum. Det er i hvert fald de scenarier, Finn Rindom Madsen kan se for sig om tre til fire år. “Men hvor er kvalitetskravene så blevet af?” spørger han.

Hans museum er ikke et egns- eller lokalhistorisk museum, men et museum hvor profilen er fiskeri og søfart. “Hvis vi ikke kan overleve som autonomt museum, skal vi slå os sammen med et andet eller andre museer. Men med vores specialprofil er det ikke så nemt at fusionere med et andet museum. Det vil være ligesom at slå æbler og pærer sammen. Nok vil vi tilsammen komme op over de 1,2 mio. kr., men vi får jo ikke en krone mere i omsætning. Det vil være en underlig hybrid fusionsklon at markedsføre. Det eneste, der måske vil være smart, er at få fælles dataløn,” siger Finn Rindom Madsen.

## Hvem skal nu betale?

Også maksimum for det ikke-statslige tilskud, der kan udløse statstilskud, er det hensigten at forhøje fra de nuværende 1,9 mio. kr. til 2,2 mio. kr. Formålet er at øge statstilskuddet til de større statsanerkendte museer samt at tilskynde ikke-statslige tilskudsydere til at øge deres tilskud.

Endelig er det tanken, at det skal være gratis for skoleelever at gå på museum. I lovdokumentet var det foreslået, at alle børn under 14 år skulle have gratis adgang til museerne, men det ville betyde indtægtstab i millionklassen for de store og populære museer som fx Nordsømusset. 4,5 mio. kr. ville tabet alene for det museum løbe op i.

Et punkt i lovforslaget, der vil give anledning til megen uoverensstemmelse, er stk. 4 i §27: “Udgiften til den arkæologiske undersøgelse afholdes af den, for hvis regning jordarbejdet skal udføres”. Altså af den “driftige bygherre, entreprenør, skovskaber eller iværksætter”, som Vinstres kulturpolitiske ordfører, Ester Larsen, udtrykte det under lovforslagets førstebehandling. Det kunne også være en kommune, et amt eller staten. Forslaget om, hvem der skal betale det *arkæologiske gilde*, skal dog ses i sammenhæng med bestræbelserne på at få kortlagt det ganske land for rester, levn og spor fra fortiden, så bygherrer forud for igangsætning af et arbejde kan få at vide, om de vil støde ind i noget af kulturhistorisk betydning. I bemærkningerne til lovforslaget uddybes idéen med at lade bygherren betale: “Formålet med omlægningen er, at der i tilknytning til såvel offentlige som private jordarbejder skal etableres et økonomisk incitament for den anlægsansvarlige til at inddrage museerne så tidligt som muligt i anlægsprocessen.”

“Med den bestemmelse får vi lettere ved at planlægge vores arbejde. Vi undgår forhåbentlig de mange hovs-situationer, hvor vi pludselig skal rykke ud til jordarbejder. Det burde også give fast arbejde til flere,” håber Inge Bodilsen.

På finansloven for 2002 og årene frem er afsat 25 mio. kr. pr. år til den statslige finansiering af de økonomiske konsekvenser af lovforslaget.



# Lønefterslæb



Af **LEIF SØNDERGAARD**,  
Fmd. for DM's  
universitetslærerafdeling

I forbindelse med opstilling af OK02 (Overenskomst 2002) mødes universitetsafdelingerne i organisationerne med et massivt krav fra medlemmerne om store forbedringer af reallønnen. Baggrunden er den simple, at de fleste universitetslærere har oplevet, hvordan deres nyuddannede studenter opnår private ansættelser med begyndelseslønninger, der er den samme eller endog større end deres egen; ofte endda med personalegoder, som offentligt ansatte må nøjes med at drømme om, og en arbejdsuge, som tillader et normalt familieliv. Ikke noget under at universitetslærerne er utilfredse - og nu kræver skævvridningen ophævet. Deres utilfredshed får tal på, når man ser på den privatlønstatistik, DM lige har offentliggjort.

Gennemsnitslønnen for en **privatansat magister**, der blev færdig sidst i 70'erne, er ca. 44.000 kr. pr. måned incl. pension. Hans tilsvarende **kollega på universitetet** vil typisk være på det gamle lønsystem og da have en løn, der er ca. 36.000 kr. pr. måned incl. pension; altså en forskel på næsten 100.000 kr. om året. Hvis vedkommende havde været på ny løn, ville forskellen være over 130.000 kr. pr. år.

Faktisk ligger universitetslærerlønnen under 25 procents-fraktilen for privatansatte; dvs., at der er mindre end 25% privatansatte, der har en løn, der er lige så lav eller lavere. For den unge, der lige har fået sin første faste lektoransættelse ser

det lidt lysere ud: Han har en løn (i det nye lønsystem), der er 33.000 kr. pr. måned incl. pension, medens de privatansatte i gennemsnit har en løn på 32.600 kr. pr. måned. Men allerede året efter vil vedkommende være overhalet af den privatansatte, der nu tjener ca. 12.000 kr. mere på årsbasis. Og denne forskel bliver større og større, jo mere erfaren man bliver!

Man skal være professor for bare at komme op på det, der svarer til gennemsnittet af de private magistres lønninger. Når man så regner med, hvor vanskeligt det er at blive professor, og hvor store kvalifikationskrav, der stilles, virker det helt urimeligt. Professorer burde ligge på niveau med de privatansattes 90 procents-kvartil, hvor lønnen er 53.000 kr. pr. måned.

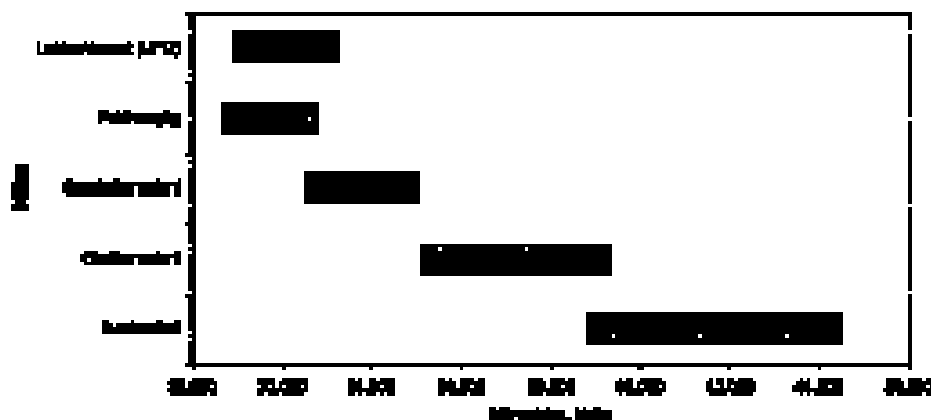
Universiteterne har altså fået lov til at udvikle sig til lavtlønsområder til trods for den vigtige rolle, politikerne tillægger universiteterne i vort videnssamfund; til trods for den lovbefæstede rolle, de har, som de institutioner, der skal uddanne og forske på det højeste niveau; og til trods for de meget høje kvalifikationskrav og den lange rekrutteringsvej, der netop skal sikre udvælgelsen af de bedste hoveder. Hvis samfundet ønsker denne opgave løst i fremtiden på forsvarlig vis, må der allerede nu arbejdes for at udligne forskellene mellem det private arbejdsmarked og universiteterne.

Om få år forlader de små studenterårsgange universiteterne, samtidig med at de store årgange af ansatte akademikere både på universiteter, i gymnasier og i den private sektor går på pension. Så vil vi se en konkurrence om de bedste unge, som vi aldrig har set magen til. Hvis vi skal undgå, at der til den tid gribes til panikhandlinger, må der allerede tages initiativer til at gøre det attraktivt for de unge at søge jobs på universiteterne og for de ældre at blive længst muligt i deres stillinger. En meget vigtig brik i en sådan proces er en konkurrencedygtig løn.

Politikerne har ganske vist meldt ud, at staten ikke kan være lønførende, men det er jo i virkeligheden blot et spørgsmål om politisk vilje. At bruge det argument for ikke at ville gøre noget ved lønefterslæbet er simpelthen politisk uansvarligt. Realiteterne er i dag, at universiteterne har mistet meget af deres tidligere attraktion: Demokrati og medbestemmelse er under pres, den enkeltes forskerfrihed er fjernet, og de seneste års nedskæringer har reduceret ansættelsestrygheden til et niveau under det private arbejdsmarkeds. Det er alt sammen konsekvenser af Folketingets lovarbejde og kan derfor ikke ændres pr. overenskomst.

Lønnen derimod er en del af overenskomsten, så den kan ændres, og der må gøres noget markant ved lønnen **NU; løngabet til de privatansatte er blevet for stort.**

Lønfordelingen for enkelte stillinger i lønstatistik fra før 1986.



#### Figurforklaring:

Figuren fortæller om lønfordelingen for universitetsansatte lektorer i forhold til sammenlignelige stillinger. Der ses på kandidater fra før 1986, dvs. overlevende personer, som er på sluttrin efter det gamle lønsystem (efter 14 år). Lønforskellen mellem lektorer og fuldmægtige kan sandsynligvis forklares med forskellen mellem lektortillægget (5.500 kr.) og rådighedstillægget (3.900 kr.). Kilde: DJØF's lønstatistik.

# Resultatløn: Gulerod, incitament, styringsredskab...

Sektorforskningsinstitutionen GEUS, Danmarks og Grønlands Geologiske Undersøgelse, forsøgte sig sidste år med resultatløn på et udvalgt EDB-projekt. Og bagefter har de involverede kun positivt at sige om projektet - men der er også forbehold og advarsler. Alligevel opfordrer magistrenes tillidsmand til ikke at glemme "en god og sund skepsis"

For mange klinger ordet *resultatløn* negativt. Det smager af stress, styring, management, overvågning, effektiv ledelse og mere af samme skuffe.

