

# FORSKER FORUM

NR. 129 NOVEMBER 1999

## Løst ansatte er stressede

Forskningsministeren vil have flere tidsbegrænsede ansættelser på universitetet.

Løstansatte vil have faste stillinger

Midlertidig ansættelse er ikke et frivilligt valg, men derimod den eneste vej mod det egentlige mål: En fastansættelse. Hele 96 ud af 100 løstansatte har det som deres højeste ønske. Og mange overvejer at forlade forskningsverdenen, hvis ikke karrierevejene forbedres.

Det er en af hovedkonklusionerne på en netop publiceret undersøgelse, hvor løstansatte fortæller om deres karrierer, arbejds erfaringer og jobønsker m.m. Undersøgelsen er gennemført af Analyseinstitut for Forskning i Aarhus.

Nogle af de løstansatte cv'ere fortæller om et utal af kortvarige forsker- eller underviserstillinger på universiteter eller i sektorforskningen. Og de løstansatte har knoklet for at kvalificere sig; hele 63 pct. har kvalificeret sig videre end magistergrads-niveauet.

Seks ud af ti forskere angiver, at årsagen til deres tidsbegrænsede ansættelser er simpel: Mangel på faste stillinger inden for deres fagområde.

Undersøgelsen går direkte ind i de igangværende forhandlinger om en ny stillingsstruktur idet den **modsiges Forskningsministerens påstande** om, at flere "tidsbegrænsede ansættelser" (fx professorater) vil dynamisere en stivnet forskningsverden. Det vil ikke blive opfattet som en forbedret karrierevej af de løstansatte. Tværtimod, for mange overvejer at forlade forskningsverdenen, fordi der ikke er udsigt til en fastansættelse. Det er påfaldende nok især de yngre 30-40 årige, hvor halvdelen gør sig den overvejelse - og det er netop denne "unge" aldersgruppe, som Birte Weiss angeligt vil hjælpe med nye tidsbegrænsede stillinger...

### Stress og præstationskrav

Tidsbegrænsede ansættelser opleves af to-tredjedele som fyldt med stress og hårde præstationskrav. Der er samtidig mindre faglig fordybelse som resultatet af den tid, de bruger i jagten på nye (projekt-) ansættelser. Og det er især kvinder og den "etableringslystne" aldersgruppe 40-50 årige, som forbinder løse ansættelser med stressende arbejdsforhold.

Halvdelen af de løstansatte forbinder midlertidige ansættelser med øgede præstationskrav, og



dette føles hårdere, jo yngre man er. Mange henviser også til, at tidsbegrænsede stillinger fører til mindre faglig fordybelse på grund af den megen tid, der anvendes på stillings- og projektansøgninger.

I hovedtræk efterlader de løstansatte forskere et negativt billede af midlertidige ansættelsesforhold. En mindre gruppe fremhæver dog positive aspekter ved de tidsbegrænsede stillinger, fx øget frihed, større faglig inspiration og udfordring. Det gælder især den ældre generation på 50-60 år, som har "etableret sig" på markedet.

### Buffer i systemet

Undersøgelsen lokaliserer en "buffer" i systemet på ca. 650 relativt højt kvalificerede forskere, som imidlertid ikke var så heldige /dygtige, at de fik en fast ansættelse. Ca. halvdelen af gruppen vurderes at være finansieret af fondsmidler (og en tredjedel af dem har selv har søgt og fået penge af fondene). De bevæger sig således efter pengene, og det resulterer i turbulente karriereforløb med mange midlertidige ansættelser, arbejdsløshedsperioder m.m.

Halvdelen af de løstansatte vurderer da også, at løsansættelsen er unødvendig. Det arbejde, som de aktuelt varetager, kunne nemlig lige så godt være udført af en fastansat på arbejdsstedet!

Det er ikke nybagte kandidaters karrierer, som er undersøgt, men derimod kandidater som har mere end 5 års kandidatalder (dvs. at *ph.d.-stipendiater og adjunker ikke er omfattet*) og mere end 5 års løsansættelser bag sig.

Karrieren ender blindt for mange forskere med flere kortvarige ansættelser. De står tilbage med to valgmuligheder: Enten at fortsætte på de utilfredsstillende projekt-ansættelser i håbet om en fast ansættelse. Eller at søge væk fra forskningsverdenen... (se side 10)

Ph.d. 3

Universiteter har indleveret deres evalueringer, men fortæller de om stipendiaternes problemer?

Ingeniørmangel en myte 4

Forskningschef provokerer med påstand om, at fagområder, politikere og embedsmænd laver skrækszenario

Risø: Tillidsbrud 5

Finansloven skærer ned og det er i strid med budgetgaranti i resultatkontrakten

Evaluering: Filosofi-fag 6

Ambitiøse fag under uambitiøs evaluering

Pædagogiske Universitet 7

Forvirringen er total, for ansatte har svært ved at se, hvordan de passer ind i strukturen. Først skal kompetencestrid med seminarielærerne afgøres

Dårlig ledelse på DTU 8

Ledelsen afviser kritik for uprofessionalisme - alt imens der skæres ned på de bløde fag

Strid om data 12

Hvem må offentliggøre data fra forskergruppe? Hvordan laves medforfatter-erklæring? Det videnskabelige fupudvalg uddeler næser og gode råd

GALLUP: Ansøgninger 13

3 ud af 4 universitetslærere har søgt fondsmidler de sidste tre år. Og ansøgerne bruger årligt 65-75 timer - dvs. to almindelig arbejdsuger - på det. Dokumentation

Om at tælle bladene på et træ 16

Et hemmeligt selskab sætter sine medlemmer på usædvanlige forskningsopgaver. Uddrag fra ny roman, der handler om forskningsverdenen. FICTION

### En attraktiv stillingsstruktur?

Forhandlingerne om ny stillingsstruktur for universiteterne skulle være afsluttet d. 4. november. Rygterne lød imidlertid kort før deadline, at Forskningsministeriet ikke var indstillet på at imødekomme fagforeningernes tre hovedønsker:

- oprykning efter bedømmelse fra adjunkt til lektor.
- oprykning efter bedømmelse fra lektor til professor.
- forbedrede vilkår, herunder ansættelsessikkerhed, for løst ansatte.

Følg forhandlingerne dag-for-dag på [www.forskeren.dk](http://www.forskeren.dk)

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 Lise Lyck, DJØF  
(ansv.hav. for dette nummer)  
Lektor Jens Heide, IDA  
Lektor Carsten Y. Hansen, DM III  
Journalist Jørgen Øllgaard (DJ)  
Journalist Jan Vang-Lauridsen

#### Redaktionens adresse:

**FORSKERforum**  
Lyngbyvej 32 F  
2100 Ø

**Telefon:** 39 15 30 45 lok. 242  
**Fax:** 39 15 32 64  
**E-mail:** Joe@magister.dk

#### FORSKERforum

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

**Næste deadline:** 20. november 1999

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

#### Øvrige adresser:

Dansk Magisterforening  
Lyngbyvej 32F  
2100 Ø  
Tlf. 39 15 30 45

Magistrenens 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. 3318 48 48

IAK  
tlf. 33 18 49 00

**Oplag:** 8.000

#### Grafisk Produktion:

Poul Rømer Design  
tlf. 33 13 39 32

**Tryk:** Nørhaven

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

**Forsidefoto:** 2. maj

L E D E R



Af lektor **LISE LYCK**, fmd. for DJØF's ufo

## Mere indflydelse på egne forhold

Forskere og undervisere vil arbejde for kvalitet og større gennemslagskraft for at bedre de daglige løn- og arbejdsforhold, både af hensyn til sig selv og til forskningens og undervisningens placering i samfundets udvikling. Det er der måske ikke noget overraskende i, men det overraskende er, at der er en overvejende enighed om, hvad der er utilfredsstillende, og hvad der må udvikles for at ændre på den nuværende situation.

Det var det ualmindeligt klare budskab, der kom ud af TR-konferencen i Vejle 4. og 5. oktober, og som der berettes om i dette nr. af Forskerforum.

På konferencen, der var meget velbesøgt, deltog repræsentanter fra UFO-området (UFO = undervisnings- og forskningsområdet) fra universiteter såvel som fra sektorforskningen - fra DJØF, DM og IDA samt fra lægerne og de mindre forbund, der har forsknings- og undervisningsansatte medlemmer.

Der var en fælles konstatering, at UFO-områderne **lønmæssigt** og lønsumsmæssigt sakkede bagud i forhold til udviklingen inden for andre grupper i de respektive forbund, og at dette skyldes den store gruppe medlemmer, der er efterladt i en blindgyde på lektorløn, samt de utilfredsstillende ph.d.-lønforhold. Ligeledes blev det konstateret, at UFO-området tabte lønmæssigt i forhold til omverden - f.eks. faglærte arbejdere. Samtidig konstateredes det også, at de arbejdsforhold, som DM's Gallupundersøgelse har vist, - at alle UFO-grupper gennemsnitligt arbejder 10 timer eller mere ugentligt og ulønnet i forhold til arbejdsmarkedets almindelige arbejdstid, dvs. har mere end 25% overtid - svarede til erfaringerne hos de tilstedeværende medlemmer fra de andre fagforbund.

Det fremgik tydeligt, et det generelle billede var, at for personer i systemet vandt fag over familie i næsten alle tidsmæssige prioriteringer.

Det er måske derfor ikke overraskende, at unge velbegavede personer siger nej til en sådan fremtid på arbejdsmarkedet, ikke mindst børn og unge, der kender UFO-ansatte, hvilket nok på sigt er et af de alvorligste rekrutteringsproblemer. Kort sagt: Medmindre lektor-problematikken og ph. d-problematikken tages alvorligt, vil al tale om Danmark som videnssamfund og foregangsland være tom snak, et faktum, der yderligere vil blive forstærket af de små ungdomsårgange i de kommende år. Men hvad

være er: Det vil ikke kunne undgå at mærkes negativt på den økonomiske vækst og samfundsudviklingen i Danmark.

Nu er det jo en velkendt sag, at gennemslagskraft og organisation ofte hænger tæt sammen. Da gennemslagskraften vurderedes som utilstrækkelig, blev der sat fokus på de organisatoriske forhold.

Fra de nedsatte arbejdsgrupper på konferencen rapporteredes tilbage med henblik på at lægge en fremtidig profil på det organisatoriske område. Her skete det i UFO-sammenhænge ret enestående, at der var enighed om, hvad der skulle arbejdes hen imod i løbet af det ekstra år, som de tre-årige overenskomster har givet os, og som dermed måske er noget af det bedste ved overenskomsterne.

Der var enighed om, at de nuværende forhold ikke kunne fortsætte. Der var også **enighed** om at prøve at ændre fagforbunds-relationerne for undervisnings- og forsknings-sektoren samt UFU-/AC-relationerne (UFU = det rådgivende udvalg i AC, hvor repræsentanter fra AC fagforbund med undervisnings- og forskningsansatte), således at det faktiske arbejde ikke blev så afhængigt af toppens velvilje, demokratiske opfattelse og indstilling til rådgivende organer. Det blev kaldt en opstramningsmodel. Det vil i praksis kræve nye specificerede regler om samarbejdet.

Der var også enighed om at bevæge sig hen imod en ændring, der kan sikre en politisk - organisatorisk opbakning til det nødvendige tværgangssamarbejde på de enkelte arbejdspladser, som det daglige arbejde og decentrale lønforhandlinger kræver. Målet er en organisatorisk indplacering, der både anerkender et fagligt og et arbejdssteds tilhørsforhold, evt. i form af dobbeltmedlemskab af fagforbund og kartel.

Startskuddet til debat af kvalitet og gennemslagskraft på UFO-området resulterede således i en klar profilering af det kommende års arbejde.

Konferencens anbefalinger skal drøftes på de enkelte arbejdspladser med tilbagemeldinger til UFO-formændene medio november. På baggrund af konferencens anbefalinger og tilbagemeldingerne udarbejdes der en plan for det kommende perspektivrige, men vanskelige arbejde med at stramme op og ændre. Et arbejde jeg vil opfordre alle medlemmer til seriøst at deltage i, så ansatte på UFO-området kan få mere indflydelse på egne forhold.

# Ph.d.'ernes tidsproblem

Universiteterne advarer: Ph.d.-stipendiaterne mangler tid til det egentlige forskningsprojekt, fordi de obligatoriske elementer - kurser, undervisning, udlandsophold - fylder for meget

Nedsæt kursusomfanget. Nedsæt arbejdsforpligtelsen. Gør udlandsopholdet mere fleksibelt.

Sådan lyder de enslydende anbefalinger fra universiteterne, der kraftigt kritiserer forskeruddannelsesreformen for at give stipendiaterne for kort tid til udfærdigelse af den afsluttende afhandling. Kritikken fremstår massivt i de selvevalueringer, som universiteterne har lavet.

KU's rektor Kjeld Møllgård samler universitetets kritik i enkelte punkter: at antallet af "frie stipendier" er for lille til at sikre tilstrækkelig volumen i forhold til behovet, at stipendierne er for lavtlønnede i forhold til nogle fags konkurrencesituation men mest af alt, at der er for lidt tid til forskningsprojektet (afhandlingen).

Universiteterne benytter lejligheden til en bred beklagelse over, at det er en underskudsforretning af have ph.d.-studerende. Selve ordningen med taksametre er for såvidt i orden, de dækker bare ikke de faste omkostninger. Nogle fakulteter opgør da også deres underskud på ordningen, fx 50.000 kr. pr. ph.d.'er.

## For lidt tid til afhandlingen

Stort set alle beklager sig over, at ph.d.-stipendiaterne har for kort tid til forskningsprojektet / affattelse af selv afhandlingen.

Det er en indvending, der høres samstemmende fra koordinatorene, vejledere og stipendiater, og kan samtidig aflæses af det alt for store antal, der ikke når at aflevere inden for den berammede frist. "Det er derfor en indvending, der bør tages alvorligt", siger KU-humaniora. Tiden er grænseløs: "Vanskeligheden er imidlertid, at det kan være svært at præcisere kravene (og bekendtgørelsen letter ikke arbejdet), hvad er det egentlig, man forventer i løbet af tre (netto to) års skrivearbejde?"

KU-samfundsvidenskab konstaterer, at stipendiatperioden er overfyldt med aktivitetskrav og -forventninger og det skyldes i snarest kravene om arbejdsforpligtelse. Men studenternes målretning af og fravalg af kurser m.m. kunne også forbedres.

AU-humaniora konstaterer, at hvis ph.d.-forløbet "udfyldes med obligatoriske, skolelignende aktiviteter i betydeligt omfang, så giver treårs-rammen ikke tilstrækkelig luft til det individuelle forskningsprojekt". Kurser, undervisning, udlandsophold skal således tilrettelægges fleksibelt, så der ikke er tvil om at det individuelle forskningsprojekt er det absolut primære i forløbet.

DTU siger, at mange studerende og vejledere oplever at tiden ikke kan dække alle krav (fx kursus- og arbejdsforplig-

telsen), og at konsekvensen ofte føles sådan, at de ikke opnår et rimeligt forskningsniveau.

## Aarhus-naturvidenskab: 4+4 år i stedet for 5+3

På Århus-naturvidenskab bruger man lejligheden til at rose 4+4 års-modellen, for som hovedregel at give tilstrækkelig tid til at honorere kravene til både forskningsprojektet og de andre dele. Det indrømmes dog, at det ikke altid lykkes.

KU-naturvidenskab fortæller, at næsten alle overskrider den fastsatte studietid på 3 år. Forskningstidens længde er under international standard, og dette kompenseres kun ved, at de danske ph.d.-stipendiater har opnået gode færdigheder i forskningsarbejde (gennem specialet). Og dette afføder ekstra problemer med økonomien.

## Problem: Kurser og arbejdsforpligtelsen

Det siges, at problemet ikke er at etablere et konstruktivt samspil mellem kurser, arbejde, udlandsophold og forskningsprojekt, men at få tid til at lave afhandling i dette samspil!

Det afvises fra de fleste steder at forlænge stipendiatperioden ud over de 3 år, og det er pragmatisk, idet man ikke mener, at det vil udløse økonomisk kompensation. Forlængelse skal betales af institutterne selv, og konsekvensen vil således være færre ph.d.-opslag.

Nogle foreslår, at arbejdsforpligtelsen (undervisning eller formidling) bør skæres ned for at sikre mere tid til forskningsprojektet Andre - mest markant humaniora på KU - nævner, at de 840 pligt-arbejdstimer ikke er en ret for studenterne, men derimod nogle steder opfattes som institutters trækingsret.

Andre foreslår, at det "længerevarende udlandsophold" også kan afvikles gennem et eller flere kortere ophold ved relevante miljøer, fordi den forudgående organisering og tilrettelæggelse er tidskrævende. Og Århus-samfundsvidenskab stiller ligefrem spørgsmål ved, om det er hensigtsmæssigt at bruge et betydeligt beløb på danske stipendiater relativt dyre forskeruddannelse ved udenlandske universiteter. Brugt i Danmark kunne antallet af stipendier blive større.

## Rekrutteringsproblemer

De juridiske fakulteter har store rekrutteringsproblemer, idet det ikke er attraktivt at få ansættelse ved universitetet for den gruppe højt kvalificerede, som kan opfylde universitetets krav. I de senere år

har KU-jura således kun rekrutteret 5-6 ph.d.-stipendiater. Problemet afhjælpes ikke ved at sænke kvalitetskravene, men ved at gøre universitetsansættelse tilstrækkelig attraktiv, siger KU-jura. Det betyder bedre løn og ansættelsesforhold, således at disse bringes i harmoni med den del af det offentlige arbejdsmarked, som universitetet konkurrerer med. Problemet løses afhænger i mulighederne for at konkurrere på lige vilkår med ministeriernes fuldmægtige.

## Kommisorium: produktet

Universiteternes evalueringer af forskeruddannelsen omfatter sker i en bred vifte: Uddannelsens enkeltelementer, kvalifikationsdimensioner, finansieringsforhold, produktivitet, arbejdsmarkedsudsigter, afhandlingen samt de ph.d.-studerendes "sociale forhold" (fx attraktion for udlændinge, bygningsmæssige forhold).

Universiteternes kritik af tidsproblemet og den dårlige økonomi går noget på tværs af evalueringens teknokratiske mål, som det er formuleret i ph.d.-evalueringskommisorium: at "belyse ph.d.-uddannelsen i et internationalt perspektiv, herunder i særdeleshed kvaliteten i uddannelsen". Kommisoret prioriterer således produktet - og ikke vilkårene for stipendiaterne.

Evalueringspanelet - som ledes af tidligere Grundforskningsfonds-direktør Peder Olesen Larsen - skal aflevere rapport til Danmarks Forskningsråd i januar 2000.

**jø**

## Kilde: Universiteternes selvevalueringer af forskeruddannelsen, september 1999

## Til DJØF-medlemmer

Med lederen i dette nummer af *Forskerforum* benyttes lejligheden til at takke af som DJØF-UFO-formand, en beslutning, jeg traf allerede i sommer ud fra mine erfaringer fra formandsarbejdet. Imidlertid har det været svært at finde en ny formand, men forhåbentlig er der snart en løsning i sigte. I hvert fald er det sandsynligt, at en organisationstilpasning, som forhåbentlig er på vej, og som vil give medlemmerne på UFO-området mere indflydelse på egne forhold, vil øge tilfredsheden og interessen for det faglige arbejde.

LISE LYCK, DJØF's UFO

# Ingeniørmangel et skræmmebillede

Der er mangel på civilingeniører, men absolut ikke på diplomingeniører, siger forskningschef, der provokerer med påstand om, at man på naturvidenskab og teknik sammen med politikere og embedsmænd laver scenario, som ikke har hold i virkeligheden

Nedskæringer rammer naturvidenskab og tek, der mangler studerende og kandidater - og det truer den danske industri og dermed velfærdsstaten, lyder det fra DTU og de naturvidenskabelige fakulteter i det ganske land. Senest i en henvendelse til regering og folketing.

Det omkvæd kan nationaløkonomen og forskningschefen i Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut, Nils Groes, ikke tage alvorligt. Med basis i arbejdsløshedstal og udviklingsanalyser piller han myter fra hinanden. Mangelen bliver værre andre steder end hos ingeniørerne:

”Der vil først og fremmest blive mangel på folk med en uddannelse inden for sundhedssektoren, dvs. sygeplejesker og læger. Dem vil der blive en skrigende mangel på, allerede i dag er lægernes arbejdsløshed kun 0,5 procent. Og hvad lægerne angår, så er det sikkert som ammen i kirken, at uanset om vi får høj eller lavkonjunktur, så vil der blive mangel på læger. Der er allerede mangel og den bliver værre. Det er stensikkert”, konkluderer forskningschefen.

Der er også andre faggrupper, der er stor mangel på. Ledigheden blandt jurister var 1,9 procent i 1999, tandlægerne kunne finde 1,1 procent, mens farmaceuterne kunne mønstre hele 1,3 procents arbejdsløshed.

”Du kan godt se, at der er mangel på mange slags akademikere, men det hører man bare ikke noget til”, siger han og kaster endnu et par overraskende konklusioner ind i taldebatten: ”Ifølge vores prognoser vil der også blive mangel på humanister, og det vil først og fremmest sige gymnasielærere”. Ledigheden blandt folk med en humanistisk eller pædagogisk uddannelse var i 1999 3,9 procent, mens den i 1996 var oppe på 4,3 procent.

## Ingeniørmangel?

Politikere, embedsmænd og industriinteressenter har alle røde lamper tændt, når der tales om rekruttering til ingeniøruddannelser. Der er ingeniørmangel – og det bliver værre, hedder det. Men virkeligheden er mere broget ifølge Nils Groes:

”Jeg vil ikke afvise, at der er mangel på nogle slags civilingeniører, men manglen er ikke så voldsom, og samtidig skal man ikke længere tilbage end til 1993, før der var masser af dem”, siger forskningschefen.

I dag er ledigheden for civilingeniører omkring 1,9 procent, men kigger man på den såkaldte ungdomsarbejdsløshed (dvs. under 30 år), er den ikke ubetydelig. I 1996 var den eksempelvis 8,6 procent, mens den i 1993 var oppe på hele 16,4 procent. Og vendes luppen mod diplomingeniørerne, er det ikke ligefrem et

---

AKF's direktør Nils Groes optrådte ved årets fælleskursus for DM's, DJØF's og IDA's tillidsfolk på universiteter, sektorforskning m.m., som blev afholdt d. 4-5 oktober i Vejle med ca. 80 deltagere.

---

billede af ingeniørmangel, der viser sig. Procenttallene for henholdsvis 1996 og 1993 hedder 9,3 og 19,4. Selv om disse årgange blev ramt af lavkonjunktoren, er det ifølge Nils Groes nærliggende at tale om, at de arbejdsløse diplomingeniører skal videre- og efteruddannes til at kunne varetage nogle af civilingeniørenes funktioner. De naturvidenskabelige kandidaters arbejdsløshed ligger (1996-tal) på 5,4 procent, men har en ungdomsarbejdsløshed på 15,2 procent.

Selv om der er en vis mangel på civilingeniører, får det ikke Nils Groes til at skrive under på, at denne 'branche' skal opprioriteres.

## Forskerrekruttering

Folk fra de naturvidenskabelige miljøer og DTU påpeger, at der bliver uddannet alt for få ph.d.'er. Ifølge Nils Groes skal det udsagn dog tages med store modifikationer:

”Det er svært at tage alvorligt, idet der er relativt mange ph.d.-studerende på naturvidenskab og teknik. Det er en relativ høj procentdel af civilingeniørerne på DTU, der går videre med en ph.d. på DTU, sammenlignet med f.eks. økonomerne”, siger han. Fra 1980 til 1996 er der uddannet ca. 2.000 ph.d.'ere inden for naturvidenskab, og tallet for samfundsvidenskab er ca. 2.000. Og der er vel at mærke flere kandidater på samfundsvidenskab (37.000 på samfundsvidenskab mod kun 31.000 inden for naturvidenskab (1996)).

## Fastholdelsesproblem

I sektorforskningsinstitutionen AKF er økonomer efterspurgt, og man har svært ved at konkurrere med det private erhvervsliv. Man har såmænd ikke svært ved at rekruttere ph.d.-studerende, men derimod har man et 'fastholdelsesproblem'.

”Det private erhvervsliv kan tilbyde lønninger, der er så meget højere end vores, at vi har svært ved at konkurrere. Og her hjælper det ikke med det nye lønsystem, det er kun håndører, som er indbygget. Det skal være meget større beløb, vi taler om, hvis det skal batte noget”, siger han.

## Naturvidenskaberne og ingeniørerne jamrer

Hvis DTU og de naturvidenskabelige fakulteter hverken kan dokumentere en epokegørende mangel på kandidater eller har større problemer med at rekruttere / fastholde personale end andre fagområder, hvorfor jamrer de så?

”Jamen, det er deres kultur. De er vant til at jamre, men du skal heller ikke glemme, at det hænger sammen med deres egen situation. Eksempelvis er DTU nødt til at fyre mennesker, hvis de ikke får nok studenter. De har jo en selvforstået interesse i at jamre, så de kan få flere studenter og flere ressourcer og dermed beholde deres lærere. De kan ikke lide at fyre lærere deroppe”, siger han.

Også Dansk Industri jamrer: De kan slet ikke få nok ingeniørmedarbejdere, lyder det. Men ifølge Nils Groes skal man ikke tage deres udsagn for den rene vare, da arbejdsgiverne altid har en interesse i at drive manglen på medarbejdere op, da deciderede flaskehalse giver færre – og dermed måske dårligere kvalificerede – kandidater at vælge imellem, når virksomhederne har jobkrogen i vandet. Samtidig åbner flaskehalse også for, at lønningerne presses i vejret. IT-medarbejdere kan næppe åbne deres e-mail en eneste dag, uden at der venter et nyt attraktivt jobtilbud på dem.

VL

**Kilde: Nils Groes: ”Uddannelser og uligevægte på arbejdsmarkedet 1980-2017”.**



# Forskningsministeriets tillidsbrud

Risøs medarbejdere anklager Forskningsministeriet for at løbe fra resultatkontraktens budgetgaranti. De vil fraråde andre at skrive under resultatkontrakter på de gældende betingelser

Tillidsbrud siger AC'erne på Risø. Forskningsministeriet er nemlig løbet fra den budgetgaranti, som lå indbygget i deres resultatkontrakt fra 1998. Trods garantien skæres Risø på den nye finanslov med syv millioner kroner i forhold til hvis bevillingen havde været reguleret for pris- og lønstigninger ud fra Finansministeriets tal. Samtidig mister Risø en bevilling på 22 millioner kroner til nye bygninger, der skulle have været brugt til at styrke forskningen inden for vindenergi.

Stemningen er derfor i bund på forskningsinstitutionen, der dog ikke regner med, at besparelsen vil udløse deciderede fyringer, da der er en stor gennemstrømning hos personalet. De ansatte anerkender, at ministeriet var nødt til at igangsætte nedskæringer, når sparekniven skærer i ministeriets ramme.

Men de er utilfredse med, at ministeriet blot har trykket på startknappen på grønthøster-maskinen i stedet for skære ud fra strategiske overvejelser. Ifølge medarbejderne er konklusionen, at budgetgarantien i resultatkontrakterne ikke er det blæk værd, som den er skrevet med. AC'erne var ellers ganske godt tilfredse med resultatkontrakten, men nu kan de ikke anbefale andre institutioner at skrive under på den slags kontrakter, da de finder ministeriets troværdighed tvivlsom.

## Skuffede over grønthøstermetode

“Når mennesker indgår aftaler med hinanden, så forsøger de involverede parter at gøre deres yderste for at opfylde aftalen. Det, som har gjort os frustrerede er især den måde, ministeriet har ageret på. De har blot brugt grønthøstermetoden. Det viser med al tydelighed, at de ikke et eneste sekund har tænkt på at efterleve kontrakten. Jeg kan slet ikke se, hvorfor universiteterne nu skulle indgå udviklingskontrakter med ministeriet”, siger **Kurt Clausen, der er AC-medarbejderrepræsentant** i Risøs bestyrelse.

Ifølge Kurt Clausen bliver Risø ramt forholdsvis hårdt af den anvendte grønthøstermetode, da beregningsgrundlaget ikke kun anviser besparelser på den lønsum, staten betaler, men også på de lønmidler, som Risø får af eksterne sponsorer.

“Ministeriet har oplyst, at der er skåret 2 % af den samlede lønsum, og det betyder, at hvis vi opfylder vores del af kontrakten, så vil vi faktisk blive straffet ekstra i det her system”. Paradoksalt nok har Risø forpligtet sig til at øge de eksternt finansierede aktiviteter i kontrakten. Bordet fanger altså for Risø, men ikke for ministeriet, siger Risøs medarbejdere.