Men sådan behøver det ikke at være. I hvert fald ikke på GEUS, hvor man sidste år eksperimenterede med at føre teorien om resultatløn ud i virkeligheden. Efter forsøget ser medarbejdere og ledelse positivt på begrebet. I samdrægtighed kalder de resultatløn for *en god gulerod, et pift i hverdagen, et positivt styringsredskab og en god signalværdi* - lutter positivt ladede udtryk.

"Meeen," siger tillidsrepræsentant **Niels Erik Poulsen**, "det er vigtigt at definere de områder, hvor det vil være fornuftigt at bruge resultatløn. Resultatløn er jo en del af overenskomsten mellem Akademikernes Centralorganisation og staten. Derfor er vi nødt til at forholde os til den. Vi må finde ud af, hvad der er godt, og hvad der er skidt ved resultatløn."

På GEUS valgte man at afprøve resultatløn på et større EDB-projekt. Man havde længe ønsket at få etableret et samlet miljøinformationssystem i stedet for at have data lagret i en række separate databaser. Projektet rettede sig både mod GEUS internt og mod eksterne interessenter. Så det var højt prioriteret af ledelsen. Det blev aftalt, at forsøget skulle gå på gruppebaseret resultatløn, altså afprøvet på en gruppe af medarbejdere, der arbejdede på ét og samme projekt. I gruppen indgik medarbejdere fra både Dansk Magisterforening, fra edb-fagets fagforening, PROSA, og fra Ingeniørforeningen i Danmark, IDA. Projektet var allerede i gang, inden der blev indgået en aftale om resultatløn. Projektet skulle være færdigt senest med udgangen af år 2000.

## Projektlederen: Selvdefinerer gav succes

"Var det nu rigtigt, at det skulle have højeste prioritet? Selv var jeg i gang med opgaver, jeg syntes, måtte tælle mere for huset. Men det var ligesom ikke til diskussion, for ledelsen prioriterede det højt og ville også godt give en ekstra slat penge for at få det hurtigt afsluttet," siger geolog **Jørgen Tulstrup**, projektets leder.

De potentielle deltagere i projektet diskuterede faktisk, om de ville være med til det. I deres overvejelser indgik, at de i den periode, projektet kørte, måtte nedprioritere deres andre opgaver - og deres eventuelle forpligtelser over for kolleger uden for projektet.

Jørgen Tulstrup karakteriserer projektet som "møgkedeligt" og måske derfor medvirkende til, at det blev valgt ud som forsøg på, hvordan resultatløn fungerer. "Det var ikke noget smart og farverigt projekt. Det var på ingen måde meriterende. Måske derfor var det et godt valg til forsøget med resultatløn. Der var ikke mange andre grunde til at få det gjort færdigt, end at der var fokus på det udefra."

Tulstrups nervøsitet over for brugen af resultatløn blev med projektet gjort lidt til skamme. Men det hænger efter hans mening sammen med, at de involverede selv definerede projektets omfang og indhold - kun deadline fastsatte ledelsen. Nok skulle medarbejderne give et bud på, hvor mange timer de skulle bruge på projektet, men det indgik ikke i kontrakten. Hvis de havde brugt flere - eller færre - timer end anslået, havde de alligevel fået den aftalte resultatløn. Og hvis projektet havde medført overarbejde for de involverede, skulle dette have været afspadseret på sædvanlig vis. Resultatlønnen kunne med andre ord ikke bruges som en slags overarbejdsbetaling.

Nu kunne ledelsen, hvis den havde villet, jo godt have krævet projektet gjort færdigt senest den 31. december 2000 *uden at have tilbudt ekstra penge for det?*

Jørgen Tulstrup: "Ja, det kunne den da godt. Men det giver noget ekstra incitament med resultatløn. Med en sådan kontrakt bliver man mere selvstyrende, og det medfører langt mindre bureaukrati og administration. Der er ingen grund til en masse opfølgingsmøder med chefen, der spørger, hvor langt man nu er kommet, og om man nu bliver færdig til tiden. Man har selv en meget større motivation."

## Projektdeltageren: Målretning

Geodatalog **Frants von Platen** har været glad for at deltage i resultatlønsprojektet. "I virkeligheden foretog vi os ikke andet, end vi ville have gjort for at planlægge et hvilket som helst andet projekt. Det her blev bare formaliseret noget mere. Og personligt ønskede jeg at få denne opgave bragt ud af verden, derfor var jeg glad for det pres, der blev lagt på os i gruppen."

For ham var selve pengene kun en lille del af projektet. Selvfølgelig gav de et ekstra lille pift til motivationen, men han ser mere begrebet resultatløn som et planlægnings- og styringsværktøj: "Tit er vores problem, at vi savner en præcis prioritering af opgaverne fra vores ledelse ...

at den virkelig tør sige: Lav det og lad være med at lave det! Og på mange punkter har resultatløn nogle positive sider i forhold til éngangstillæg, som mere eller mindre gennemskueligt bliver tildelt folk. Man målretter sit arbejde noget mere i stedet for at lave noget lidt hist og lidt pist, så tingene trækker ud."

For von Platen er der også det ekstra aspekt ved resultatløn, at man forpligter sig mere end normalt i forhold til sine kolleger, "for hvis man ikke yder den indsats, der skal til, kan hele projektet falde på gulvet og alle miste deres tillæg. Det giver lidt mere *teamspirit*. Det kan da godt virke stærkere at være forpligtet over for sine kolleger end over for en ledelse".

## Kollegaen: Prioriteringen?

"Det kan da undre, at en ledelse for at komme igennem med den slags resultater er nødt til at lokke med resultatløn," siger geolog **Allan Grambo-Rasmussen**, ikke selv deltager i resultatlønsprojektet, men kollega til de deltagende.

Ikke sådan at forstå at han ikke kan se, at idéen *kan* være god og fornuftig både som et ledelsesredskab og som et incitament for medarbejderne. Dertil kommer, at det kan skabe arbejdsro for de medarbejdere, der indgår i kontrakten, på den måde, at de får lov til at koncentrere sig om én opgave i stedet for at brede koncentrationen ud over mange forskellige opgaver.

Men: "Der er altid opgaver, der er vigtigere end andre. Hvad skal der ske med dem? Når man snakker prioritering, glemmer man ofte de arbejdsopgaver, der ikke bliver prioriteret, men som alligevel skal udføres. Da man lavede kontrakten, glemte man at tage hensyn til den komplementære mængde arbejde i omgivelserne af projektet. De medarbejdere, der står i periferien af projektet, kan let få et problem med at få løst de opgaver, projektdeltagerne førhen hjalp dem med at løse. Det bør ledelsen også bekymre sig om."

Selv fik Allan Grambo-Rasmussen først noget at vide om resultatlønsprojektet ca. et halvt år efter, det var startet. Hverken ledelsen eller kollegerne havde "meldt noget ud om det"

"Grundlæggende vil jeg mene, at hvis du har en dygtig og inspirerende ledelse, der giver medarbejderne ordentlige arbejdsvilkår og forstår at fortælle, hvad målene og midlerne i virksomheden er,



Tillidsmand Niels Erik Poulsen finder det også tilfredsstillende, at der var sat fokus på en kedelig opgave: "Man skal jo huske på, at GEUS er en forskningsinstitution, hvor folk hellere vil lave en Rolls Royce end en Folkevogn".

alt sammen i dyb forståelse med medarbejderne, så behøver en sådan ledelse ikke lokke med en gulerod i form af flere penge for at motivere medarbejderne. Men måske er det ligesom med børn: Man bliver ofte nødt til at lokke dem for at opnå noget" argumenterer Allan Grambo-Rasmussen.

Men igen: "Generelt bør en ledelse ikke bruge gulerødder som ledelsesredskab. Hvis det breder sig, går alle jo hele tiden efter lidt ekstra penge i kassen," slutter Allan Grambo-Rasmussen.

#### Direktøren: Signalværdi

Direktør Martin Ghisler peger på to grunde til at give resultatløn i den givne situation. For det første har edb-opgaver det ofte med at trække i langdrag, fordi det er et kompliceret og meget tidkrævende arbejdsfelt. For det andet var det en opgave, der krævede samarbejde på tværs af både afdelinger og personalegrupper.

"Vi var klar over, at det krævede en særlig indsats og anstrengelse at få projektet gjort færdigt. Og vores eksterne brugere pressede også på for at få opgaven gjort færdig. Derudover skulle vi have et team af medarbejdere til at fungere. Der var et incitament til at videreudvikle vores normale arbejdsformer," forklarer direktøren.

Selvfølgerlig kunne man da havde honoreret indsatsen med et éngangsbeløb efter, at projektet var gjort færdig, siger Martin Ghisler videre, men ved at definere det som et resultatlønsprojekt signalerede ledelsen i forvejen, at der var sat fokus på netop denne opgave. Det blev legitimt for medarbejderne at opprioritere netop denne opgave, måske på bekostning af deres andre opgaver. "Folk har frihed til selv at tilrettelægge deres arbejde, så vi aftalte ikke på forhånd, hvad der eventuelt skulle nedprioriteres. Det er noget, de selv håndterer."

Kunne direktøren ikke blot bede de involverede medarbejdere om at gøre pro-

jektet færdigt inden en bestemt dato uden at "lokke" med resultatløn?