## Ministeriet:

### Prøv genforhandlingsklausulen

Men i Forskningsministeriet understreger **direktør Ove Poulsen**, at der ikke er tale om aftalebrud. “Man kan helt klart stole på os. Vores reaktionsmønster ligger inden for den kontrakt, der er forhandlet af begge parter. Der er en genforhandlingsklausul, så der er mulighed for justering af kontrakten ved væsentlige ændringer af det grundlag, kontrakten er indgået på”, siger Ove Poulsen.

Den slags juristeri er ikke en del af spillereglerne for gentlemen, mener Kurt Clausen.

“Og hvad pokker hjælper det at have med en kontrakt med et ministerium, når de uforpligtende kan løbe fra den?”, lyder Kurt Clausens spørgsmål.

## Kontrakter brugt som argument over for forskerne

Ifølge Kurt Clausen er der så stor omsætning hos personalet, at fyringer næppe kommer på dagsorden på kort sigt. Men bliver nedskæringerne årligt tilbagevendende, vil fyringer sikkert ikke kunne undgås. Med resultatkontrakten er der allerede iværksat en ganske omfattende ‘omskoling’ for mange af vip’erne. Vip’erne kommer til at bruge mindre tid på den akademisk mediterende forskning til fordel for opgaver, der kan skabe kommercielle kunder, da Risø herigennem kan få opbygget et marked inden for deres felt. Denne overgang blev lettet af resultatkontrakterne.

På Risø var medarbejderne ellers ganske tilfredse, da resultatkontrakten var kommet i hus, selv om den involverede kontroversielle aspekter, såsom en højere grad af markedsstyring af forskningsindsatsen.

“Som styringsredskab er det et ganske udmærket system, og det har medvirket til at igangsætte nogle nye initiativer, der er fornuftige både for os og vores eksterne kunder”, siger Kurt Clausen. Resultatkontrakten skubber i retning af, at Risø i højere grad end tidligere går i clinch med erhvervslivet, hvilket ikke har mødt stor modstand på Risø. Det skyldes, at resultatkontrakten åbnede mulighed for langtidspanlægning af forskningen, samt at budgetgarantien åbnede for, at man kunne frede folk i en periode, hvor de omstillede sig til nye forskningsområder.

“Den proces gik ud fra et tillidsforhold til ministeriet. Derfor kunne vi godt gå ind for de ændringer, der følger af i højere grad at blive en markedsstyret virksomhed. Og tillidsargumentet har vi



brugt over for de enkelte medarbejdere, hvor vi har argumenteret sådan: Du har et område, som videnskabeligt kører godt, men det danske samfund kræver mere en markedsstyret virksomhed, så du skal bevæge dig i den retning. Til gengæld tager vi højde for, at dine publikationsrate falder de næste år, så du har tid til at starte nye aktiviteter op”, siger tillidsmanden. “Nu er det ufatteligt svært at skulle motivere til disse ændringer. Folk kan sige: Hvorfor skal vi tage resultatkontrakten alvorlig og påtage os nye opgaver og forpligtelser, hvis vi efterfølgende alligevel får nøjagtig de samme (eller større) nedskæringer som institutioner uden en resultatkontrakt?”

## Dårlig timing

Forskningsministeriet skyder sig selv i foden, når de løber fra resultatkontrakten, mener Kurt Clausen.

Universiteterne står foran at skulle indgå lignende kontrakter med ministeriet, hvilket de under stor skepsis er i færd med. Rektoratet har allerede redegjort for sine store betænkeligheder ved udviklingskontrakterne. Nu, hvor kontrakten viser sig at være ensidigt bindende - at ministeriet fx ikke overholder givne budgetgarantier, har Risøs medarbejdere forståelse for, at universiteterne ikke har den store lyst til at skrive under på udviklingskontrakter.

v/

# Ambitionsniveau og frafald

Filosofi- og idehistorie uddannelserne evalueret.

Det er akademisk velkvalificerede studerende som optages på filosofi- og idehistorie-uddannelserne. På den baggrund er det alarmende, at forholdsvis mange af dem alligevel vælger at afbryde uddannelsesforløbet og relativt få gennemfører. Ud af ca. 160 optagne var der gennemsnitligt kun hver femte, som gennemførte på filosofifagene. Og på idehistorie var statistikken lidt bedre, idet hver tredje gennemførte hele studiet.

Fagene har således et bemærkelsesværdigt stort frafald, konstaterer en turnusevaluering om filosofi-uddannelserne i København, Århus, Odense og RUC samt idehistorie i Århus.

Rapporten konklusion synes i nogen grad at være, at de faglige ambitioner er for uklare og mellem linierne antydes det også, at de måske er for ambitiøse. Som en salomonisk løsning anbefaler rapporten ikke en sænkning af det faglige niveau, men derimod formulering af mere sammenhængende studieforløb samt klargøring de faglige målsætninger. Hermed bliver kritikken mere afdæmpet.

## Frafald

En væsentlig årsag til frafaldet er en manglende profilering af uddannelserne, som betyder, at de studerende faktisk ikke har mulighed for at vide hvad de går i gang med, når de starter. Beskrivelserne i studieordningerne er

meget abstrakte og generelle og giver ikke et klart og realistisk indtryk af, hvad det vil sige at studere filosofi- eller idehistorie - og hvilke krav og forudsætninger, der stilles.

Styregruppen anbefaler på den baggrund, at der sker en revision af studieordningernes målbeskrivelser for at tydeliggøre uddannelsernes formål og indhold. Eksempelvis bør de sproglige krav indgå tydeligere.

Uddannelserne vurderes til at være faglige meget kvalificerede, "velfungerende uddannelser karakteriseret ved et højt fagligt niveau som i vid udstrækning kan tilskrives kompetente og ambitiøse undervisere og studerende".

Der er dog fælles problemer i en utilstrækkelig profilering af det filosofiske fagområde, hvilket blandt andet resulterer i en utilstrækkelig afklaring af egne målsætninger og af faglige prioriteringer. Den faglige fane er samtidig rejst så højt, at man glemmer at tage studietids-overskridelser og frafald alvorligt - ligesom man ikke er så fokuseret på beskæftigelsesmulighederne bagefter (der er dobbelt så mange deltidsarbejdsløse som på andre humaniora-områder).

Ambitionsniveauet er så højt, at hverken undervisere eller studerende tager den normerede studietid alvorligt eller anser den som realistisk, konstaterer rapporten. Uddannelserne synes samtidig at have accepteret det store frafald som en naturlig proces som tilfælde, hvor de

studerende som ikke har evnerne er faldet fra.

Det finder styregruppen ikke acceptabelt, og ønsker studiekravene tydeliggjort - ligesom man anbefaler, at studerende motiveres til i det mindste at få papir på grunduddannelser, dvs. en bachelorgrad.

Især på filosofistudierne har den lave gennemførelse økonomiske konsekvenser, idet man kun får udløst 0.27 studenterårsværk i taksametertilskud - hvilket er betydeligt under humanioras gennemsnit. Og det antydes, at dette incitament kan lære uddannelserne at tænke mere i målsætninger.

## Ingen faglige vurderinger

Rapporten holder sig strikt til formelle vurderinger. Styregruppen har været pragmatisk og ikke stukket hånden ned i filosofiens heksekæddel. Der er således en total mangel på indholdsmæssige vurderinger af filosofiens strømninger og den måde som de enkelte institutter tackler dette (i studieordninger, eksamenskrav m.m.). Styregruppen er helt fraværende med faglige vurderinger, noget som ellers havde været en interessant målestok for filosofifagene.

Alligevel lykkes det at anbefale en større standardisering, "et strammere grunduddannelsesforløb med flere obligatoriske fag".

JØ

# Ikke tid til åben uddannelse!

Af lektor Jens Helde, fmd. for IDA's forsknings- og undervisningsansatte

Politikere, embedsmænd og repræsentanter for uddannelsesinstitutioner lufter ofte undren over, at åben uddannelse har fået en så lille udbredelse på universiteterne. Forklaringen er ganske enkel: Universitetsforskerne har ikke tid til åben uddannelse.

En GALLUP-undersøgelse har vist, at de universitetsansatte i gennemsnit arbejder ca. 48 timer om ugen. Her taler vi vel at mærke ikke om de perioder i en forskers liv, hvor forskningen gør, at man glemmer tid og sted. Sådanne højdepunkter skal naturligvis ikke ødelægges af stive arbejdstidsregler. Årsagen til den lange arbejdstid er, at undervisning og administration efterhånden har fået et omfang, der kun giver fire til ni timer om ugen til forskning inden for en 37-timers uge. Og disse timer ligger som regel spredt som få enkelttimer hen over ugen - altså næsten ingen samlet tid til forskning. Det konstante daglige overarbejde er nødvendigt for at få en blot nogenlunde sammenhængende forskningstid, ud over et par timer hist og pist. Herudover gælder de normale merarbejdsregler for akademikere ikke på universiteter, hvilket i praksis betyder, at en universitetsforsker ikke kan få honoreret sit merarbejde. Tidsproblemer er nok hovedårsagen til, at så

få engagerer sig i åben uddannelse, da et sådant engagement uvægerligt vil medføre endnu flere ubetalte merarbejdstimer.

En anden årsag er, at åben uddannelse ofte vi være placeret på **ubekvemme tidspunkter** såsom på aftener og i weekends. Dette bør naturligvis kunne honoreres ligesom for andre faggrupper, men det er ikke muligt efter den gældende akademikeroverenskomst. Mange universitetsforskere har alligevel involveret sig i åben uddannelse eller tilsvarende og synes, at det er meget spændende og inspirerende at undervise nye grupper med anderledes erfaringer end traditionelle universitetsstuderende. Det er ikke lysten, der mangler, men tiden.

De fleste programmer inden for åben uddannelse skal være specielt udviklet til målgruppen. Forskeren kan ikke blot genanvende det undervisningsmateriale, der anvendes til den løbende studenterundervisning. Materialet vil som minimum kræve såvel en **faglig som en pædagogisk bearbejdning**. Oftest skal der udvikles og fremskaffes helt nyt undervisningsmateriale.

Åben uddannelse giver naturligvis indtægter til universiteterne. Disse indtægter kan bl.a. bruges til at ansætte flere forskere. Men

**indtægterne kan i bedste fald kun dække undervisningstiden for de ekstra ansatte og ikke forskningstiden.** Herudover skal åben uddannelse på et givet fagområde have et ret stort volumen, før der er penge nok til blot en ekstra ansat. Det betyder i en opbygningsfase, at de allerede ansatte skal bruge ekstra tid til både udvikling og gennemførelse af uddannelsen.

Skal åben uddannelse på universiteterne blive en succes, er det nødvendigt med ekstra ressourcer, enten som **direkte tilskud i opbygningsfasen eller som en låneordning**, hvor tilskuddet tilbagebetales, efterhånden som uddannelsen giver overskud. Herudover må der skaffes forskningsressourcer til de ekstra undervisere.

Endelig må de stive regler for honorering af merarbejde og arbejde på ubekvemme tidspunkter oplødes. Alternativt kunne der oprettes enheder på de enkelte universiteter, som havde hjemmel til at købe de enkelte forskeres tid direkte af forskeren. En model vi kender fra private udbydere af efteruddannelse (som fx Danske Ingeniørers EfterUddannelse, DIEU).

# Tåge over DPU

Danmarks Pædagogiske Universitet (DPU) ventes at slå dørene op i januar 2001.

Imens ser de ansatte fra de tre fusionerede institutioner magtesløse til. Undervisningsministeriet vil ikke i dialog

AF ULLA THOMASEN, freelance

Forvirringen er total. Oprettelsen af Danmarks Pædagogisk Universitet (DPU) lider under en stribe af ubesvarede spørgsmål. Simple spørgsmål som hvem der skal bestemme, hvem der kan komme ind og ud fra hvilke kriterier, dette skal foregå, forsvinder ud i tågerne, fortæller **Tine Arsinevici, der er lektor på Danmarks Pædagogikhøjskole i Århus** og fællestillidsrepræsentant for AC'erne på DPH's fem regionale centre.

Efter lange trækkerier fik medarbejderne at vide, at DPU skulle oprettes som en fusion af Danmarks Lærerhøjskole, Danmarks Pædagogiske Institut og Danmarks Pædagogikhøjskole. Og derfor gik de ansatte ud fra, at de alle sammen ville blive tilknyttet det nye pædagogiske universitet. Men nej. Undervisningsministeren ville have et københavnsk DPU, hvor nogle ansatte dog skal opholde sig i provinsen. Dem, der ikke er brug for, vil så blive tilknyttet lokale Centre for Videregående Uddannelse (CVU), som hverken ligner universiteter eller pædagogikhøjskoler. Undervisningsministeriet har garanteret, at ingen bliver fyret, men de ansatte på de berørte institutioner ved ikke, om der venter en karriere som universitetsforsker eller grundskoleunderviser. De ved heller ikke, hvor de bliver ansat, og om jobgarantien betyder, at de bliver tilbudt et job i København, selv om de bor i Århus. Altså kort sagt: om de skal lægge fem timers pendling oven i den daglige arbejdstid.

Ifølge Tine Arsinevici er løsningen på miseren, at undervisningsministeren skal lade de ansatte på de to institutionstyper komme med deres egne forslag til en løsning. Og det skal ske snart, for der hersker stor usikkerhed blandt de ansatte, fastslår hun.

## Tomme ord om opkvalificering

Det støder på modstand fra seminariekonkurrenterne, at der skal ske en regionalisering af det pædagogiske universitet, dvs., at der skal være lokale filialer i provinsen.

På pædagogikhøjskolerne håber de ansatte på, at de - og ikke seminarielærerne - også i et nyt DPU eller CVU kommer til at stå for tilrettelæggelsen af bl.a. diplomuddannelsen. "Får vi meddelelse om, at dette ikke bliver tilfældet, ja så kan jeg levende forstille mig en større medarbejderflugt", siger Tine Arsinevici. Hun fun-derer over, om det måske er en af grun-

dene til, at undervisningsministeriet indtil dato har holdt de ansatte hen i uvished.

Undervisningsministeren har klart meldt ud, at DPU skal sætse på forskningen, og der er sagt pæne ord om "opkvalificering af hele det pædagogiske felt". Der er imidlertid kun afsat 15 mio. kr. ekstra på finansloven til DPU.

Usikkerheden om fremtiden er ikke blevet mindre af, at sektoren tidligere har været ude for løftebrud, fx fik Danmarks Pædagogikhøjskole mere eller mindre lovning på forskningsrettigheder, da institutionen blev oprettet. Men virkeligheden var en anden.

## Nedvurdering af jobindholdet

Ministeriet har tilrettelagt processen og rammerne sådan, at et CVU kan dannes uden inddragelse af lærerhøjskolen og pædagogikhøjskolen. Og der er ingen garanti for, at pædagogikhøjskolens centre (fx i Århus) kan indgå som selvstændige enheder i planlægningen. Det betyder bl.a., at det er usikkert, om de ansatte kan overdrages til CVU'erne som enkeltpersoner. Hvis det sker, kan det medføre en nedvurdering af jobbet, hvis det ender med, at CVU'erne i stedet for diplomuddannelsen mest skal lave grunduddannelser. Det vil nemlig ikke være særlig attraktivt for de ansatte, der har års erfaring i at undervise voksne.

## Københavneri?

"Der er ingen tvivl om, at det er provinsen, der føler sig mest trådt på i det her spil. Både lærere og studerende", siger Tine Arsinevici. "Godt nok siger ministeriet, at de studerende kan være trygge, selv om de ikke får et universitet, og selv om CVU'erne ikke får forskningsbase-ring: I provinsen vil der nemlig blive udbudt 'forlagt undervisning', og CVU'erne vil få forskningstilknytning. Men det er uvist, om forlagt undervisning betyder fjernundervisning med indslag fra tilrejsende forskere, eller om der bliver tale om DPU-ansatte, som bor og arbejder i provinsen. Og kun det sidste er fagligt forsvarligt".

Skrækscenariet er, at provinsen bliver udsultet:

"Undervisningsministeriet bør ansætte forskerne ved DPU. Og pædagogikhøjskolerne og lærerhøjskolen må inddrages i CVU-drøftelserne. Ellers er bagtanken at fjerne al videreuddannelse over diplomniveau fra provinsen. Samtidig flytter man

diplomuddannelsen et niveau ned - fra videregående uddannelseinstitutioner til grunduddannelser ved CVU'er. Noget kunne tyde i den retning, fx når styre-gruppens rapport har undladt at nævne diplomuddannelsen som meritgivende. Herved bliver den igen en blindgyde", påpeger pædagogik-ektoren, der slutter:

"Kun undervisningsministeren kan fjerne usikkerheden blandt de ansatte. Undervisningsministeriet burde give nogle klare signaler, så sektoren ikke var overladt til de mange spekulationer..."

## DPU og CVU'ere

I de seneste år er der sket flere tiltag med henblik på at styrke og opprioritere den pædagogiske forskning i Danmark. Seneste skud på stammen er Danmarks Pædagogiske Universitet (DPU).

I forbindelse med oprettelsen af DPU nedlægges Danmarks Lærerhøjskole, Danmarks Pædagogiske Institut og den kun ca. to år gamle Danmarks Pædagogikhøjskole (med hhv. 450 undervisere, 32 vip-ansatte og 35 lektorer).

De efter- og videreuddannelsesaktiviteter, der indtil dag har været varetaget af Danmarks Lærerhøjskole og Danmarks Pædagogikhøjskole og disse institutioners afdelinger i provinsen, bliver videreført i Centre for Videregående Uddannelse (CVU'er).

I november 1999 fremsættes lovforslag om DPU i Folketinget, og det forventes, at DPU starter sin virksomhed pr. 1. januar 2001.

# Dårlig ledelse på DTU?

På alle niveauer mødes DTU's ledelse med hård kritik for deres måde at køre den verserende nedskærings sag. En lektor taler endda om uprofessionel ledelse. Ledelsen afviser kritikken

DTU's ledelse møder hård kritik for deres måde at forvalte den nuværende nedskæringsrunde på. Næsten enslydende lyder kritikken fra institutledere, tillidsrepræsentanter og fagforeninger, at ledelsen har boksset deres egen dagsorden igennem uden at inddrage andre. DTU's ledelse afviser, at det skulle være tilfældet, da de har benyttet de faglige organer, som er til rådighed.

Flere institutledere er utilfredse med ledelsen. "Institutlederne har haft alt for lidt indflydelse eller stort set ikke nogen. Vi er blevet stillet over for det, studielederne, sektorlederne og rektoratet har bestemt, og så skal vi bare gå ud og tale med de berørte mennesker", siger **Inger Søjtofte**, der er institutleder på DTU's Institut for kemi.

Institutledere mener, at de er blevet kørt ud på et sidespor af ledelsen, der har kørt deres egen dagsorden igennem uden at give institutlederne mulighed for at 'være ledere'.

Ifølge Inger Søjtofte kan ledelsen ikke ligefrem prale af at have inddraget institutlederne i hele forløbet omkring den verserende nedskærings sag. Det ville have åbnet for en mere menneskelig nedskæringsrunde, hvis institutlederne havde haft mulighed for at være mere på banen. "Institutlederne har kun - i hvert fald i den sektor, hvor jeg sidder - lavet oplæggene til ledelsen, hvori der berettes om instituttets størrelse, publikationer mv. Men når det kommer til diskussionen af, hvor mange der skal skæres på hvert enkelt institut, og hvordan det skal gøres, så er vi sat uden for døren", siger Inger Søjtofte.

Den kritik irriterer tydeligt DTU's rektor, **Hans Peter Jensen**. "Det skal jeg tale med institutlederne om, det skal jeg ikke diskutere med en journalist", siger han. Han forstår ikke, at institutledere føler sig sat uden for døren. "Jeg holdt et stort møde i sidste uge med institutlederne og prorektor, og direktøren har holdt møder med institutlederne i hele denne uge. Jeg har ikke hørt om, at der skulle være den form for problemer. Det er forløbet i fordragelighed".

Men det er korrekt, som Inger Søjtofte siger, at institutlederne ikke har siddet direkte med ved bordet, når nedskæringerne er blevet forhandlet. "Vi må bruge de organer, som er til rådighed. På basis af faglige indstillinger fra sektorlederne, som hele tiden har haft kontakt med deres institutledere, har vi måttet træffe beslutningerne om, hvor der skal skæres", fortæller DTU's rektor.

TAP-siden er undtaget herfor. Her har

institutlederne kunnet udforme kriterierne for nedskæringerne med respekt for de kriterier, der er fastlagt af Det Centrale Samarbejdsudvalg.

Ledelsens måde at styre informationerne på har også gjort det næsten umuligt for institutlederne at få indflydelse på de beslutninger, som ledelsen har truffet, mener Inger Søjtofte.

## Fagforeningerne ikke begejstrede

Fagforeningerne er heller ikke begejstrede for den måde, ledelsen på DTU har grebet nedskæringsrunden an på. "Den måde, DTU's ledelse håndterer nedskæringer på, virker ikke særlig gennemtænkt, hvis et af formålene er at opretholde et godt forhold til de ansatte. I Dansk Magisterforening undrer det os, at vi bliver præsenteret for flere forskellige tal for nedskæringerne størrelse, og vi er stærkt utilfredse med, at DTU fyrer ansatte med den ene hånd, mens de ansætter med den anden", siger **Per Clausen**, der er formand for Dansk Magisterforening.

Utilfredsheden i fagforeningerne var så stor, at DM, DJØF og IDA i fællesskab formulerede et brev til DTU's rektor, hvori de anmodede om at komme til et orienterende møde om nedskæringerne årsag, deres størrelse, og om der står fyringer på tapetet.

Ved redaktionens udløb havde Hans Peter Jensen endnu ikke svaret, men til FORSKERforum forklarer han, at de vil modtage en indkaldelse i den nærmeste fremtid.

Hans Peter Jensen mener, at først nu, hvor beslutningerne om reduktionernes placering er taget, er tiden inde til at indkalde organisationerne til en orientering. Inden den var afsluttet, var der ikke noget konkret at informere om.

Ifølge Per Clausen er det for sent. Det forhindrer, at organisationerne kan sætte deres fingeraftryk på, hvordan nedskærings situationen skal forvaltes, og det er stærkt utilfredsstillende.

Hans Peter Jensen fortæller, at han har fundet det naturligt at koncentrere sig om samarbejdet med de lokale tillidsrepræsentanter.

## Tillidsrepræsentanterne trukket rundt i manegen

Det udsagn undrer man sig over i DM, hvor meldingerne fra tillidsrepræsentanterne er, at de ikke kommer nogen vegne med ledelsen. Og tillidsrepræsentanterne har været så trætte af ledelsens måde at håndtere nedskæringsrunden på, at de på et tidspunkt overvejede at gå ud af Det

Centrale Samarbejdsudvalg. De anklagede også ledelsen for at spille med lukkede kort og i øvrigt ikke præsentere tilstrækkelig med dokumentation for, hvorfor nedskæringerne i den proklamerede størrelsesorden er nødvendige. Hans Peter Jensen afviser alligevel, at der skulle være et problem i forhold til tillidsfolkene. "Vi har holdt tre SU-møder og et kontaktudvalgsmøde de seneste tre uger, og de er forløbet i god ro og orden", siger han.

## Til ingeniørlæsere

Dette nummer af FORSKERFORUM udsendes til alle ingeniører i underviser og forskerstillinger med opfordring til at de tilmelder sig som faste abonnenter. Indtil nu har ca. 500 ingeniører tilmeldt sig.

-red.

## Derfor gik det galt

Når situationen har udviklet sig så skidt på DTU rent ledelsesmæssigt, så skyldes det at den nuværende universitetslov i praksis giver ledelsen mulighed for at køre sit eget spil uden at tage nævneværdigt hensyn til de faglige organer. DTU's rektor var ifølge Ulrik Jørgensen selv blandt de kritikere, der gjorde opmærksom på, at det var en af bivirkningerne ved den nuværende universitetslov. Ulrik Jørgensen mener, at universitetsloven har kombineret svage, faglige organer med en valgt ledelse, der ikke selv har et tilstrækkeligt overblik og ikke er professionel nok til at føre en dialog med de ansatte, men nærmest opfatter dem som potentielle fjender.

Men spørgsmålet er, hvad der skal til for at undgå, at kriser løses så dårligt i fremtiden. Det er der ingen nemme svar på, men Ulrik Jørgensen mener, at den faglige magt skal tilbage til de faglige organer.

"De fungerede ret godt i praksis på DTU. Det er ikke rigtigt, at der skulle være effektivitetsproblemer og lignende, men universiteternes problemer kom helt til at dominere i diskussionen om styrelsesloven", siger han. Om styrkede faglige organer så skal kombineres med valgte ledere eller professionelle har han ikke en afklaret holdning til, men mener ikke, det kan blive værre end med den nuværende konstruktion.

v/



# DTU: De bløde fag handicappes

Ledelsens argumenter for at skære på Institut for teknologi og samfund er baseret på decideret sludder og et meget tyndt grundlag. Ledelsen opfatter ikke de bløde fag som ingeniørfagenes core business, mener kritiker af nedskæringer

DTU gør tilsyneladende det stik modsatte af verdens førende tekniske universitet, MIT. På MIT har de for længst erkendt, at dagene, hvor teknikeren eller ingeniøren blot skulle kunne sin fysik og kemi, er ovre. Nu skal de studerende have en meget bredere tilgang til ingeniørfaget, hvor bl.a. økonomi, ledelse og kulturforståelse indtager en vigtig placering, heder det på MIT.

På DTU har ledelsen i løbet af de seneste fem år skåret vip-stillingerne på de ikke-tekniske fag ned fra omkring 38 til 24, når den nuværende nedskæringsrunde, hvor der samlet på DTU skæres mere end 54 vip-stillinger, er afsluttet. F.eks. er Institut for Teknologi og Samfund (ITS) blevet skåret med tre vip'ere svarende til 20%.

"Det tog os flere dage at finde ud af, hvad ledelsens grundlag for nedskæringerne af vores institut overhovedet er. Først startede de med at argumentere for, at vi lavede overlappende forskning i forhold til sociologi og nationaløkonomi. Det måtte vi direkte afvise som noget sludder. Så endte de med at argumentere med, at vores forskningsproduktion var for lav. Det er også en tynd begrundelse, der bygger på en fejlbehæftet statistik og en meget snæver definition af forskning. Det her handler om noget helt andet, nemlig, at de ikke opfatter vores fagområde som en del af ingeniørområdets core business. Det er til gengæld ren snak, og hvis det er ledelsesholdningen, så burde områderne måske i stedet have været lukket helt, så prioriteringerne blev synlige", siger **Ulrik Jørgensen, der er lektor på Institut for Teknologi og Samfund**. Men en så klar melding har ledelsen ikke turdet komme med. I stedet har de skåret instituttet så meget, at det er handicappet, hvis der ikke kan etableres et nyt og eksternt støttet grundlag for aktiviteterne.

## Hver femte stilling skæres

ITS skæres med tre stillinger, hvilket svarer til hver femte stilling, og dermed bliver de nødt til at skære 1/4 af undervisningen, bort. Det kommer især til at gå ud over den brede introducerende undervisning som gives til alle instituttets studerende, fortæller Ulrik Jørgensen. ITS underviser og forsker i samspillet mellem teknologi og samfundsudvikling. De udbyder kurser strækkende sig fra introduktionsforkøb på grunduddannelsen til specialiseringer i bl.a. arbejdsmiljø- og miljøstyring, teknologiledelse og internatio-

nalt projektarbejde i civilingeniøruddannelsen over ph.d.-forløb til en et-årig masteruddannelse i miljøledelse.

Det er kurser, som efterspørges af erhvervslivet, og det dokumenteres bl.a. af, at der på den et-årige masteruddannelse har været deltagere fra mange store og mellemstore virksomheder fra eksempelvis medicinalindustrien og elektronikbranchen samt fra kommuner og amter.

Behovet dokumenteres også i utallige undersøgelser, der viser, at de fleste ingeniører, fire-fem år efter at eksamensbrevet er i hus, bliver involveret i projektledelse og økonomistyring.

Og de kompetencer mangler de, hvis de ikke får dem som en del af deres uddannelse på DTU, hvor hovedparten af undervisningen ellers er bygget op omkring en teknisk funktionalistisk tilgang. Men denne tilgang er slet ikke tilstrækkelig længere, hvis den nogensinde har været det ...

Vender man blikket mod f.eks. miljøområdet, viser det sig hurtigt, at for blot få år siden var det god ingeniørlatin at fortynde eller rense sig ud af forureningsproblemer, men nu handler det - også - om grønne regnskaber, miljøstyring og livscyklusvurderinger.

Hvis ingeniører ikke har redskaberne til at deltage i denne del af virksomhedernes aktiviteter eller indgå i en konstruktiv dialog med dem, som tager sig af det, så er de ikke meget bevendt i fremtidens virksomhed.

Og ingeniøren, der ikke er skolet i andre tilgange end ingeniørernes egne paradigmer, har meget svært ved at indgå i en konstruktiv dialog med de andre medarbejdere og virksomhedernes kunder, der eksempelvis ikke er teknologiekspert, men teknologibrugere, fortæller Ulrik Jørgensen. Det er blot et eksempel. Ingeniører har nu om dage også brug for at kunne analysere organisationer og inddrage kunderne mere aktivt i udformningen af nye produkter. Kunderne og brugerne kan ikke, som det er traditionen inden for ingeniørkunst, blot ansues som et vedhæng til maskinen - for blot at nævne enkelte eksempler.