"Ja, der er jo ikke noget krav om på forhånd at skulle give hverken resultatløn eller éngangsbeløb. Det er en symbolsk markering af, at nogen har ydet noget ud over det sædvanlige, noget som måske har tilsidesat deres privatliv i en periode, måske har de brugt en større del af deres flekstid på en for dem ubekvem måde. Resultatløn er et ekstraredskab, der i højere grad har en signalværdi end en styringsværdi. Det giver et ekstra pift for motivationen...og så kan man formilde konen med fx en sælskindspels, hvis hun ikke har set én længe," uddyber Martin Ghisler med alvor og humor.

#### Direktøren: Åbenhed og aftaler

Det er vigtigt med åbenhed om resultatløn: Hvem der får det, hvor meget de får og for hvad. Ellers kan det godt skabe misundelse og skævvridning, understreger direktøren.

Martin Ghisler: "Vi kan jo ikke bare sætte os tilbage og sige, at det her gider vi ikke diskutere. Det slipper vi ikke igen med. Nogle personalegrupper er da betænkelige ... det er noget med lige løn for lige arbejde og risikoen for fedterøvsarrangementer. Men i virkeligheden er resultatløn ikke andet end et éngangsvederlag; det gives bare forud, hvor det andet gives bagud. Egentlig synes jeg, det er mere fair på forhånd at aftale, hvad man honorerer for i stedet for at vente på, hvad Vorherre nu måtte drysse ned af goder over folk, fordi de har gjort et eller andet, som, de i øvrigt troede, ikke var noget særligt. Nogle af de begrundelser, der gives for éngangsvederlag, morer da ofte folk."

#### Tillidsrepræsentanten: Effektivisering uden kvalitet?

Tillidsrepræsentant Niels Erik Poulsen er ikke i tvivl om, at det har været en succes med at afprøve resultatløn på det udvalgte EDB-projekt. Som tillidsrepræsen-

tant var han "facilitator" på projektet: Han snakkede med alle, der skulle involveres, diskuterede for og imod, var med til at definere dets omfang, deltog i opstillingen af resultatlønskontrakten - og "konstaterede at det var en arbejdsopgave, der ikke var til at komme udenom, og så kunne man jo lige så godt få lidt ekstra for noget, man alligevel skulle gøre".

Niels Erik Poulsen er kun til dels enig med sin direktør i, at der egentlig ikke er den store forskel på resultatløn og éngangsbeløb: "Resultatløn er et styringsredskab, for folk føler jo lyst på en anden måde og er mere motiveret for at nå et fælles mål. Medarbejderne har også kunnet fastholde afdelingslederne på, at netop denne opgave var vigtigere end andre, så de på den måde har kunnet afværge et pres om, de ikke lige kunne tage sig af det eller det."

Selv om tillidsrepræsentanten altså synes, at det var et godt resultatlønsprojekt, man gennemførte, er han dog ikke uden kritisk distance til idéen: "Der, hvor jeg kunne være bekymret, er, hvor man koger resultatløn sammen med effektiviseringer og tidspres. Under et tidspres kan man frygte, at den menneskelige natur lader stå til og skærer hjørner af på grund af presset. Og det går ud over kvaliteten. Man skal have en god og sund skepsis over for idéen."

Men kan systemet ikke let avle misundelse?

"Jo, lønforskelle vil altid give misundelse. De, der sidder på opgaver, der ikke vil kunne bruges til resultatløn, vil da have grund til at være misundelige," siger Niels Erik Poulsen.

Men hvad så med det kollegiale sammenhold?

"Det er bl.a. et spørgsmål, om tillidsrepræsentanten er dygtig nok til at kommunikere med sit bagland og melde tilbage, hvorfor man gør, som man gør," slutter tillidsrepræsentanten.



# Nej tak til resultatlø

I Kort & Matrikelstyrelsen har man efter grundige overvejelser fravalgt resultatlø.

Både over for enkeltpersoner og grupper. Tiden er ikke moden til det, kunne det konstateres i Styrelsens Lønudvalg

I Kort & Matrikelstyrelsen, en sektor-forskningsinstitution under By- og Boligministeriet, har man haft grundige drøftelser af en eventuel brug af resultatlø som styrings- og ledelsesredskab. Meningerne har ikke været éntydigt for eller imod, hverken i ledelses- eller medarbejdergruppen. Resultatet af drøftelserne er blevet, at idéen er "dybt sovende uden at være lagt endelig død", som magistrernes tillidsrepræsentant, **Simon Ekholm**, udtrykker det.

I Lønudvalget, som består af tre ledelses- og tre medarbejderrepræsentanter, afviste sidstnævnte straks brugen af den individuelt baserede resultatlø. Anvendelsen af den gruppebaserede resultatlø blev diskuteret i Styrelsens forskellige kontorer, hvor meningene var både for og imod, men den overvejende stemning var imod en resultatlønsordning. Såvel blandt ledere som menige medarbejdere.

## Det dårlige: Nid og nag

Simon Ekholm har selv både godt og skidt at sige om resultatlø. Mest skidt.

"Et system med resultatlø er risikabelt. Det kan nemt gøre mere skade end gavn og give et dårligt arbejdsklima. Hvad nu hvis medarbejdere og kolleger forfølger egne mål for at opfylde deres resultatlønskontrakt og giver fanden i resten? Og vi må også indse, at der vil være grupper af medarbejdere, det vil mere attraktivt at formulere resultatlønskontrakter for end andre grupper. Nogle, både enkeltpersoner og grupper, vil formentlig aldrig komme i nærheden af en resultatlø. Det kan give en frygtelig masse misundelse og nid og nag," siger Simon Ekholm.

*Men resultatlø ville da alt andet lige hæve lønniveauet?*

"Ja, det er da en argumentation, som arbejdsgiverne ofte bruger. Men efter min mening er idéen om et lønlokomotiv en myte. Kun hvis lønforskellene er meget små, og man kan argumentere for, at den lavtlønnede er lige så kvalificeret som den højtlønnede, tror jeg på lokomotivargumentet. Men det betyder på den anden side heller ikke, at jeg er tilhænger af ligeløn i den forstand, at jeg taler om her - for det betyder ofte at alle bare får lige dårlig løn. Det, jeg ville være nervøs for, var, at nogle udvalgte ville få store resultatlønsstillæg, og at andre aldrig ville få det. Fællesskabsfølelsen og solidariteten

ville lide hårdt, hvis der var en stor gruppe, man bare lod blive tilbage uden mulighed for at få en bid af kagen," argumenterer tillidsrepræsentanten.

## Det gode: Gennemskueligt og veldefineret

Simon Ekholm kan også sige noget om resultatløns positive sider: "Det, jeg godt kan lide ved resultatlø, er, at det er gennemskueligt og veldefineret, hvad den gives for. I modsætning til de almindelige éngangstillæg. Alle tillidsrepræsentanter elsker jo, at tingene er veldefinerede og klare, så der kan opstilles en slags facitliste for, hvad man skal have i forhold til, hvad man allerede har og laver. Det er jo det, de fleste ledelser ikke kan fordrage. De vil gerne have et personligt element ind i det - det er fx ikke nok at være sektionsleder, næh, man skal være en god sektionsleder. Men hvad er det at være god? Den problematik er man helt fri for ved resultatlø."

Endnu en ting skal være opfyldt, for at Simon Ekholm vil gå ind for resultatlø, nemlig at midlerne til resultatlø ikke må tages fra de midler, der er til rådighed for fx éngangstillæg.

"Efter min mening er det en absolut forudsætning for resultatlø, at det for en institution som Kort & Matrikelstyrelsen, der tjener betydelige midler "ude i byen", skal kunne ses på bundlinjen, at vi har indført resultatlø, og at vi derfor har arbejdet mere fokuseret og målrettet, så der er blevet midler til at finansiere resultatlønsordninger med. Resultatlø skal være en lønmæssig overbygning til de allerede kendte lønformer, "slår Simon Ekholm fast.

*Hvordan vil du kontrollere, om resultatlønnen tærer på midlerne til fx éngangstillæg?*

"Det kan man da heller ikke, men man kan se, om der er en tendens i nedadgående retning. Hvis jeg kunne få en absolut garanti for, at pengene til resultatlø kom oven i de midler, vi ellers havde, ville jeg da ikke være uinteresseret," slutter tillidsrepræsentanten og slår endnu engang fast: "Men stadigvæk under forudsætning af, at resultatlø kun bliver anvendt gruppebaseret."

## Chefer på resultatlø

"Vi anvender da allerede resultatlø i Kort & Matrikelstyrelsen. Ganske vist

kun for chefer, men det ville være en naturlig tanke, at vi i vores bestræbelser på at lave en effektiv virksomhed, der går efter opfyldelse af de mål, vi har sat hinanden, også honorerede andre, der bidrog til målopfyldelsen, enkeltpersoner eller grupper," svarer **Birgit Thuesen**, vicedirektør i Kort & Matrikelstyrelsen, på spørgsmålet om, hvorfor Kort & Matrikelstyrelsen har fravalgt resultatlø.

Til grund for hendes synspunkt ligger en "retfærdighedsbetragtning": De, der yder, skal også nyde.

*Kan chefen forstå, at tillidsrepræsentanterne er imod de individuelt baserede resultatlønsordninger?*

"Både ja og nej. Jeg kan da godt forstå, at der kan være en bekymring fra B-siden om, hvad det vil betyde for det kollegiale samvær og samarbejdet i det hele taget. Men vi har jo allerede i vores generelle kriterier for udmøntning af lokalløn et princip om, at de, der yder en ekstra indsats, også skal honoreres for det."