## Ingen indblik

Ulrik Jørgensen mener ikke, at DTU's ledelse har gjort sig den anstrengelse for alvor at sætte sig ind i, hvad de foretager sig på ITS.

Han peger på, at der hverken har været nogen interesse for at sætte sig ind i fag-



områdets betydning eller i forskningens vilkår på instituttet. Han vil gerne medgive, at publikationsraten har været lidt lavere end gennemsnittet i et par år, da instituttet har været igennem en markant omstillingsproces med en nyorientering af forskningen, samt at de oftere end andre publicerer på dansk, da det er krav fra deres opdragsgivere, der typisk er danske myndigheder eller organisationer. "Når vi derudover skal publicere internationalt, så skal vi skrive tingene to gange. Det er også en proces, vi er i gang med, men hvis man sammenligner os med et fysik-område, som ikke publicerer andet end i internationale tidsskrifter, får vi en forholdsvis lavere publikationsrate. Men tallene for 1999 og de næste to år frem viser, at vi vil komme til at publicere tre gange så meget i internationale tidsskrifter", siger Ulrik Jørgensen. Han finder det overraskende, at ledelsen kun kigger på ét aspekt af forskningen, da DTU har opstillet 13 forskellige kriterier for god forskning. ITS ligger rigtig godt i mange andre sammenhænge, bl.a. forholdet til opdragsgivere.

"Når det er gået så galt, er det fordi, vi ikke har kunnet etablere en konstruktiv dialog med ledelsen, og dermed får de nogle mærkelige billeder af, hvad der foregår på instituttet". Ledelsen har kørt deres egne dagsordner igennem hele forløbet, mener Ulrik Jørgensen.

v/

# Et hundeliv

Et utal af løse ansættelser. Jobskift uden kontinuitet. Arbejdsløshedsperioder. Men ingen belønning i form af en fastansættelse for enden af prøvelserne. Det er billedet af mange løstansattes situation, fortæller aktuel undersøgelse

Nogle har haft et utal af kortvarige forsker- eller underviser-stillinger indenfor sektorforskningen eller på universiteterne. Halvdelen har været ansat 3-5 år ad gangen ved samme afdeling. Men mange har været på fagområder (fx naturvidenskab), hvor der er projektansættelser på 2-3 måneder. Og nogle har efter 10-15 års ansættelse måttet erkende, at der ikke var en fast stilling til dem på universitetet eller i sektorforskningen.

Uanset den personlige historie så har de løstansatte haft et arbejdsliv med usikre arbejdsforhold. Det viser undersøgelsen af en markant gruppe løstansattes situation. Det er en gruppe på knap 650 personer, som har en mere end 5 år gammel kandidatgrad og som siden har levet af løse ansættelser i systemet. De har ufrivilligt måttet leve et liv som **"løse fugle"**, fortæller titlen på en ny rapport fra **Analyseinstitut for Forskning i Aarhus**, som har været i kontakt med 329 respondenter.

Hovedparten oplever løse ansættelser som et meget usikkert liv, hvor man ofte må stille sig nogle afgørende spørgsmål, der har betydning for hele tilværelsen: Bliver jeg genansat eller skal jeg allerede nu begynde at søge andre steder hen? Får jeg den søgte fondsbevilling til næste års projekt?

De løstansatte er usikre på, om den næste projektansøgning kommer i hus. Flere har haft et utal af engangsansættelser eller har haft flere ansættelsesforhold på samme tid for at samle til en fuldtidsløn. Mange jobskift har givet et omskifteligt liv med kortvarige stillinger og arbejdsløshedsperioder mm., der ikke har givet ro og tid til at færdiggøre ph.d.-studiet.

Succes eller fiasko i jobjagten har fundamental indflydelse på muligheden for at planlægge deres forskning, som i værste fald bliver kortsigtet. Det er begrænsende for deres privatliv, når de ikke ved hvor den næste ansættelse er. Og en ustabil økonomi gør det vanskeligt at etablere sig med familien.

## Arbejdsløshedsperioder

Mens det på arbejdsmarkedet opleves som en naturlig ting med en vis karenstid umiddelbart efter kandidateksamen, så har de fleste i den undersøgte gruppe også været arbejdsløse i overgangsperioder mellem to projekter / ansættelser. Jo yngre forskeren er, jo mere er det et vilkår.

Når de er i arbejde oplever de vilkårene som meget belastende med dårlige arbejdstider, ringe forberedelsestid, mangel på forskningstid, stort arbejdspress, konstante evalueringer, stort tidsforbrug til at søge fonde eller nye stillinger. Endelig er der presset til hele tiden at skulle

"legitimere sig", som det udtrykkes.

Deres begrundelser for at være i tidsbegrænsede stillinger er manglen på faste stillingsopslag, manglen på alternative jobmuligheder eller fordi de finder arbejdet "fagligt tilfredsstillende".

Endelig er der føler sig fanget i en fælde, som fagligt invaliderede - "overkvalificerede" eller "specialiserede" - som følge af den faglige specialisering, der kan følge af tidsbegrænsede ansættelser.

## Næsten halvdelen overvejer jobskift

Det fremhæves som positivt for arbejdsstedet, at hovedparten overvejer at søge om genansættelse ved samme institution, når den nuværende ansættelse udløber.

Men næsten halvdelen overvejer imidlertid at skifte til et helt andet arbejdsområde, fordi de ikke har udsigt til en fastansættelse inden for deres forskningsområde. Ønsket er størst blandt de yngste, og det er større hos kvinder end blandt mænd.

## Undersøgelsen

Undersøgelsen er den hidtil mest dybtgående på området.

Den undersøgte ansættelsesgruppe anslås at bestå af ca. 650 personer, hvoraf 329 har besvaret spørgeskemaet og ca. 60 har deltaget i telefoninterview. De har en kandidatgrad fra universiteterne, KVL, Farmaceuthøjskolen, handelshøjskolerne, arkitektskolerne, ingeniørakademierne eller musikonservatorier. De har alle været kandidater i mindst 5 år, og sidder i tidsbegrænsede ansættelser.

Fastansatte med bijob som løsenderevisorer (fx eksterne lektorer på jura) er ikke med, og heller ikke fastansatte med orlov. Der indgår heller ikke ph.d.-studerende og adjunkter, idet disse ansættelser betragtes som en del af kvalifikationsvejen for forskeren. Også arbejdsløse forskere medtaget, idet arbejdsløsheden betragtes som strukturel.

Mange begrundelser fortæller også om utilfredshed med de afledte konsekvenser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Man peger især på forhold som dårlig personalepolitik og arbejdsmiljø, en usik-

ker og lang rekruttering fra stipendium til adjunktur, ringe mulighed for at få en ph.d.-grad. Det er også forskningsmæssigt og fagligt utilfredsstillende med løse ansættelser og de korte tidshorisoner, som hører med hertil. Og endelig anføres, at der følger et stort tidsforbrug på udarbejdelse af projektansøgninger.

Halvdelen angiver ikke at have ønsker om skift. Og en del begrundet det med, at de stadig håber på en fastansættelse inden for deres fagområde. Andre siger igen, at de er blevet for gamle til at skifte arbejde eller at deres kvalifikationer ikke kan bruges, fordi de ligger uden for de områder, hvor der bliver slået stillinger op.

## Pres til at forlade forskerverdenen

Omkring en femtedel af alle forskere i tidsbegrænsede stillinger føler sig pressede til at søge arbejde uden for deres arbejdsfelt - evt. som ikke-forskere. Det gælder især de yngre - og flest kvinder. Det er flest fra humaniora og naturvidenskab, som føler presset og forklaringen er "arbejdsmarkedets struktur", dvs. at der ikke er ledige stillinger på deres felt.

Der er flere kvinder end mænd, som er villige til at afbryde en forskerkarriere og finde et andet arbejde. De hyppigste begrundelser er, at kvinder i højere grad end mænd ønsker tryghed og økonomisk sikkerhed, især hvis de har stiftet familie og har børn. Af svarene fremgår, at kvinder i højere grad er villige til at give afkald på en karriere. Kvinder føler et familieansvar og er mere optagede af at få arbejdsliv og privatliv til at fungere. Forholdene i tidsbegrænsede stillinger er elendige, hvis man vil have børn, og derfor vælger kvinderne forskerkarrieren fra, siger flere. Kvinder vil generelt gå efter tryghed i ansættelsen, hvorimod mænd er mere risikovillige.

Det er markant, at undersøgelsen viser, at enkeltfaktorer kan udvise kønsvariationer (fx viljen til at opgive karrieren), aldersvariation (fx at de 40-50 årige er mest ensartet som gruppe) osv. Men undersøgelsen fortæller ikke om særligt signifikante korrelationer mellem de tre hovedvariable: køn, alder og uddannelse.

Der er således relativt lige mange mænd og kvinder i løse ansættelser. Der viser sig dog en påfaldende faktor: Hovedparten af kvinderne mener selv, at kvinder er mere ramt af tidsbegrænsede ansættelser.

## Særligt belastet gruppe: 40-50 årige

Især aldersgruppen 40-50 årige giver udtryk for, at de er belastet af tidsbegrænsede ansættelser. De føler at alle døre konsekvent blev lukkede for faste ansæt-

# Løsning: Højere løn!

- til løst ansatte skal få arbejdsgiverne til at fastansætte, lyder løstansattes forslag til forbedring af deres situation

telser, netop da de blev kandidater. Det er en hårdt ramt "studiegælds-generation", færdiguddannede i firserne. Mange udtrykker også stor bekymring for, om de kommer i klemme igen ved de kommende års stillingsbesættelser, fordi de mener, at man hellere vil ansætte unge folk.

Det er især de samfundsvidenskabelige og humanistiske kandidater, som er hårdt personligt belastet af de kortvarige ansættelser. Og den gruppe, der selv føler sig mest belastet, er de kvindelige humanister i alderen 40-50 år.

Undersøgelsens største enkeltgruppe – dem under 40 år – har tidsbegrænsede ansættelser, fordi de ikke har færdiggjort deres kvalifikationsforløb eller søger erfaring gennem kortvarige ansættelser. De føler sig (endnu) ikke så belastede af situationen, som den lidt ældre gruppe.

**Elisabeth Vestergaard & Gitte Søby Larsen: "Løse fugle – et studie i forskere i tidsbegrænsede stillinger"**  
(Analyseinstitut for Forskning, november 1999).

## Negativt med universitetsjob

En stor del af de humanistiske kandidater mener her, at forskningsmidler og forskningsansættelse ved universitetet kan være direkte diskvalificerende, når de søger stillinger uden for universitetet. Og det samme gælder andre magistergrupper samt ingeniørerne. Det vurderes, at med universitetsansættelse i mere end fem år er der risiko for, at det bliver vurderet negativt af omverdenen.

Nogle begrundes skepsis'en: Der er "et forståelsesproblem" mellem den akademiske verden og omgivelserne. Af udenforstående opfattes universitetet ofte som en beskyttet verden, hvor man lever og arbejder i elfenbenstårne. Omverdenen har også et billede af, at universitetsforskere er for specialiserede, at de er overkvalificerede, at de ikke kan overholde deadlines osv. Universitetsansatte er teoretikere uden praktisk viden og kunnen – og det fører til afvisning uden for universitetet.

Der er også nogle, som føler sig afvist, fordi en del ledere udenfor universitetet ikke ønsker medarbejdere med højere kvalifikationer end dem selv. Endelig kan der også være økonomiske begrundelser for afvisning: Det er dyrere at aflønne en højtuddannet forsker.

Derimod oplever de natur- og samfundsvidenskabelige kandidater ikke den samme skepsis hos omverdenen.

Løsfugle-undersøgelsen afslører, at forskningsverdenen er præget af en meget stærk konkurrence mellem forskerne. Flere nævner, at et alvorligt problem ved løstansættelser er manglen på kollegialt fællesskab og fagligt samarbejde. De løse er tit ikke involveret i det organisatoriske, institutionelle og administrative arbejde. De opfattes som en slags "gennemgangsfolk" – en buffer for forhåndenværende opgaver.

Nogle afslører indirekte stor bitterhed mod systemet – og mod de fastansatte, som var så heldige at få en fast stilling.

Flere noterer fx, at institutterne ikke udnytter (indlæjrer) de løstansattes viden, og at "fornyelse" derfor ikke realiseres. Det bliver også konsekvensen, når den nye generation af forskere – som nu er løstansatte – ikke er med til at udarbejde fremtidsplanlægning m.m.

Flere forskere hævder også at "nepotismen" flourerer; at faste stillinger ofte er besat på forhånd; at de er udelukket fra at få stillingen, fordi stillingsopslag er formelle, idet der allerede er en (intern) kandidat til stillingen.

### Utilfredshed med struktur

Der viser sig utilfredshed med flere elementer i strukturen:

De ældre med mere end 8 års kandidatager er utilfredse med, at faste universitetsansættelser er lukket land for dem, idet ansøgere med mere end 8 års kandidatager sorteres fra (jf. stillingsstruktur-cirkulæret).

Andre (undervisningsassistenter) beklager sig over reglen med, at de ikke må have mere end 780 timer ved den samme institution. Det betyder, at de skal pendle mellem samtidige jobs ved flere institutioner for at kunne tjene noget, der ligner en normal løn. De ønsker reglen ophævet, fordi kombinationsjobs ses som deres eneste mulighed for at blive på fagområdet.

Endelig er der nogle som er utilfredse med stillingsstrukturen, der betyder at de kun kan være midlertidigt ansat ved et projekt på samme (sektorforsknings-) institut i to perioder. Derefter var det tanken (jf. stillingsstrukturen), at institutionen skulle fastansætte dem. Sådan er det imidlertid ikke; institutionen beklager at måtte sige farvel og tak til folk som er højt kvalificerede og som institutionen egentlig gerne ville have beholdt – i en fortsat tidsbegrænset ansættelse.

### Løsning: Højere løn til løst-ansatte!

De løstansatte har haft mulighed for at stille forslag til forbedring af deres situation:

- Næsten alle foreslår, at skal der være løst-ansættelser, så bør de i det mindste have en længere tidshorisont, fx fem år. Det vil gøre, at løstansatte fik mere ro til at udføre deres arbejde. Det ville give kontinuitet i forskningen. Og det vil mindske begrænsninger i deres personlige (økonomiske) dispositionsmuligheder.

- Mange foreslår simpelthen, at løse ansættelser i højere grad skal efterfølges af fastansættelser. I praksis betyder det fx, at evalueringer af de løstansattes indsats ikke skal ske ved afslutningen af kontraktforløbet, men derimod tidligere. Er bedømmelsen nemlig positiv, bør den resultere i tilbud om enten fastansættelse eller indskrivning til ph.d.-studium. Nogle vover sig ud i forskningspolitiske forslag om, at løstansatte skal omfordeles til faste stillinger.

- Nogle foreslår, at løstansatte skal have en højere løn som kompensation for det usikre og midlertidige – på linie med åremålsansatte chefer i statsadministrationen. I dag er de løstansatte en billig løsning for arbejdsgiverne. En kompensation vil være en økonomisk ulempe at ansætte i tidsbegrænsede stillinger – og vil tilskynde arbejdsgiverne til at oprette flere faste stillinger...

# Strid om data

Strid i forskergruppe om fortolkning af data førte til sag om, hvem der måtte offentliggøre data

En biokemiker, XX, har fået en næse for at have handlet "i strid med god videnskabelig praksis" ved i tv at kommentere en ikke-publiceret videnskabelig undersøgelse, som han havde modtaget fra andre forskere med henblik på at hjælpe til med nogle tekniske beregninger. Idet XX imidlertid kun kommenterede, men ikke var den, som havde overgivet materialet til tv, mente Fupudvalget - *Uredelighedsudvalget for sundhedsvidenskaberne* - ikke, at der var tale om den grovere forseelse "videnskabelig uredelighed".

Men klageren - en forskergruppe - får imidlertid en mindre næse for at handle i strid med "god videnskabelig praksis", idet de i behandlingsøjemed havde omtalt resultaterne for en patient og en anden læge, før den var publiceret, og dermed uden at tage forbehold for den endelige vurdering af undersøgelsen. Forskergruppens førtidige offentliggørelse har imidlertid ikke berettiget XXs sin optræden.

## Ekstern inddraget

XX var blevet inddraget som ekstern statistisk sagkyndig, hvis udtalelse skulle bruges i den samlede forskergruppe til udfærdigelse af den endelige konklusion. Overdragelse af datamaterialet til XX var ved en fejl ikke vedhæftet den forudsætning, at resultaterne ikke måtte offentliggøres før diskussionen i forskergruppen.

Da det gik op for forskergruppen, at XX skal interviewes af TV2 om sagen, før gruppen havde fået XX's bearbejdning, tilbød forskergruppen derfor XX at udtale sig om resultater, tolkninger eller konklusioner i det planlagte interview, idet man ellers ville anmelde ham til Fupudvalget.

Om aftenen optrådte XX så i TV2. Der henvises til en informationsskrivelse til patienter, og der citeredes fra denne. Det blev samtidig sagt, at forskergruppen ikke ønskede "de nye analyser" offentliggjort.

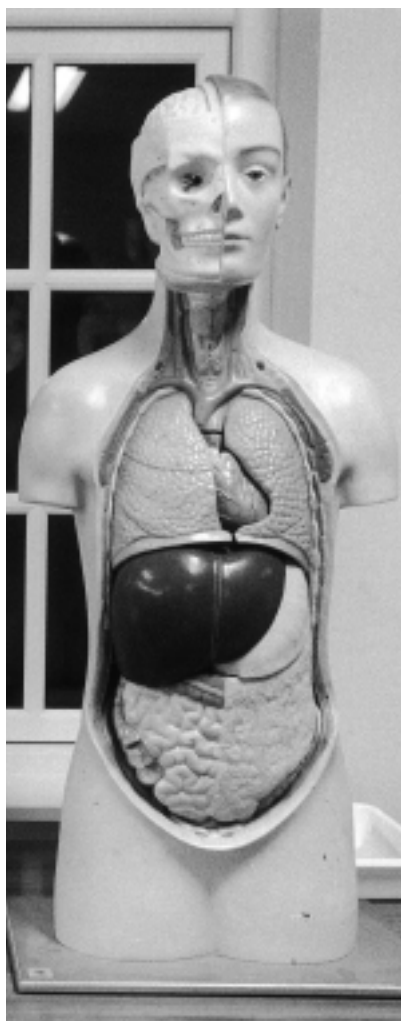
Forskergruppen indklagede derefter XX til Fupudvalget for at have publiceret deres data, som var ham overladt til statistisk vurdering. Det er ikke den faglige uenighed om data, de klager over.

## XX: Strid om alternativ medicin

XX har på sin side fremført, at det var hans indtryk, at samarbejdet om forskningsprojektet var nær sammenbrud. Der indgik i projektet et element af "alternativ medicin" med en repræsentant herfra i forskergruppen. Denne person havde i stigende grad følt sig marginaliseret i gruppen, hvis forsøgsdesign han var kri-

tisk over for. XX kunne i nogen grad støtte dette i sin statistiske bearbejdning af materialet.

XX var blevet kontaktet af TV2-nyhederne og forelagt informationsbrevet til patienterne. Journalisten mente, at forskergruppen havde forsinket offentliggørelsen og havde søgt at undertrykke et



postivt resultat for den alternative medicin. Og XX opfattede situationen sådan, at hvis han ikke deltog med en teknisk redegørelse, ville journalisten fremstille det sådan, at TV2 var truet til tavshed. Det var derfor bedst at bidrage med en teknisk redegørelse - uden at omtale data eller konklusioner fra forskergruppen, men alene omtale egne beregninger og konklusioner.

## Fupudvalget: Uretmæssig offentliggørelse

Fupudvalgets ekspertkomité udtaler, at sagen starter med en uenighed om behandling og tolkning af videnskabelige data. Komiteen vil dog ikke tage stilling til denne tvist, men nøjes med at sige, at i

tilfælde af endelig uenighed om data, er parterne frit stillede til hver for sig at publicere deres udgave af resultaterne, hvis de mindst tre måneder efter et artikelmanus' udfærdigelse ikke har kunnet opnå enighed (jf. Den centrale videnskabs-etiske komité, rekommendation nr. 8).

Senere tilføjedes striden om offentliggørelse. De finder det godt gjort, at forskergruppen ikke har overgivet tilladelse til offentliggørelse, og at kommentering heraf i TV2 er uretmæssig. XX får derfor en næse herfor, idet det i øvrigt bemærkes, at overdragelse af data til denne uden offentliggørelsesforbud er en "betydende uforsigtighed" fra forskergruppens side.

Omvendt gives også en næse til forskergruppen for at have omtalt den ikke-publicerede undersøgelse over for en patient og en anden læge, hvilket er i strid med god videnskabelig praksis.

jø

## Medforfattererklæring

To medicinske forskere, B og C, har fået en næse for "i strid med god forsknings-skik" at have foretaget væsentlige ændringer i en medforfatter-erklæring.

Sagen var indklaget af forsker A, som fandt, at B havde opvurderet sin egen indsats og betydning i contributor-beskrivelsen, som var gået uden om A - selv om A - sammen med kollega C - havde været igangsat, og selv om at A havde udført de centrale analyser.

Fupudvalget siger, at sagen illustrerer vigtigheden af, at medforfattererklæringer kun udarbejdes en gang for hver artikel, så medarbejdererklæringer ikke ændrer indhold fra gang til gang og tilpasses en aktuel situation, fx om man skal optræde for et internationalt forum og ikke over for et nationalt fakultet.

Fupudvalget understreger vigtigheden af, at der en gang for alle må tages definitiv stilling til den enkeltes contribution, og at denne må fremtræde i overensstemmelse med den faktisk ydede indsats. Det må nemlig stå deltagerne klart, at erklæringen kan blive brugt af hver af dem i mange sammenhænge, såsom ansøgninger om stillinger og fondsmidler. Det er derfor vigtigt, at de enkelte virkelig kan stå ved indholdet i erklæringen.

**(Udvalget vedrørende sundhedsvidenskabelig uredelighed, afgørelse sept. 1999)**

# Mindre end hver fjerde

- fik støtte og det er for lille succesrate, siger formanden for Det humanistiske Forskningsråd

149 ansøgninger. 98 støtteværdige, men kun 22 fik støtte. Det var resultatet af den seneste (ekstraordinære) uddeling hos det humanistiske forskningsråd.

“22 pct. af de støtteværdige projekter fik penge. Det er en succesrate, der for lav. Hvis vi bare var oppe omkring 40 pct. ville det ligne noget”, siger **formanden for det humanistiske forskningsråd, professor Michael Herslund**. “Det er godt, at der er et fondssystem ved siden af de ordinære bevillinger, så der er plads til at støtte en grundforskning, som forskerne selv har mulighed for at vælge. Men forskningsrådet får for mange ansøgninger, hvilket kan tyde på, at fondsrammen er for lille. Men man kan også sige, at hvis de ordinære bevillinger var større, ville det tage toppen af ansøgningsbunken i rådet ...”

## Frikøb fra undervisning og administration

Som det eneste forskningsråd giver det humanistiske forskningsråd også penge til løn - og dermed til “frikøb”. Når Herslund husker ti år tilbage var det mere sjældent, at forskere søgte eksterne bevillinger som i dag.

“Det mærkes på ansøgningernes ærinde og presset på fondsmidlerne, at forskerne føler sig mere og mere presset på tiden, undervisning og administration tager tid fra forskningen. Derfor søger forskerne om at få penge og dermed tid til at forske, fx i et frisemester”.

Herslund forstår godt politikerne motiver til at kanalisere flere og flere penge over i programmer: “Det er jo meget mere overskueligt, når de får sat navn og etiketter på formålet med forskningspengene. I de frie fonde, hvor det er forskningsverdens egne prioriteringer som styrer, ved de jo ikke, hvad pengene skal bruges til. Så jeg forstår da godt politikerne - men jeg er absolut ikke enige med dem ...”

## EU-programmer: Ikke plads til humaniora

Det undrer ham ikke, at professorerne søger mest og har den største succesrate - og samtidig er de mest utilfredse med fondssystemet.

“Det er naturligt, at de står som forskningsledere. Og de føler sig ofte presset til at medvirke ved ansøgninger, de har en forpligtelse over for yngre medarbejdere. Men de er da irriterede over at skulle bruge så meget tid på det”

Han mener også, at det er interessant, at de fleste ansøgninger går til rådene:

“Jeg kan godt forstå, at folk viger tilbage for at søge EU. Man skal for det første lede med lup for at finde EU-programmer, der har noget at gøre med humaniora. Og for det andet ved alle, at kravene til ansøgninger, samarbejdspartnere osv. kræver et meget stort arbejde ...”

jø

# Rimelig succesrate?

Nogle får nej til projekter, der er støtteværdige, siger formanden for Det naturvidenskabelige Forskningsråd

“Afslag kan ses på flere måder. Hvis en forsker har fået afslag i løbet af 3 år, så er der enten for få penge i systemet eller også skriver han for dårlige ansøgninger...”, siger formand **John Korstgård fra det naturvidenskabelige forskningsråd, SNF**. Han mener grundlæggende ikke, at et afslag betyder, at tiden er spildt. Det er nemlig en del af forskerlivet at kunne skrive og formulere sine ambitioner så andre kan forstå det. Han kalder det “en vigtig del af opdragelsen af forskere”.

“I dag kan jeg dog sige, at der er nogle som får nej til projekter, der ellers er støtteværdige - fordi der er for få midler i systemet. Og skal man tale om spild, så er det, hvis forskere skal bruge tid på at søge midler til noget, som får nej selv om det har kvaliteten og er støtteværdigt. Så kunne det tyde på, at der er for få penge i rådssystemet”

Korstgård - der er professor på geofysik i Århus - er dog ikke meget for at angive en præcis “succesrate”.

“Det naturvidenskabelige forskningsråd har en succesrate på 17 pct. Der kan ikke angives noget magisk tal, men hvis 30-40 pct. kunne få ja til deres ansøgning, ville det være tilfredsstillende. Når forskere i princippet er ansat til at forske, så skal de altså også have mulighed for at gøre det ...”

## Mærket stramninger

GALLUP-undersøgelsen - se næste side - konstaterer, at forskning uden eksterne

bevillinger grundlæggende er en umulighed især på naturvidenskab.

“Man skal aldrig sige aldrig. Men uden eksterne midler er du stærkt begrænset i dit forskningsfelt, vil jeg sige. Og vi har klart mærket en stramning af institutternes basisbevillinger: Der kommer ansøgninger om støtte til basis-apparatur fordi det gamle er forældet, til kemikalier, forbrugsvarer og rejser osv. Alt sammen indikatorer på, at økonomien er strammet til, og så håber man, at forskningsrådet løser én ud af klemmen”, siger formanden.

“Forskningsrådene vil jo helst give penge til grundforskning, forskerens frie valg ud fra dennes vurdering af, hvad der er vigtigst. Hvis bevillingerne beskæres eller flere og flere penge bliver lagt over i programmer eller sager (fx køn), så bliver forskerens handlerum indskrænket, så er der færre chancer”.

## Adjunktens problem

Det overrasker Korstgård, at adjunkter bruger så meget tid på at søge fonds-penge. GALLUP-rapporten betegner dette som stærkt problematisk, idet adjunktstillingen er defineret som en videruddannelses-stilling (jf. stillingsstrukturen).

“Forskningsrådet giver jo ikke penge til folk, der ikke er fastansatte, så adjunkter kan ikke få. Men jeg kan forestille mig, at de måske er med til at lave arbejdet med ansøgningen - en stærk medspiller i udformningen - uden

dog at være hovedunderskriver. Ellers er det svært at forklare, at adjunkterne er så aktive med at søge”.

## Rådene er cv- eller merit-snobber

Det er professorerne, som deltager i flest ansøgninger:

“Det er naturligt, at professorerne søger mest. De er jo bl.a. udpeget til professorer på grund af deres forskningskvalifikationer. Nogle gange bidrager professorer måske med deres navn. Men vi er da meget opmærksomme på at det ikke bare skal være namedropping - men at den som søger også skal lave arbejdet”

*Gavner det med en professortitel på ansøgningen?*

“Professortitlen giver ikke penge i sig selv. Du kan sige, at vi er cv- eller merit-snobber. Vi ser på, hvad ansøgeren har bedrevet før”

Ifølge GALLUP er professorerne dem, der har højest arbejdstid, bruger mest tid på at søge og har den største succesrate på deres ansøgninger. Men det er også dem, som er mest utilfredse med det nuværende fondssystem. De så hellere, at pengene kom som ordinære bevillinger.