## Vicedirektøren: Et ledelsesværktøj til styring

Birgit Thuesen ser endnu en fordel ved resultatlø: det er en af de eneste ordninger, man kan bruge over for samtlige medarbejdergrupper, "uden at man skal sidde og blive fuldstændig forvirret over, om de nu er på gammel eller ny løn, om det er inden for pulje eller uden for pulje, om det er tjenestemænd eller ikke tjenestemænd osv.". I den forstand ville resultatlø være et ledelsesværktøj, der kunne understøtte husets mål og visioner.

Birgit Thuesen ville foretrække at bruge resultatlø som et styringsmiddel over for grupper, men med mulighed for også at anvende den individuelt.

"I sidste ende handler det her om, man tror på, at lønnen har nogen virkning som ledelsesværktøj. Præstations- og resultatorienteret aflønning er vejen til lønforbedringer i staten. Det kommer man ikke udenom. Resultatlø er et middel til at skabe fokus og konsekvens i en virksomhed. Resultatlø skal bidrage til målopfyldelse og effektivisering. Om resultatlø skaber lighed eller ulighed eller om det giver tilfredse eller utilfredse medarbejdere, er et spørgsmål om tro," slutter vicedirektør Birgit Thuesen.

## Hemmelige bestyrelser

På trods af, at de nye universiteter for pædagogik og teknik - DPU og DTU - er underlagt offentlighedsloven, vil de nye bestyrelser prøve at holde deres arbejde hemmeligt. Presse og ansatte nægtes nemlig aktindsigt - og det forlyder tilmed, at de enkelte bestyrelsesmedlemmer (*herunder de medarbejdervalgte*) har fået pålagt total tavshedspligt!

FORSKERforum har således fået afvist anmodning om aktindsigt i bestyrelsernes dagsordener (samt bilag). På DTU lyder begrundelsen, at dagsordenen er "intern sagsbehandling" som er undtaget aktindsigt. Og på DPU afvises, fordi der ikke kan gives "løbende adgang til en flerhed af sager" som en dagsorden ...

FORSKERforum har klaget til ministeriet over afslaget.

Med afvisningen lægger de nye bestyrelsesformænd - **Mogens Bundgaard-Nielsen og Inge Thygesen** - op til et brud med den åbenhed som lå i de gamle Konsistorium. Får de legaliseret lukketheden er det i praksis en suspension af offentlighedsloven, og det vil betyde, at det ikke er muligt at få indblik i bestyrelsernes initiativer og beslutningsgrundlag.

jØ

## Hvem styrede på DTU?

Som følge af artiklerne i sidste nummer af FORSKERforum om det skjulte magtspil bag DTU's selvejersmodel og ændrede styrelsesforhold (*141, februar 2001*) er der stillet spørgsmål i Folketingets Uddannelsesudvalg. Det ønskes oplyst:

a) Hvordan og på hvilken måde har Forskningsministeriets daværende departementchef været inddraget i forbindelse med forberedelse af DTU's selvstyre før og i forbindelse med behandlingen af sagen i Konsistorium?

b) Kan ministeren oplyse, i hvilket omfang departementschefen stillede betingelser for indførelse af økonomisk selveje, og i bekræftende ønskes oplyst hvilke krav, der var tale om.

c) Agerede Forskningsministeriets daværende departementchef på egne vegne eller på ministerens vegne med ministerens viden?

d) Kan ministeren oplyse, hvad departementschefen drøftede ved "en uformel og helt lukket drøftelse" den 21. februar 2000 med repræsentanter fra DI og erhvervslivet, før Konsistorium blev inddraget, og i hvilket omfang mener ministeren, at det var relevant at inddrage disse parter?

Selv om begivenhederne egentlig foregik under Birte Weiss' ansvar er spørgsmålet stilet til Undervisningsministeren, som i dag har universiteternes som sit område.

jØ

# Fra Bertel over Frank til Birte

Hvem sagde "kvalitet, nytte og relevans"? Og hvem førte det ud i praktisk forskningspolitik, lyder spørgsmålet til ny rapport, som analyseres over de næste sider.



Fotografen har ved et tilfælde gjort et scoop: Fanget de seneste forskningsministre på en snor. Det er i rækkefølge Frank Jensen 1994-96, Jytte Hilden 1996-98, Jan Trøjborg 1998-99 og Birte Weiss 1999-

Liberaliseringen og politiseringen af forskningspolitikken er nærmest en naturlov.

Dette kan være *fornemmelsen* efter læsning af rapporten **Dansk forskningspolitik - organisation, virkemidler og indsatsområder** om den danske forskningspolitik. Det er interessant historieskrivning, som imidlertid ikke er flittig til at sætte navne på de skiftende forskningsministre, hvorfor deres initiativer nærmest fremstår som en logisk og deterministisk kronologi ...

Rapporten har nok en gennemgang af forskningspolitiske redegørelser med årstal på, men uden ministernavne. Og den gennemgående konklusionen er i øvrigt, at de lignede hinanden til forveksling i såvel deres konkrete forskningssatninger som i politiske virkemidler.

En minister navngives dog for sin skarpheit. Frank Jensen stod i 1995 bag den kontroversielle hvidbog "Forskning i perspektiv", hvis hovedbudskab var, at den nationale strategi skulle forstærke den overordnede politiske styring af forskningsstyring. Forskningsprioriteringen skulle ske efter kriterierne kvalitet og samfundsrelevans. Det placerede Frank Jensen i centrum af en heftig, offentlig forskningspolitisk debat, hvor han blev anklaget for at ville indskrænke den akademiske selvforvaltning og forskernes forskningsfrihed. Forskersamfundet gjorde det klart, at forskningsinterne kriterier stadig skulle have den afgørende betydning frem for en ekstern relevans-betragtning.

### Balancegang

Kritikken af Frank Jensen medførte en afdæmpning af Forskningsministeriets initiativer, så man i de næste år påtog sig "en mindre konfrontatorisk og mere samarbejdsvenlig rolle og samtidig understregede strategiens horisontale karakter" (s. 85). Det blev en "balancegang mellem det politiske systems øgede krav om prioritering over for forskningsverdens tradition for selvforvaltning og frihed til selv at vælge indhold og mål". Frank Jensen - og derefter Jytte Hilden - forrykkede ikke balancen afgørende. Derimod satsede politikerne på en anden påvirkningskilde, nemlig ved hjælp af såkaldte delstrategier at koordinere (de eksterne) programmidler, konstaterer Aagaard.

Det havde været spændende, om rapporten havde analyseret "kvalitet, nytte og relevans" -kriterierne brug hos de efterfølgende (socialdemokratiske) forskningsministre. Er det fx en rigtig fornemmelse, at begrebet dukkede op og døde igen under Frank Jensen, at det blev relanceret under et mere liberalt politisk klima af den LO/DA-orienterede Trøjborg, at han hermed gjorde begrebet så stuerent, at Birte Weiss kunne gennemføre reformer på universiteterne (ansættelsesbekendtgørelse, stillingsstruktur, ledelse, udviklingskontrakter og senest DTU-loven) uden de store kampe med forskersamfundet?

jØ

Videre analyse næste side

# Mere politisering

Og flere cigarkasser under de seneste socialdemokratiske ministre - trods løfter om det modsatte, fortæller ny rapport, hvis omdrejningspunkt er Forskningsministeriets meritter siden 1993

Trods pæne hensigtserklæringer om at få tyndet ud i de mange cigarkasser er det langt fra lykkedes; antallet er tværtimod vokset under de seneste ministre. De politiske fristelser til at vælge snævre, kort-sigtede, politisk populære programområder har vejet tungere end hensynet til overordnede hensigtserklæringer om en forenkling ...

Sådan lyder en af delkonklusionerne i en ny rapport, der gennemgår den danske forskningspolitik før og efter Forskningsministeriets oprettelse i 1993. Rapporten - som er forfattet før Birte Weiss' finanslovsforlig og før regeringsomdannelsen i december - fortæller, at oprettelsen af ministeriet i sig selv ikke medførte en markant omformulering af dansk forskningspolitik, men at det nye ministerium videreførte og forstærkede "i udpræget grad" tendenser mod et markant brud med de klassiske grundprincipper for forvaltning og organisering af forskning.

Som en af hovedkonklusionerne lyder, sker der en stigende politisering. Politikerne har fået meget mere håndtag i forskningsprioriteringerne. Der er sket en bevægelse fra den akademiske selvforvaltning i retning af en mere styrings- og ledelsesorienteret kultur på både institutionsniveau og ministerielt niveau. Overordnet kan hele forskningspolitikens udvikling opfattes som et forsøg på at opnå en mere aktiv statslig ledelse og styring af den offentlige forskning - og det samme sker på institutionsniveau i både sektorforskning og på universiteter, hvor der er taget en lang række initiativer rettet mod styrkelse af de forskellige ledelsesniveauer.

## Cigarkasser starter under Haarder

Rapportens kronologi fortæller, at allerede i 60'erne blev forskningspolitik i udlandet et tema under stigende pres fra økonomisk, administrativ, politisk og folkelig side. Relationen mellem forskning og det politiske system ændrede sig markant. Politikerne så i højere grad forskningen som et middel frem for et mål i sig selv, hvorfor forskningens udvikling kunne styres mod områder af væsentlig økonomisk og samfundsmæssig betydning.

I Danmark slog den type initiativer igennem under Bertel Haarder i midten af 80'erne, idet der herfra lavedes en programpolitik, hvor politikerne direkte udpegede særlige indsatsområder. Og den politik videreførtes og forstærkedes markant efter Forskningsministeriets oprettelse, lyder konklusionen i rapporten, der også kan læses som Forskningsministeriets

historie indtil november 2000 (*hvor redigeringen sluttede, dvs. før Birte Weiss' finanslovsaftale og universiteternes overførsel til Undervisningsministeriet*).

Ministeriets oprettelse markerer i det hele taget en bestræbelse på at opnå en stærkere og mere centraliseret organisation og styring af sektoren. Det sker ved brug af økonomiske virkemidler (uden at rapporten dog eksemplificerer), og der mærkes en stigende bestræbelse på overblik og planlægning (evalueringer, strategier osv.).



Undervisningsminister Bertel Haarder 82-93

## Særlige indsatsområder

Også hvad angår særlige forskningspolitiske indsatsområder er der sket en fortsættelse af tendenserne fra før 1993. Der har godt nok været en række små og ikke altid sammenhængende satsninger, men der har været "en relativt høj grad af stabilitet" i fordelingen af midler til de fem største strategiområder: miljø, levnedsmidler, bioteknologi, materialeteknologi og informationsteknologi.

Og hvad angår de strukturelle prioriteringer, har de heddet grundforskning, forskeruddannelse og -rekruttering, udnyttelse af forskningsresultater samt skabelse af netværk på tværs af sektorer.

## Kritik af programmerne

Men kritikken af programforskningen har i perioder været massiv, fortæller rapporten. Forskersamfundet har således henvist til, at de politiserede processer omkring programmernes udformning rejser tvivl om programmernes kvalitet indadtil i forskningsråds-systemet, samtidig med at der sættes spørgsmålstegn ved programmernes legitimitet, idet de kan mistænkes for at begunstige eksterne interesser eller særlige forskningsmiljøer uden om de normale kvalitetsmål.

Og senest har Danmarks Forskningsråd kritiseret, at små forskningsprogram-

mer på fagbestemte, smalle områder næppe fremmer programområdet som helhed.

Den spredte indsats eksemplificeres meget godt ved, at det har været umuligt for rapporten at fremskaffe en komplet oversigt over samtlige forskningsprogrammer fra perioden. Og det var tilmed også vanskeligt at fremskaffe overskuelige oversigter over de enkelte pakkers indhold!

## Policy eller akademisk selvforvaltning?

Rapporten henviser til et efterhånden gammelkendt dilemma mellem hensynet til forskningens egenverdi og "laissez faire-tradition" (*policy for science*) på den ene side og på den anden dens nytte og udnyttelse (*science for policy*). Balancen mellem disse (modsatrettede) hensyn er et centralt problem, der er skyld i tilbagevendende konflikter i forholdet mellem det politiske system og forskersamfundet.



Svend Bergstein 1993-94

Der opereres i kronologien med et begreb som "laissez faire" om den akademiske selvforvaltning fra før midt-80'erne. Det sker desværre, uden at begrebet "akademisk selvforvaltning" uddybes, så man får et overblik over, i hvilken grad og hvorfor forskersamfundet er kommet under pres i perioden. Det betyder, at løsevne politologiske forklaringer får en fremtrædende forklaringsværdi, fx når der står:

"Dansk forskningspolitik har som helhed været under forandring siden midten af 1980'erne, og denne udvikling har i særlig grad taget fart efter Forskningsministeriets oprettelse. Det er i stadig stigende grad blevet tydeligt, at forskningen opfattes som et middel og ikke som et mål i sig selv. Det er ligeledes i voksende omfang blevet klart, at den politiske tiltro til forskningssystemets interne kontrol- og styringsmekanismer er begrænset, og at det derfor anses som nødvendigt med

en stærk overordnet organisation, nogle effektive eksterne virkemidler og en systematisk overordnet udvælgelse af indsatsområder, der vurderes som væsentlige for den økonomiske og samfundsmæssige udvikling” (s. 118).

“Der er naturlige og vitale samfundsinteresser i at prioritere, hvordan ressourcerne skal fordeles mellem forskningsområder. Forskning er blevet et vigtigt led i at opretholde velfærd, og den har betydning for brede samfundsområder som miljø, sundhed, erhverv og kultur. Det afføder en politisk fokusering på området og giver forskningen et betydeligt ansvar for at yde sit og bidrage til samfundets behov”  
(Trøjborgs Forskningspolitiske Redegørelse, 1998)

Rapporten går i takt hermed heller ikke nærmere ind med en analyse af et centralt modsætningsforhold i perioden, nemlig **et angiveligt større økonomisk selvstyre til universiteterne på den ene side og så centraliseringsbestrebelse på den anden.**

Helt overordnet får læseren derfor heller ikke brikker til et svar på det afgørende spørgsmål i disse års turbulens: Hvem skal styre forskningsprioriteringen: Triple Helix i al sin uklarhed? Og hvad er konsekvenserne for forskersamfundet eller “den akademiske selvforvaltning”?



A.O. Andersen 1994

#### Hvem var aktøren?

I kraft af den historiske gennemgang og henvisningen til udlandet fremstilles forskningspolitikken som en refleks af internationaliseringen. Det er en pointe i rapporten, at indtil midt-80'erne var den overordnede forskningspolitik svag. Herefter søger man “en mere tidssvarende udformning af den danske forskningspolitik”, hedder det (s. 68).

Det er en politologisk mangel, at rap-

portens forfatter, Kaare Aagaard - som er *bortrejst i skrivende stund* - sjældent sætter subjekt eller aktør på: Hvem gjorde hvad, og hvad var det særlige ved netop den politikers profil eller fremfærd? Hvad er forskellen mellem Bertel Haarder (før 1993) og så Svend Bergstein, Frank Jensen, Jytte Hilden, Jan Trøjborg og Birte Weiss for at tage forskningsministrene i rækkefølge?

Den opsøgende journalist spørger således til det handlende subjekt “**det**” i udsagn som: Hvad angår “prioritering af særlige indsatsområder, er det altså karakteristisk, at **det** i stigende grad er blevet accepteret og anset for nødvendigt med en overordnet politisk udvælgelse af områder” (s. 48). Dette udsagn er konstateringen efter en kortfattet henvisning til den såkaldte Triple Helix-teori (*model for relationerne mellem universiteter, stat og erhvervsliv*) som en slags ny naturlov for den moderne politiske forvaltning.

#### Løfter og virkelighed

Det manglende subjekt bliver et problem i analysen, der sine steder er meget konkret, men alligevel undlader at præcisere, **hvem eller hvad der styrer**: Det hedder fx, at mens der i den første periode efter 1985 blev satset på programmer med “strategiske satsninger” i større klumper, så spredtes forskningsindsatsen efter 1995 på (endnu) flere og mindre programområder i såkaldte “forskningspakker”, mens den principielle hensigts-erklæring var at reducere antallet af cigarkasser!

Rapporten søger ikke forklaring på denne modsætning mellem løfter og virkelighed. Rapporten spørger således ikke, **hvorfor** der kom flere småprogrammer. Og vi får heller ikke at vide, **hvem** der i praksis satte tema på de enkelte programsatsninger: Var det forskningsminister XX? Bliver forskningspolitik et marked for studehandler mellem enkelte folketingspolitikere og ministeren? Eller er forklaringen den simple, at der bare er forskere / forskningsområder, som er bedre end andre til at sælge sig selv?

Eller forholder det sig i virkeligheden bare sådan, at småprogrammer har været politikernes salamtaktik i en overgangsperiode; en nålestikpåvirkning på vej mod at politisere forskningen endnu mere?

#### Advarsel til Forskningskommissionen

Rapporten gennemgang af de seneste 15 års udvikling er tankevækkende, fordi det vises, at den politiske proces består af

mange gentagelser, men at der også sker en udvikling; nogle gange langsomt og nogle gange i små spring. Og så bekræfter rapporten, hvad forskersamfundet måske havde en lumsk anelse om: at den danske forskningspolitik er blevet og bliver stadig mere politiseret.

Rapporten beskriver ikke den økonomiske styring i perioden 1985-2000 (fx forholdet mellem eksterne og basismidler). Og den undlader taktisk klogt (*Analyseinstitut for Forskning er jo en sektorsinstitution under Forskningsministeriet!*)



- og så de sidste fire i rækken...

at komme den kommende Forskningskommission i forkøbet, idet denne skal komme med analyser og anbefalinger på mange af rapportens områder.

Rapportens ophavsmand, **Kaare Aagaard**, har sat sig ind i forskningspolitikens nyere historie og er måske mere end nogen anden klar over kommissionens dilemmaer. Hans afsluttende advarsel er da også tankevækkende: Med kommissoriet “... er der lagt op til, at Forskningskommissionen skal tage fat på stort set samtlige problemer i de sidste mange års danske forskningspolitik, og med den relativt begrænsede tid, der er til rådighed (*betænkningen skal afgives 01.08.01*) må det unægteligt betegnes som lidt af en opgave. Medmindre kommissionen selv vælger at begrænse opgaven, er faren for en for overfladisk behandling af spørgsmålene desværre betydelig, og der er således en risiko for, at der med denne formulering er gæbt over så meget, at det kan få konsekvenser for det endelige resultat”.

ja

**Kaare Aagaard:**  
**Dansk forskningspolitik - organisation, virkemidler og indsatsområder**  
(januar 2001, FFF (www.afsk.au.dk).

# Frihedsfølelse

Hvis en forsker har en høj grad af frihedsfølelse på sit institut, befinder personen sig også godt, lyder en af konklusionerne på stor "miljøundersøgelse"

Forskere vægter friheden meget højt i bedømmelsen af, hvad der betyder noget i deres ansættelse. Forsknings- og arbejdsfriheden opfattes som afgørende og essentiel. I praksis viser det sig da også, at deres arbejdsglæde og velbefindende vokser med den grad af arbejdsfrihed, de oplever på deres institut.