“Jeg tolker ikke utilfredsheden som at de klager over konkurrencen som sådan. De er irriterede over, at de skal bruge deres tid på sådan noget pjat. Det bekræftes ved, at jo flere ansøgninger, jo mere irriteret. De mener, at der burde være forskningsmuligheder inden for grundbevillingen. rammer burde være på stedet.

jø



# GALLUP om tidsforbrug på fondsansøgninger

Et stigende antal universitetsforskere beklager sig over, at de skal bruge stadig mere tid på at søge eksterne forskningsmidler for at kunne lave (grund-)forskning. De oplever, at forskningspolitikken i det seneste tiår har betydet, at forskningspengene i stigende grad lægges ud i eksterne puljer, dvs. som program-, projektmidler el.lign. - og at de derfor skal bruge flere ressourcer på at søge og administrere disse midler.

For at undersøge realiteten bag beklagerne bad Dansk Magisterforening GALLUP om at lave en spørgeskemaundersøgelse blandt universitetsforskere. (Der blev i juni måned udsendt 1600 spørgeskemaer til et tilfældigt udvalg af DM's 3500 universitetslærere inden for områderne humaniora, samfundsvidenskab og naturvidenskab. Der indkom 847 gyldige besvarelser).

Undersøgelsen om forskningsansøgninger er baseret på spørgsmål om, hvor mange gange den enkelte universitetslærer har søgt eksterne bevillinger hhv. i 1996/97, 1997/98 og 1998/99. Forskerne er desuden blevet anmodet om at angive størrelsen af dels det søgte, dels det faktisk bevilligede beløb. Herudover blev der spurgt til forskernes angivelse af timeforbruget til at udforme ansøgninger og til administration af bevillinger samt endelig deres holdninger (holdningsundersøgelse) til rimeligheden i tidsforbruget og tilfredsheden med det nuværende bevillingssystem.

Ud af undersøgelsen kan der drages konklusioner såvel om forskernes vilkår som om den førte forskningspolitikks konsekvenser for forskerne.

## Årligt tidsforbrug 65-75 timer pr. ansøger

GALLUP-undersøgelsen viste, at tre ud af fire universitetslærere har søgt gennem de seneste tre år. Det er markant for alle ansættelseskategorier, at ansøgningsfrekvensen er stigende i takt med den ugentlige arbejdstid.

Ansøgerne bruger årligt 65-75 timer - dvs. to almindelige arbejdsuger - på at udforme ansøgninger. Forskerne fortæller, at kun ca. 40-45 pct. af alle ansøgninger imødekommes helt eller delvis.

**Professorerne** har den største ansøgningshyppighed, den største andel af store bevillinger, og det er også inden for denne stillingskategori, man finder det største tidsforbrug (i gennemsnit 85 timer, hvor lektorer bruger 70 timer og adjunkter 65 timer om året) til udfærdigelse af ansøgninger. Og professorernes administrationstid er tilsvarende også den største.

Det er også i denne gruppe, man (igen- nem holdningsundersøgelsen) finder den største utilfredshed med det nuværende system.

På baggrund af undersøgelsen kan man således konstatere, at den største utilfredshed med systemet findes hos den gruppe, som er mest aktiv med at søge og har størst succesrate.

**Lektorerne** har nogenlunde konstant ansøgningshyppighed, men der er visse forskelle i gruppen, betinget af den lokale arbejdsfordeling: Blandt lektorerne kommer ca. tre ud af fire ansøgninger fra dem, der har mere end 10 ugentlige forskningstimer.

Men også lektorer med store administrative forpligtelser søger meget - næsten to ud af tre har søgt.

Lektorer med stor undervisningsforpligtelse har også søgt, men det er karakteristisk for denne gruppe, at de sender færre ansøgninger pr. år end de ovennævnte lektorgrupper.

At lektorer med den højeste forskningstid også er mest aktive i relation til at søge bevillinger, bekræfter, at det i dag er stort set umuligt at drive forskning på universiteterne uden at have en eller flere eksterne bevillinger (som set ovenfor er dette specielt udtalt på naturvidenskab).

**Adjunkterne** bruger i stigende grad tid på at udforme ansøgninger samt administrere bevillinger. I den gældende stillingsstruktur for universitetslærere er adjunktstillingen defineret som en videreuddannelses-stilling, hvor minimum 50% af arbejdstiden skal være til rådighed for selvstændig forskning med henblik på kvalificering til ansættelse i en varig lektorstilling. Det er derfor problematisk i relation til den gældende stillingsbeskrivelse, at tiden til at søge og administrere bevillinger er voksende.

## Samlet tid på at søge og administrere: 91 timer

At bedrive forskning på universiteterne uden at have en eller flere eksterne bevillinger må grundlæggende fastslås som en umulighed - og det er gældende især på naturvidenskab. Det bekræftes ved, at det er professorerne og lektorer med højest forskningstid, som også er mest aktive i søgningen af eksterne bevillinger, og som har størst succesrate. Uden disse bevillinger må det anses for umuligt for forskerne at bedrive forskning. De eksterne bevillinger er således blevet en del af forskertilværelsen - på godt og ondt.

Der bindes således en del ressourcer i at søge og administrere: I gennemsnit bruger hver forsker 91 timer årligt på at

søge og administrere bevillinger. Det svarer til knap tre almindelige ugers fuldtidsarbejde.

GALLUP-undersøgelsen viser, at tre ud af fire universitetslærere har søgt gennem de tre år.

Succesraten er imidlertid faldende. Mens antallet af ansøgninger er stigende gennem perioden, falder antallet af til-sagn. Generelt kan man således konkludere, at der udarbejdes flere ansøgninger, men færre får bevillinger. (Samtidig er det meget få, som får det beløb, de søger om. De givne bevillinger har et toppunkt på mellem 100.000 og 499.000 mens ansøgningernes beløbsmæssige størrelse også har et toppunkt i kategorien over 2.000.000, hvilket betyder, at der indgives mange store ansøgninger, som kun bliver imødekommet med et mindre beløb.

## Forskningspolitik: Rådene mest populære, men bevillingerne falder

Der viser sig forskelle i, hvilke instanser der søges:

- Forskningsrådene må betegnes som ansøgernes mest populære adressat, idet rådene modtager flest ansøgninger. Rådernes popularitet kan formentlig tilskrives, at det er de instanser, som bestyrer åbne opslag, dvs. uden at der er et specificeret forskningsområde, -emne eller -tema. Rådene vil derfor tiltrække et stort antal ansøgere med "frit" og selvvalgt emne. Det må derfor forudses at have meget negative følger for forskerne, at bevillingerne til forskningsrådene falder (jf. "Regeringens forslag til Finanslov 2000").

- De private fonde er mest søgt - og med stigende tendens - af naturvidenskabelige forskere.

- I forhold til de andre fondsmyndigheder modtager EU færrest ansøgninger. De flittigste EU-ansøgere kommer fra naturvidenskab, hvilket bekræfter, at EU's forskningsprogrammer har sine primære vægt på forskningsområder, der overvejende er rettet mod umiddelbar anvendelse og industriel produktion - hvilket i nogen grad udelukker ansøgninger fra humaniora og samfundsvidenskab.

## Fem pct. af arbejdstiden bruges på at søge og administrere

Undersøgelsen viser, at tre ud af fire universitetslærere søger, og der er tale om et stigende antal gennem de tre år, som undersøgelsen dækker. Antallet af disse ansøgninger, som får positivt svar, falder gennem undersøgelsesperioden 1996-99. Man kan således konkludere, at der udarbejdes flere og flere ansøgninger, men at

et dalende antal af disse resulterer i en bevilling.

Den gennemsnitlige universitetslærer anvender ca. fem pct. af et arbejdsår på at søge og administrere bevillinger (med 5329 ansatte i videnskabelige stillinger -bortset fra ph.d.'ere og stipendiater- og et overenskomst-mæssigt fastsat arbejdsår på 1680 timer).

De fem pct. af arbejdstiden svarer til over 250 fuldtidsstillinger.

### Naturvidenskab søger EU og private fonde

Forskningsrådene modtager flest ansøgninger af fondene, og humaniora og samfundsvidenskab retter ikke så ofte ansøgninger andre steder.

EU er den bevillingsgiver, som modtager færrest ansøgninger fra respondenterne i denne undersøgelse. EU ansøges mest fra naturvidenskab. Dette viser tydeligt, at EU's forskningsprogrammer har deres primære vægt lagt på forskningsområder, der kan forventes at give en umiddelbar anvendelse i produktion, og i meget mindre grad på samfundsvidenskabelige og humanistiske områder, som typisk i mindre grad er relateret til industriproduktion.

Forskere fra naturvidenskab søger hyppigst - og med en stigende tendens - private fonde. Forskere inden for andre hovedområder (fx sundhedsvidenskab) søger også hyppigt private fonde.

Ansøgningshyppigheden er ca. dobbelt så stor på naturvidenskab som på humaniora og samfundsvidenskab.

### Holdninger til systemet: Utilfredshed blandt dem med succes

Det er markant for alle ansættelses kategorier, at ansøgningsfrekvensen stiger med den ugentlige arbejdstid.

Ansøgningsfrekvensen stiger i takt med forskningstiden - men det gør utilfredsheden med systemet også. Det ses ved, at det største ønske om forandringer til fordel for flere eller udelukkende grundbevillinger findes blandt de ansøgere, der har fået imødekommet deres ansøgninger.

Det er således de forskere med den længste arbejdstid, den største ansøgningsaktivitet og succesrate, der ønsker, at en større del af deres tidsforbrug kunne lægges om fra ansøgninger og administration til egentlig forskning.

Det er blandt professorerne, at man finder den største utilfredshed med det nuværende bevillingssystem. Fire ud af ti professorer mener således, at tidsforbruget i forbindelse med fondsmidler er urimeligt.

Der er også store ønsker om forandringer i det nuværende bevillingssystem i lektorgruppen (og blandt professorerne). 60 pct. giver udtryk for, at de helst ser et system med udelukkende grundbevillinger eller færre fondsbevillinger.

Adjunkterne er - selv om de egentlig ikke skal bruge tid på ansøgninger o.lign. - også en gruppe med stor utilfredshed over, at der skal bruges tid på ansøgninger, for at de kan forske. Antallet af adjunkter, som er helt enige i, at deres tidsforbrug til at søge og administrere bevillinger er rimeligt, er da også klart det laveste blandt de ordinære stillingstyper.

**Kilde: "Forskere og forskningsansøgninger - GALLUP-undersøgelse 1999"**



“Ved skrivning af ansøgninger får man tænkt grundigt over sit projekt og får tilrettelagt den fremtidige forskning. Det kan være ganske sundt i mange tilfælde. Men dækningsgraden hos de statslige forskningsråd er meget lille, og man føler tit, at det er tidsspilde at søge. En fornuftig blanding af en grundbevilling, som man også kan arbejde for - forskning er dyr! - suppleret med fondsbevillinger til fx nyt udstyr, ekstra personale etc. vil være ideel”.

(Naturvid. forsker til GALLUP)



“Jeg deltager aktuelt i fire store projekter, og har indsendt adskillige ansøgninger på hvert. Mange af ansøgningerne er dog næsten ens, idet projektbeskrivelsen er den samme, men fx budget er sammensat efter, hvilken fond der søges. Det totale tidsforbrug til ansøgningerne er ganske betragteligt”.

(Forsker til GALLUP)



“Jeg har siden kandidatgraden været løstansat på fondsmidler og undervisning. Institutionerne tørrer al “uønsket” administration og undervisning af på løstansatte, der samtidig skal søge at holde sig selv i live med den næste ansøgning - samtidig med at vi skal forske/-undervise/administrere på det projekt, vi er i gang med. Det giver ikke nogen god arbejdsrytme og derfor relativt lidt forskning for pengene”.

(Tidsbegrænset ansat til GALLUP)



“Det er ikke muligt at bedrive sammenhængende forskning uden eksterne bevillinger, der rummer frikøb fra undervisningen. Undervisningsbelastningen giver alene mulighed for “kompetencevedligeholdelse”. Og undervisning og forskning bliver i stigende grad to adskilte aktiviteter”.

(Samf. forsker til GALLUP)

## Anmeldelse: Operation B

Hvordan finder den rationelle forsker sit forskningsobjekt, som kan underkastes empiriens strenge regler? Og hvordan går det, når man opsluges af objektet som livsprojekt?

De spørgsmål har enhver engageret videnskabsmand stillet sig selv. I "Operation B" behandles temaet som fiktion, ikke skrevet sensitivt og inderligt - som tidens (kvinde-) fiktion er så fuld af - men tværtimod i en klinisk, køligt iagttagende og distanceret form, som er den rationelle videnskabs.

"Operation B" handler om fascinationen ved empirien (det erfarede, det registrerede), naturvidenskaben, matematikkens love, logikken, skematikker. Og så handler den om autoritetstro.

Med henvisning til et hemmeligt selskab, hvis formål det er at registrere og arkivere viden om udvalgte emner, så det en dag kan offentliggøres i "Den store encyklopædi". Yngre kvinder sendes ud med hver deres opgave. I Bruxelles og København er det kvindernes mænd, der er objekt for deres undersøgelser - uden at disse er klar over det - og det får fatale konsekvenser for såvel observanten som den observerede (subjekt / objekt). Ingen er nemlig klar over, at en udefrakommende kraft har taget magten over deres skæbne. Det løses op i romanens sidste del, der udspiller sig i Lissabon, hvor selskabets arkiv findes. Her redes nogle af de konspiratoriske kræfter ud i en blanding af gys og (pseudo-)videnskab.

Hovedspørgsmålet er, hvor langt personerne går i deres undersøgelser og i retfærdiggørelsen heraf. Som den eneste stiller Vincent spørgsmål ved nødvendigheden af de minutiøse studier. For at bevise, at noget er mere nyttigt og relevant (for at blive i en politikerjargon) end andet, igangsætter selskabet casestudier af indlysende formålsløse ting, fx vane-menneskets adfærd, en billeart, togbanen, flaskeskibet mm.