Det viser den interviewundersøgelse blandt 250 forskere på 12 institutter, som forskningsleder Bo Jacobsen og ph.d.-stipendiat **Mikkel Bo Madsen** fra KUSociologi har gennemført. Undersøgelsen fortæller, at forskere på to tredjedele af institutterne, hvor der er høj grad af frihed, også er "særdeles" glade eller "overvejende" glade for deres arbejde.

"Hvis personen har en høj grad af frihedsfølelse på sit institut, så befinder personen sig også godt. Og der viser sig en lignende forbindelse mellem frihedsfølelse og høj arbejdsglæde. Frie rammer giver en høj tilfredshed. Uden at vi har bedt folk om at sige det, fremdrager over halvdelen af de interviewede det selv", siger Mikkel Bo Madsen.

Der viser sig ingen sammenhæng mellem høj frihedsfølelse og høj produktivitet. Der er imidlertid en anden sammenhæng:

"I vurderingen af egne præstationer, er der en tendens - som dog ikke er absolut signifikant - til en højere selvfølelse: Dem med høj frihedsfølelse vurderer, at de hører til den fjerdedel med de højeste kvalifikationer. Og omvendt: Dem med mindre frihedsfølelse vurderer, at de har lavere kvalifikationer ..."

## Forskeres samfundsroller

I forsøget på at indkredse, hvad der er god forskning, konstaterer forskningsleder Bo Jacobsen, at forskere indtager tre samfundsroller, hvis betydning varierer:

Forskeren kan ses som en embedsmand, hvor vægten lægges på loyalitet, flid, dygtighed, sagkundskab samt på at kunne levere det efterspurte. I denne rolle føler personen en særlig forpligtelse til at stille sin viden til rådighed for samfundet (ministerieudvalg, som ekspert o.lign.)

Forskeren kan ses som en producent eller forretningsmand, hvor nytteaspektet er med i billedet. Her er der brug for egenskaber som aktivitet, produktivitet, forretningsans, teknisk snilde, pragmatisme og entreprenørmentalitet. Det er en rolle som praktisk opfinder og erhvervsstøtte.

Forskeren som intellektuel kan ses som den frie, kritiske tænker og instans, der frembringer det, ingen ellers har set,

og som kan levere modspil til magthavere. Her er der brug for belæsthed, faglig ubestikkethed, analyseevne samt socialt og kulturelt engagement. Rollen som intellektuel er nærmest mytologisk og indgår i en lang historisk tradition.

Når nutidens forskere så spørges, hvilke aspekter, de mener, der indgår i den ideelle forskerrolle, ligger den ideelle selvforståelse i høj grad vægt på den intellektuelle dimension. Hele 94 pct. siger således ja til, at en forsker skal være "en fri, kritisk og kreativ tænker, der om muligt præger det offentlige liv".

## Hyggemiljøer

I miljøundersøgelsen blev forskerne spurgt, om forskertilværelsen først og fremmest opleves som noget ensomt eller som at være led i et fællesskab. Her viste der sig store forskelle. De steder, hvor forskerne oplevede fællesskab, blev samtidig betegnet som gode forskningsmiljøer.

Jacobsen taler om, at forskningsmiljøer lever i en balance mellem konkurrence og samarbejde:

"Der er ingen tvivl om, at konkurrence er bedst til at sikre bedst kvalitet til laveste omkostninger. Men hvis den overbetones kan der optræde kontraproduktive mekanismer, fx kan det underminere samarbejdsrelationer. Det modsatte kan imidlertid også ske: Hvis konkurrencen bliver for svag, kan der udvikle sig hyggemiljøer præget af rygklapning, gensidige roseklubber og intellektuel slaphed. I sådanne miljøer er der meget god forskning, der forbliver ikke-realiseret", mener sociologen.

"Meget tyder på, at man i Danmark finder begge typer af ubalancer: både det destruktivt-fjendtlige miljø og det konformistiske, hyggelige miljø. Der ligger en væsentlig opgave for universiteter og forskningssteder i - sammen med dem, der udformer forskningspolitikken - at udvikle redskaber til at ramme det optimale balancepunkt mellem de to måder, forskere forbinder sig med hinanden på. Også hvert enkelt institut har til opgave at søge at ramme balancen ..."

Ifølge Bo Jacobsen er det gode, balancerede institutmiljø kendetegnet ved en forskningsvenlig grundstemning, en åbenhed over for paradigmeforskelle samt en ledelsesform, som er procesorienteret, dvs. ser det som sin hovedopgave at følge og stimulere medarbejdere og institut.

# Institutlederen

Halvdelen er tilfredse med det mens hver ottende ønsker mere

I universitetsloven fik lederne større beføjelser til at styre. I den forskningspolitiske debat er der i de seneste år rejst krav om stærkere ledelse. Men hvordan ser forskerne på dette spørgsmål i Bo Jacobsen m.fl.'s miljøundersøgelse?

Forskerne blev bedt om at bedømme deres institutleder på en 1-5-skala, hvor 1 svarede til "særdeles dårligt" og 5 til "særdeles godt". Pointgennemsnittene på de 12 institutter varierede fra 2.5 til 4.6. Der viste sig en entydig sammenhæng mellem et godt forskningsmiljø og en positiv bedømmelse af lederen.

Holdningsmæssigt viste der sig ikke tilslutning til en stærkere ledelse i det daglige, men der var dog variationer. Det viste sig, at over halvdelen er tilfredse med det nuværende ledelsesomfang. Hver femte mener, at omfanget skal være mindre, mens hver ottende omvendt ønsker mere ledelse, selv om den enkelte medarbejder stilles i en dårligere position.

Det er især inden for det samfundsvidenskabelige hovedområde, at ønsket om mere ledelse er størst, mens det er på humaniora, at modstanden er mest fremtrædende.

Der viser sig også en klar sammenhæng med det lokale miljø. Der, hvor forskningsmiljøet er mindre godt eller dårligt, er der tilbøjelighed til at ønske sig mindre ledelse. Og i gruppen, som oplever, at de arbejder i et "overvejende godt" eller "særdeles godt" forskningsmiljø, er der tilbøjelighed til at ønske sig uændret eller mere ledelse.

## Forskerne: Lederen skal være katalysator

Holdningerne er imidlertid ikke helt logiske. Det er fx sådan, at folk med et godt arbejdsmiljø faktisk ønsker sig mere ledelse! Tallene viser, at jo højere grad af frihed, desto større er sandsynligheden for, at man ønsker sig mere ledelse.

"Det er umiddelbart overraskende, men man må se på, hvad den gruppe faktisk forstår ved ledelse. Topscoreren i forskernes bedømmelse af god ledelse er, at lederen skal skabe god stemning, holde instituttet sammen og være katalysator for gode rammer for forskningen. Når mange med høj frihedsfølelse derfor ønsker mere ledelse, skal det ses i sammenhæng med, at de oplever, at en af forudsætningerne for høj grad af frihed er at



# til eksamen

nuværende ledelsesomfang,  
ledelse



have en ledelse, der forstår at organisere miljøet”, lyder Mikkel Bo Madsens fortolkning.

Tallene viser også tendenser til, at dem med dårligt miljø ønsker sig mindre ledelse, selv om de måske burde efterlyse det som et forsøg på at forbedre forholdene:

“Her er det jo nok sådan, at hvis man oplever instituttet som kaotisk og havende et dårligt socialt miljø, så oplever man også en ringe grad af frihed. Og så drages den konklusion, at når forholdene er dårlige, så skyldes det blandt andet ledelsen - og derfor må vi have mindre af den slags ...”

## Ønske om aktiv leder

Samlet er det altså sådan, at forskerne giver politikerne ret i, at ledelsen har en vis betydning for forskningsmiljøernes kvalitet. Men der er dog stor uenighed blandt forskerne.

Næsten halvdelen mener, at en institutleder skal blande sig så lidt som muligt i deres arbejde, mens lidt mere end halvdelen mener, at denne skal spille en aktiv rolle. Men det dækker over, at et større flertal alligevel foretrækker en aktiv leder. Derfor kan det virke lidt overraskende, at næsten hver fjerde mener, at institutlederen skal arrangere medarbejder-samtaler. Og fire ud af fem mener, at lederen skal uddele anerkendelser eller det modsatte over for medarbejdere, når der er grund til det.

Mange tilkendegiver da også, at institutlederen har en forpligtelse over for miljøet. Og konklusionen er, at de fleste faktisk ønsker en aktiv leder.

## Nej til professionaliseret ledelse

I de seneste forskningspolitiske initiativer er det markant, at der er udpeget ledere i stedet for kollegialt valgte. Forskerne bliver imidlertid ikke direkte spurgt om deres holdning hertil i “miljøundersøgelsen”. Der blev i stedet spurgt til deres holdning til ansættelse af en professionel leder. Og her markerede næsten tre fjerdedele, at det er en “ret dårlig” eller en “særdeles dårlig” idé.

Men det er tankevækkende, at hver ottende imidlertid bakker ideen fuldhjertet op. Og så er der igen hver ottende, som både kan se fordele og ulemper ved det ...

jø

## Humanister mest utilfredse

- med arbejdstiden og -fordelingen

Humanisterne er den gruppe på universiteterne, som er mest utilfredse med deres daglige arbejdsfordeling mellem undervisning, forskning og administration. Seks ud af ti er utilfredse, mens det omvendt forholder sig sådan på naturvidenskab og samfundsvidenskab, at her er seks ud af ti tilfredse!

Humanisternes utilfredshed hænger tilsyneladende sammen med, at de har en relativt større undervisnings- og administrationsbyrde. Byrden betyder, at de er nødt til at lave forskning uden for den egentlige arbejdstid. Hver fjerde humanist angiver således at arbejde mere end 60 timer om ugen, mens det samme kun gælder hver tiende fra naturvidenskab.

## Adjunkter med lav arbejdstid

Hver anden af de fastansatte forskere angiver, at de har for lidt tid til at forskere - på trods af, at de gennemsnitligt har 48.5 timers arbejdsuge!

I gennemsnit arbejder professorer 52 timer om ugen, lektorer 49 timer, ph.d.-stipendiatene 47 timer og adjunkterne 45 timer. De relativt kortere arbejdstider for adjunkterne overrasker, fordi de er i en konkurrencesituation om lektorstillinger.

“Forklaringen kan være, at de indtager en anden familierolle, de kommer ind i småbørnsforældre-gruppen. Hvis man ser på ph.d.-stipendiatene, så er flere ungarke, men det kan kun siges som en ganske uvidenskabelig fornemmelse”, siger Mikkel Bo Madsen, som imidlertid også peger på, at tallene kan være udtryk for en statistisk usikkerhed, hvor man har fået fat på en bestemt - og ikke repræsentativ - adjunktgruppe.

Men det er samtidig markant, at adjunkter er markant utilfredse med balancen mellem undervisning, forskning og administration: “Det er ikke fordi, de er specielt dårligere stillet mht. forskningstid end lektorer og professorer, så man kan fristes til at fortolke utilfredsheden som udtryk for kontrasten mellem ph.d.-vilkår og adjunkt-vilkår, hvor undervis-

ningen udgør en helt anden forpligtelse. Hvis man er vant til, at 80 pct. af arbejdstiden er eftertragtet forskningstid, så opleves de større krav til adjunkternes undervisning som en stor forandring”, forklarer Mikkel Bo Madsen. “Hvis dertil lægges, at det for de fleste tager en årrække at blive rutinerede undervisere, er det forståeligt, at forholdene for en adjunkt må opleves som særligt krævende ...”

## Udviklingskontrakterne - styring udefra

Halvdelen af alle forskere har en negativ holdning til deres universitets udviklingskontrakter. Men da mange af de samme forskere indrømmer, at de ikke har sat sig ind i kontraktens indhold, så erklærede Birte Weiss (*i MANDAG morgen*), at forskernes mistillid var svær at tage alvorligt.

Men den afvisning tager forskningsleder Bo Jacobsen ikke for gode varer. Hovedproblemet var nemlig, at forskerne ikke selv var med til at udforme kontrakterne:

“Kontrakterne var ikke udtryk for en proces, der kom fra neden og gik op efter. Hvis man havde spurgt alle, hvordan vi bedst kommer videre og samler alle svarene, så havde man kunnet tale om en “udviklingsproces” og en “kontrakt”. Men kontraktens indhold er suverænt forhandlet på ledelsesniveau. Realiteten er altså, at hvis man ikke tilfældigvis har siddet i ledelsesorganerne, så har man ikke været inddraget overhovedet. Forskerne er ikke taget med på råd, og derfor opfattes kontrakterne også af mange som udtryk for en udefra kommende styring...”

jø

**Bo Jacobsen, Mikkel Bo Madsen, Claude Vincent: Danske forskningsmiljøer - en undersøgelse af universitets-forskningens aktuelle situation (Reitzel, januar 2001)**



# Styrelsen gået i sort?

Forskningsstyrelsen tilråder råds-formænd at kommunikere pr. mail og ikke pr. telefon med journalisten. Styrelsens chef benægter, at det er "sortlistning" ...

SSF-artikler om bl.a. habilitetsproblemer og forvaltningsfejl ved oprettelse af en forskerskole (*FORSKERforum juni måned*) skabte så stor forbitrelse i Forskningsstyrelsen, at direktør Jens Morten Hansen i kølvandet nægtede at lade sig interviewe af *jø* (*herværende journalist, red.*). Og efter at nye forskningsrådsformænd tiltrådte i efteråret har FORSKERforum oplevet vanskeligheder ved at interviewe disse.

Senest har en rådsformand - som *FORSKERforum* ikke tidligere har haft kontakt til - nægtet at lade sig telefonisk interviewe, men insisteret på at kommunikation skulle ske pr. mail. Det tilrådede informationschef **Birgitte Erhardt** i Forskningsstyrelsen.

Hun vil imidlertid ikke kommentere forløbet.

## SSF-artiklerne

Mistænkeliggørelsen bygger tilsyneladende på beskyldninger om, at der ikke blev citeret korrekt. Virkeligheden var imidlertid, at almindelige journalistiske kriterier blev fulgt, idet den interviewede, **Peter Gundelach**, fik forelagt sine udtalelser til godkendelse (pr. mail) for faktuelle fejl samt eventuelle tilføjelser.

Gundelach havde én rettelser af det han faktisk havde sagt (jf. båndudskrift) og journalisten valgte ikke at følge denne rettelserforslag, idet dette indholdsmæssigt var det samme, men mindre klart: Gundelach sagde: "*Hvis jeg giver dig ret i, at fire ud af femten er mange, så lyder det som om, at vi har rottet os sammen*" og det ville han gerne have rettet til "*Antallet er ikke afgørende*".

## Direktøren: Ikke sortlistning

I forlængelse af SSF-sagen meddelte Forskningsstyrelsens **direktør Jens Morten Hansen** i juni 2000, at han kun ønskede at kommunikere skriftligt med *jø*, således at han kunne dokumentere det sagte.

I et telefonisk interview afviser direktøren nu, at der er tale om "mistænkeliggørelse" af en bestemt journalist, når styrelsen tilråder kun at kommunikere pr. mail med *jø*.

"Jeg kan ikke se, at der er den store forskel på at kommunikere pr. mail og så pr. telefon. Og det kan jo være nødvendigt, hvis man ikke har tillid til den journalistik, som bedrives - og man derfor vil have dokumentation for, hvad der er sagt ..." konstaterer Forskningsstyrelsens direktør Jens Morten Hansen, som ikke kan se, at der er tale om sortlistning af en bestemt journalist i denne sag.

"SSF-sagen blev behandlet yderst een-

sidigt, som et ulovligt - nærmest kriminelt - forhold. Og i layout'en blev rådsformanden Peter Gundelach hængt ud med en skilt 'habil' / 'inhabil' hen over et foto. Det var ikke en respektfuld måde, hvor det blev fremstillet som at rådsmedlemmerne rager til sig. Det er utroligt, at et fagblad kan svine sine medlemmer til på den måde", siger direktøren. "Det er helt på niveau med Ekstra Bladet, som jeg holdt op med at læse for 20 år siden ..."

*Men direktøren fik jo faktisk muligheden for at besvare de principielle spørgsmål i sagen inden artiklerne blev trykt (FORSKERforum fremsendte pr. mail 5 spørgsmål). Og du nægtede at udtale dig, selv om du som den højeste embedsmand i rådssystemet har ansvaret for forvaltningen?*

"Det er også mit embede at undlade at kommentere. Og i dette tilfælde ville jeg lade rådet svare først. Og det er da rigtigt, at jeg skal kontrollere, at alt foregår legalt. Det gør jeg også. Og jeg mener ikke, at der er foregået noget ulovligt i SSF-sagen - overhovedet".

*Men betyder det så, at FORSKERforum ikke skal beskæftige sig kritisk med de problematiske forhold i rådenes forvaltning og praksis?*

"Nej. Men det skal gøres med respekt. Man har indtryk af, at de arbejdsvilkår, som rådsmedlemmerne arbejder under, ikke interesserer FORSKERforum. De gør et stort uegennyttigt stykke arbejde, tager nogle gange upopulære men sagligt begrundede beslutninger, som du skulle vise større respekt for ..."

## Ombudsmanden: Forskelsbehandling

FORSKERforum har bedt Undervisningsministeriet om at vurdere, om Forskningsstyrelsen overholder offentlighedsloven og medielovgivningen ved at udelukke FORSKERforum fra at lave journalistiske interviews.

Ombudsmanden har i en afgørelse konstateret, at en offentlig forvaltningsmyndighed skal sikre en "ligelig behandling af pressen". Afskæringen af informationskanaler, som andre journalister kunne gøre brug af, er et indgreb i journalistens muligheder for at udøve sit erhverv. Myndigheden må ikke lave særordninger, der har karakter af "straffekation" eller pression over for et medie (*Ombudsmandsavgørelse 1992 om politiets udelukkelse af journalist*).

Jens Morten erklærer, at han godt kender Ombudsmandens retningslinier. Og de retningslinier følges i styrelsen, siger han.

Jørgen Øllgaard

## LÆSERBREV

### Vedrørende kritikken af SSF

Med reference til lektor Jens Linds tidligere stærkt kritiske og nedsættende udtalelser om forskningsrådssystemet (Forskerforum nr. 135) har Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd (SSF) søgt at trænge til bunds i de fremførte udtalelser. Vi har pr. 15. september 2000 modtaget brev fra lektor Jens Lind som svar på flere henvendelser, hvoraf det fremgår: "... jeg vil godt slå fast, at jeg ikke har haft og ikke har til hensigt at rette kritiske angreb mod en række navngivne samfundsvidenskabelige forskere med eller uden tilknytning til SSF".

SSF er naturligvis tilfreds med denne tilkendegivelse, men er da også ked af, at Jens Lind fortsat "...er stærkt utilfreds med SSF's adfærd -" samt at han ikke mener, "...at SSF bør handle som det har gjort i denne sag". SSF har flere gange tidligere redegjort for sagsforløbet i forbindelse med Forskerskolesagen, ligesom der er blevet henvist til det udarbejdede notat om sagen, hvorfor der ikke er yderligere at tilføje.

**1. november. Hans Gullestrup, formand for SSF**

*BEKLAGELSE: Undertegnede beklager, at læserbrevet på grund af en redaktionel fejl faldt ud af decembernummeret.*

Jørgen Øllgaard

# ÆGGEHOVEDER VERSUS BATTERIHØNER

Sociologen FRANK FUREDI skabte voldsom debat i England, da han i november gik ud med kritik af tynde læringsmiljøer



I november sidste år fik jeg besøg af Rosa, en førsteårsstuderende på sociologistudiet ved et andet universitet. Rosa fortalte, at hun overvejede at skifte til et andet institut for sociologi og ville vide, om det overhovedet kunne lade sig gøre. Jeg var ikke særligt overrasket over det - sådanne forespørgsler får man efterhånden ret tit.

Men noget forbavset blev jeg dog, da jeg fik at vide, hvad hendes begrundelse var for at ville skifte fra den ene institution til den anden: *“Jeg fungerer bare ikke sammen med de andre studerende,”* sagde hun. Det kom bag på mig, for hun virkede i alle henseender både selsikker, dygtig og veltalende. Så kom bomben. Med mere end bare en antydning af bitterhed i stemmen fortalte hun: *“Det nytter ikke noget at deltage i undervisningen ved mit eget universitet. Der diskuteres aldrig noget relevant, og man når aldrig til enighed om noget som helst. Man betragtes også som lidt af en særling, hvis man læser bøger.”*

Siden min samtale med Rosa har jeg talt med flere universitetsstuderende, der har bekræftet over for mig, at de næsten aldrig diskuterer bøger eller ideer med deres medstuderende. De er alle oprigtigt skuffede over, at der stilles så få krav til dem, og at deres intellektuelle evner så sjældent bliver udfordret. Det er deres opfattelse, at læringsoplevelsen drejer sig om handout'et, og de føler sig talt ned til af et system, der betragter dem stort set som forvoksede skolebørn.

En ny rapport (*The Student Living Report, MORI*) tyder på, at sådanne erfaringer langt fra er enestående. Ifølge denne omfattende kvantitative undersøgelse af holdninger blandt fuldtidsstuderende på bachelor- og kandidatniveau tilkendegiver fire ud af ti studerende, at undervisningen ikke i tilstrækkelig grad er udfordrende for deres intellektuelle evner. Nu er det usandsynligt, at 40% af de studerende på bacheloruddannelserne oplever deres situation så anstrengt, som Rosa gjorde det, men at en så stor andel af de britiske studerende erkender, at de ikke får udfordringer nok, er udtryk for en alvorlig anklage imod den filiistræiske middelmådighedsmoral, der efterhånden kendetegner vores højere uddannelsessystem.

En grund til, at kvikke og nysgerrige studerende ofte ikke udfordres tilstrækkeligt, er, at det højere uddannelsessystem kun sjældent giver dem mulighed for at udforske ideer. Universitetsuddannelsen forbindes efterhånden i stigende grad med kvalifikationserhvervelse. Der er for så vidt ikke noget underligt ved det - at erhverve sig kvalifikationer har jo altid udgjort en vigtig bestanddel af det akademiske liv.

Det, som imidlertid har ændret sig, er, at kvalifikationstilbuddet efterhånden er blevet skilt fra målet om at fremme den intellektuelle interesse for et akademisk fagområde.

En kortsynet pragmatisme har i stedet befordret en undervisnings- og læringsform, som er så fokuseret på kvalifikationer, at den er ved at have en nedadgående

kapacitet i at fremme de studerendes intellektuelle udvikling.

Det er klart, at en sådan tilgang påvirker de studerendes opfattelse af, hvad universitetslivet i grunden drejer sig om. MORI's undersøgelse fremhæver denne udvikling. Ifølge den svarede kun 21 procent af de adspurgte, at grunden til, at de havde valgt en universitetsuddannelse, var *“at tilegne sig mere faglig viden”* om de fagområder, som de interesserede sig for.

De fleste studerende svarede, at de var begyndt på universitetet for *“at erhverve sig kvalifikationer”* eller for at forbedre deres muligheder for *“at få et godt arbejde”*.

Hvad skal der så blive af folk som Rosa? MORI-undersøgelsen tyder på, at vi nu har meget forskellige typer studerende, som efterlyser vidt forskellige ting fra den samme institution.

Måske er det tid for lidt institutionel differentiering. For vel er det rigtigt, at vi har behov for kvalifikationsfabrikker, men vi har også brug for institutioner, hvis målsætning det er at udfordre deres studerende.

**FRANK FUREDI** er ansat ved Institut for Sociologi, University of Kent, UK  
Kilde: THES

Oversættelse:  
Martin Aitken

...fortsat fra  
forsiden:

## Det er du værd: 0-50 point

Forskerne i DJF skal måske bedømmes ud fra 8 faktorer hvoraf den ene - som handler om "Arbejdsindsats og kvalitet i arbejdet" - er gengivet her. Der er seks gradueringer, og lederne får dermed mulighed for at uddele fra 0 til 50 point for præstationen

Ved arbejdsindsats og kvalitet i arbejdet forstås effektivitet i arbejdsindsatsen, evnen til at anvende praktisk og teoretisk viden inden for jobbet, evnen til at udvikle og tilpasse arbejdsmetoder samt til at levere arbejde af høj kvalitet til tiden.

Spørgsmål og antal mulige points ser således ud (*kursiveringerne, der angiver gradforskelle, er FORSKERforums*):

### GRAD 1:

Anvender - på *acceptabel vis* - teoretisk og praktisk viden i jobbet, men skal *ofte* vejledes. Udvikler og tilpasser i *ringe omfang* egne opgaver. Arbejdskvaliteten er acceptabel, men opgaverne har *ofte* fejl og afleveres *ind i mellem* for sent. (Mulig score: 0 point).

### GRAD 2:

Anvender - på *acceptabel vis* - teoretisk og praktisk viden i jobbet. Skal *ind i mellem* vejledes. Udvikler og tilpasser egne opgaver på *acceptabel vis*. Arbejdskvaliteten er acceptabel. Opgaverne har *kun ind i mellem* fejl og afleveres *kun sjældent* for sent. (Mulig score: 5 points).

### GRAD 3:

Anvender - på *tilfredsstillende vis* - teoretisk og praktisk viden i jobbet. Skal *sjældent* vejledes. Udvikler og tilpasser egne opgaver på *tilfredsstillende vis*. Arbejdskvaliteten er *tilfredsstillende*. Opgaverne har *sjældent* fejl og afleveres *næsten* altid til tiden. (Mulig score: 10 points).

### GRAD 4:

Anvender - på *meget tilfredsstillende vis* - teoretisk og praktisk viden i jobbet. Udvikler og tilpasser egne opgaver på en *meget tilfredsstillende vis*. Arbejdskvaliteten er *meget tilfredsstillende*. Opgaverne løses *uden* fejl og bliver afleveret til tiden. (Mulig score: 20 points).

### GRAD 5:

Anvender - på *særdeles tilfredsstillende vis* - teoretisk og praktisk viden i jobbet. Udvikler og tilpasser egne opgaver/arbejdsmetoder på en *meget tilfredsstillende vis*. Arbejdskvaliteten er *særdeles tilfredsstillende*. Opgaverne løses *uden* fejl og bliver ofte afleveret *før* aftalt tid. (Mulig score: 35 points).

### GRAD 6:

Anvender - på *yderst tilfredsstillende vis* - teoretisk og praktisk viden i jobbet. Udvikler og tilpasser egne opgaver/arbejdsmetoder på en *yderst tilfredsstillende vis*. Udnytter viden til at vejlede øvrige kolleger/medarbejdere om opgaver/metoder. Arbejdskvaliteten er *yderst tilfredsstillende*. Opgaverne er *altid* fejlfrie og bliver *altid* afleveret før aftalt tid. (Mulig score: 50 points).

Maximumpoint 400 ved alle otte faktorer.

## Ikke ufarligt system

- siger professor i Human Resource Management om lødigheden og anvendeligheden af DJF's udkast til skema til vurdering af forskeres indsats

"DJF-skemaet rager klart over så meget andet af den slags, der findes på markedet. Jeg har sjældent set et så udførligt skema. Men det er da ikke ufarligt at bruge et sådant system. Det har nogle faldgruber, som selvfølgelig skal holdes op imod faldgruberne ved ikke at have noget system. Der er jo også faldgruber i et ansættelsesinterview og i en medarbejderudviklings samtale" siger Henrik Holt Larsen, der er professor i Human Resource Management ved Handelshøjskolen i København.

Ovenfor er 1 ud af 8 faktorer gengivet. Men der er faldgruber i sådan et skema:

"Er det de rigtige faktorer, man bedømmer? Forstår folk det samme ved definitionen af disse faktorer? Og forstår folk konsekvenserne af at blive vurderet højt

eller lavt? Systemet er ikke risikofrit, men det er en kniv jo heller ikke, og holder man op med at bruge kniv i køkkenet, fordi man kan skære sig på den?" spørger professoren retorisk.

Henrik Holt Larsen ser noget tidstypisk i brugen af sådanne skemaer: "Ny løn presser jo i retning af at få afklaret, hvor folks kompetence ligger, om den er tilstrækkelig eller ikke, om folks funktion er vigtig, og om deres resultater er væsentlige. Medarbejderne har selv i stigende grad interesser i skemaer som det her."

En ting er Henrik Holt Larsen dog stensikker på: Det bliver en voldsom bureaukratisk øvelse med et kæmpe ressourceforbrug, hvis hele organisationen skal igennem en sådan individuel bedømmelse ...