Det er en meget original roman, farlig og tankevækkende, grotesk, stilistisk og sprogligt fortræffelig. Julegaven til empirikeren.

jø

**Gabriella Håkansson: "Operation B", roman oversat fra svensk, Samlerens Forlag, oktober 1999, 202 sider.**

## Præsentation af et studieobjekt

I romanen "Operation B" sættes en kvinde til et usædvanligt studium:  
**at registrere adfærden hos sin ægte mand, universitetslæreren Vincent**

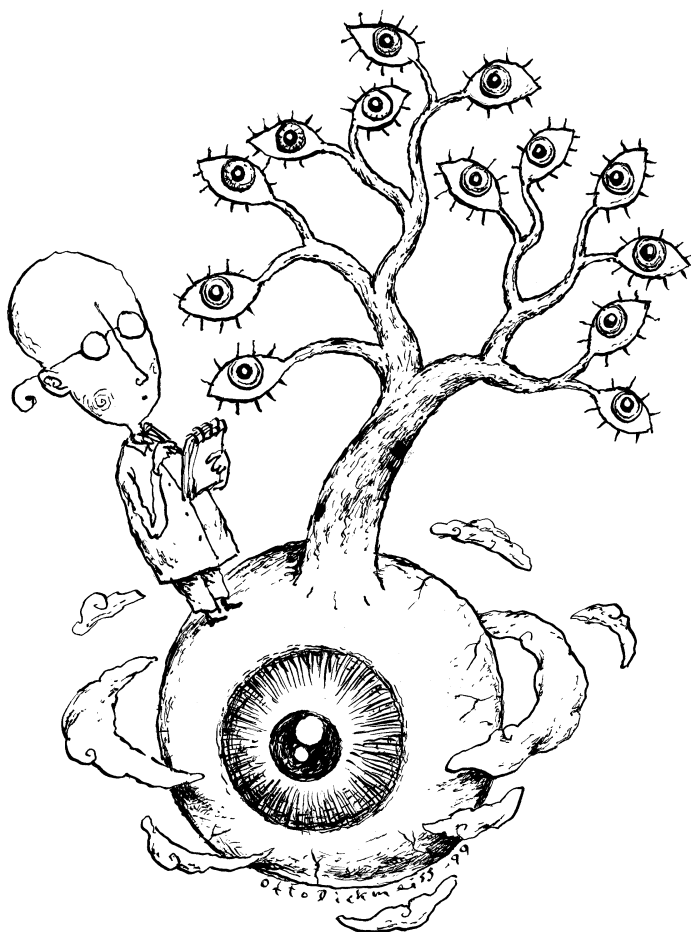
Denne mand, min udvalgte, mit studieobjekt, min Vincent, som levede, spiste, sov og elskede sammen med mig, viste sig at være som sprunget ud af en empirikers fantasi. Endnu ikke fyldt tredive var han distræt som en videnskabsmand og fuldstændig ude af stand til at sætte spørgsmålstegn ved selv den mindste afvigelse i tilværelsen. At studere ham krævede næppe nogen diskretion. Han lagde ikke mærke til noget alligevel. Hans liv kredsede omkring arbejdet, og arbejdet kredsede omkring obskure, logiske problemer, der var umulige at forklare for andre end fagmænd. Han var kort sagt logiker, og dermed kun lidt interesseret i det verdslige. Hver dag klokken ti minutter i otte begav han sig til sit arbejde på universitetet, og hver dag klokken kvart over fem kom han hjem igen. Han var punktlig som uret i Saint Gudule, og mindst lige så utidssvarende ..."

I løbet af de fem år, han havde levet som indviet i Bruxelles, havde han haft rig lejlighed til at møde empirikere, assistenter, arkivarer, observatører, medhjælpere og andre, hvis opgaver kun drejer sig om en enkelt og, i verdens øjne, uvigtig eller meningsløs, detalje. Men hvordan forklarer man en udenforstående, at der blandt os aldrig har eksisteret noget, der hedder spildt, meningsløst eller middelmådigt? Jeg kunne ganske vist have sagt det nøjagtigt, som det er, uden omskrivninger og uden tilspidsede formuleringer. Jeg kunne have sagt, at vi inden for vores organisation altid har anset empirien for det højeste af alle videnskabelige idealer, og at den lille detalje hos os har en meget betydningsfuld plads, og at vi for at kunne studere alle de næsten utallige detaljer, verden bærer i sit uforløste skød, behøver lige så mange tålmodige og dygtige empirikere, som der findes emner og detaljer. Ja, at vi overhovedet ikke ville være noget, hvis det ikke var for alle de mennesker, som villigt vier deres liv til studiet af paraplyens historie, fordøjelsesorganerne hos guldsmede eller styremekanismen i de første zeppelinere. Jeg kunne også have fortalt, at det, som ikke har kunnet indordnes inden for disse rammer, heller ikke har fået plads i vores annaler. At vi af tradition har beskæftiget os med det målelige og håndgribelige, at vi har tegnet kort over dyr og mennesker, planter og mineraler, byer og flodsyste-mer, lande og tankebygninger. I vores arkiv er i dag samtlige videnskabelige discipliner optaget, og inden for den menneskelige videns historie findes der næppe noget, som ikke er blevet undersøgt, gennemgået, navngivet og arkiveret til mindste detalje. I århundreder og atter århundreder har vores forgængere arbejdet på dette altomfattende projekt. De har heroisk viet deres liv til det personlige studium, opdraget deres børn til den samme pligtfølelse og brændende entusiasme for vores mission, og de er til sidst gået bort i forvisning om, at den lille flig af udskilt viden, de har skænket den store encyklopædi, har været til største nytte og gavn for organisationen i det store og hele. De har virkelig alle, hver og en af dem, efterladt deres bidrag - tilført deres kapitel - til det mægtige værk. Og hvem har da ret til at påstå, at disse mennesker har levet et farveløst og middelmådigt liv? Hvem har ret til at påstå, at pomologen, planktonforskeren eller portrætmaleren ikke har nogen opgave at udfylde?

# bladene på et træ

for det hemmelige videnskabelige selskab søger at besvare skeptikeren Vincents tvivl

om videnskabens mission og især om detaljens betydning i den store helhed, encyklopædien.



Hvordan forklare, at den kvinde, som virkelig sætter sig for at indsamle og systematisere alverdens syltetøjsopskrifter, udfører et sandt pionerarbejde?

Vist kunne jeg have brugt alle de rigtige ord for at overbevise Vincent om vores suverænitæt, om det fuldkomne i vores system, men undertiden synes ordene ikke - hvor rigtige de end måtte være - helt at slå til. Af denne grund kunne jeg ikke få andet frem end den triste vending: "Vi trækker alle vores del af læsset".

Jeg skrev: "Vi trækker jo alle vores del af læsset, og uanset om byrden er lille eller stor, let eller tung, føler vi, at vi bærer et ansvar og udfylder en opgave". Umiddelbart efter at jeg havde fæstnet ordene på papir, indså jeg, hvor banal vendingen var. Men selv om ordene lod til at være sprunget ud af en grumset afkrog i mit indre, kunne jeg ikke nægte, at billedet af en stadigt voksende myrretue indgav mig en uimodståelig følelse af tryghed. "Ufortrødent at trække vores del af læsset", afsluttede jeg mit uldne brev, "er trods alt det bedste, vi kan gøre".

Vincent beskyldte mig i sit brev for at være en verbal idiot, totalt ude af stand til at formulere tanker og følelser. Han skrev, at mine fjollede vendinger vidnede om middelmådighedens mangel på selv-

tændighed, om tilbøjelighed til dårlige plagiater og forkærlighed for udslidte fraser, men at denne nærmest pinlige mangel også kunne bruges til at afsløre mere dybtliggende sandheder. Faktiske havde min manglende evne allerede ført ham til svaret på det drillende spørgsmål, ja, kendsgerningen er, at den udgjorde selve løsningen på problemet: "For er det ikke sådan", spurgte Vincent, "at det er følelsen af at bære et stort ansvar, som er drivkraften bag alle disse anonyme menneskers indsats? Er det i virkeligheden ikke denne forfejlede følelse af at gøre noget uhyre vigtigt, at 'trække sin del af læsset', der virker som brændsel for hele organisationens maskineri?"

Så længe jeg havde kendt Vincent, havde han været en ubeskrivelig lyst til at opbygge forklaringsmodeller og afslørende systemer, men nu syntes jeg virkelig, han var gået for vidt. Ikke nok med at han beskyldte mig for at være middelmådig. Han lod også til at antyde, at hele vores organisation hvilede på et vaklende fundament, på menneskers evne til at lade sig manipulere emotionelt og lulle ind i falske følelsesstilstande. Jeg kunne ikke forstå, hvad det var, der var så mærkeligt ved at give sit liv et højere formål, eller hvorfor Vincent nødvendigvis måtte betragte det som noget negativt. I en kombination af det raseri og den op-

## Uddrag af romanen "Operation B"

hidselse, der ramte mig, efter at jeg havde læst hans brev, gik jeg i gang med at forfatte en brændende forsvarstale for min sag.

"Du er gået for vidt", skrev jeg, "du har ikke mindste bevis for disse vanvittige og nedladende anklager. Dine udfald er netop intet andet end fikse ideer udsprunget af en gal teoretikers fantasi, tomme fraser uden indhold, kort sagt: det rene nonsens. Du kan vel ikke for alvor mene, at du tror, det er indbildningskraften, der har ført vores traditioner videre gennem alle disse århundreder, at det er godtroenhed og ikke overbevisning, vores værk hviler på?" Måske overreagerede jeg en anelse, måske drev det ubehagelige ord middelmådig mig til at handle unødvendigt aggressivt, men bagefter følte jeg mig virkelig tilfreds med mine formuleringer.

Vincent var imidlertid ikke tilfreds. Irriteret svarede han, at han i sin lejlighed havde et yderst levende bevis på, at hans teser var rigtige, og at han var overbevist om, at man, hvis man foretog et regulært studium af emnet, ville komme frem til nøjagtig samme resultat som han.

"Antag", skrev Vincent i det følgende brev, som var dateret den 23. juli 1973, "at en gruppe udvalgte individer blev sat i arbejde med noget fuldstændig meningsløst, noget totalt unyttigt, noget som befinder sig langt uden for empiriens rammer. Tænk dig videre at disse mennesker overtales til at tro, at det, de gør, er af største betydning, at de bærer et enormt ansvar og fører en urgammel tradition videre. Med denne metode", afsluttede han, "kunne man få hvem som helst til at bruge et helt liv på at tælle bladene på et træ og tro, at det er noget vigtigt, der udføres". Ikke uden en vis tilfredsstillelse påpegede jeg i min følgende kommentar, at De Moyon allerede i det 18. århundrede havde beskæftiget sig med at tælle bladene på forskellige træsorter og kortlagt det matematiske forhold mellem mængden af blade og træets alder. Resultatet blev en sensation, og originalstudiet findes - naturligvis - bevaret i vores arkiv. Ligesom alle andre opdagelser inden for alle andre områder af betydning.

Men hvilke områder, spørger man måske sig selv, er det egentlig, som omfattes? Hvor går grænsen mellem empiri og nonsens, mellem videnskab og kvaksalveri?

## Fleksibilitet til universitetsstillingerne

Forskningsministeren lægger op til at nyvurdere universiteternes ansættelsesformer. Det må hilses stærkt velkommen, da det nuværende system er meget rigtigt og lægger hindringer i vejen for en karriereplanlægning, der er tilpasset den enkelte forsker.

Kort sagt kan løsningen være at opheve sammenhængen mellem titel og løn og at give enhver, der ønsker det, mulighed for at underkaste sig bedømmelse til det næste kvalifikationsniveau, når vedkommende føler sig moden dertil.

Jeg skal i det følgende overvejende behandle karrieren efter ph.d.-graden, som bør forblive som indgangskriteriet til en universitetskarriere. Men jeg kommer lidt ind på problemerne omkring afslutningen af et Ph.d.-forløb og overgangen til en adjunktansættelse.

### Overgangen mellem titlerne

Med betegnelserne adjunkt, lektor og professor angives et kvalifikationshierarki, som er internationalt kendt, dog med varierende titler. Men adjunktforløbet er yderst restriktivt og opfattes i debatten specielt som en hindring for kvindelige forskere, der jo i sagens natur er de eneste, der kan føde børn. De er i klemme med tre-års reglen. Lektorforløbet er ikke et forløb, men en statisk position, indtil man - tilfældigt for manges vedkommende - får lejlighed til at søge et professorat. Og professortitlen er attraktiv, fordi den angiver et kvalitetsniveau. Desuden er den internationalt set nødvendig: Amerikanerne kan ikke forstå, at en person på 50 ikke er professor. Tyskerne kan ikke skelne, fordi alle i faste lærerstillinger har professortitlen (i tre lønklasser, der er usynlige for udenforstående - en adjunkt er Professor "C1", en professor er professor "C4").

Dette problem kan løses ret simpelt: Lad enhver indstille sig til bedømmelse til næste kvalifikationsniveau, når man mener sig klar dertil. Der skal ikke rykkes på kravene til kvalifikationen, som skal bygge på dokumenterede forskningsresultater. Men det er jo individuelt, hvornår man har den rette produktion dertil - hvad enten det skyldes barsel, orlov fra stilling til andet arbejde eller perioder med meget administrativt arbejde som studieleder, institutleder eller andre "forskningshæmmende" positioner, som universiteterne har et stigende antal af. Så hvis man vælger at føde børn og give dem en "tidsrøvende" pleje, udskyder man at indstille sig til en bedømmelse fx. til lektor, indtil man har indhentet det, der tidligere ville være tabt, men nu blot er en

udskydelse. Og når man har været lektor i en periode, kan man søge professortitlen uafhængigt af, hvornår det passer en eller anden ældre person at lade sig pensionere. Og uafhængigt af, om et institut ønsker at slå en stilling op i noget, der ligner ens faglige profil.

### Rekrutteringsproblemer

De fleste erkender vist i dag, at det formelt tager tre år at skrive en Ph.d.-afhandling, men reelt tager det fire-fem år, så der ligger et problem i afslutningen af forløbet. Her er stor risiko for at tabe talenter i svinget, fordi der mangler en stillingskategori, der kan bruges til at placere lovende, men ikke endnu færdige, Ph.d.-skrivere.

I sin tid havde vi adjunktvikarerne, som typisk var personer, der stort set var klar til en stilling, men enten ikke kunne søge andet end en stilling, der var ledig, pga. orlov, eller manglede lidt i en eller anden formel kvalifikation. Af en eller anden grund blev det forbudt at lave adjunktvikariater. Vi har kun lektorvikarer (som der nogle steder nok tages lidt let på i bedømmelsen for at få tingene til at falde på plads).

Vi bør genindføre adjunktvikarstillingen, således at der bliver bedre fleksibilitet i den grå zone mellem (næsten) afslutning af Ph.d.-afhandling og en ansættelse i en egentlig rekrutteringsstilling, adjunktstillingen.

(Forkortet af red.)

prof. PETER BOGASON, RUC

## Synd for os

I nr. 128 fik vi så GALLUPs bekræftelse på, hvor meget ubetalt (forsknings-)arbejde vi udfører. Så kan man jo blot håbe på, at den forskning er af lidt højere kvalitet end den her fremlagte. Her er enhver skepsis med hensyn til værdien af de indsamlede data flot fejlet af bordet til fordel for den store hjertevarmende enighed: Jamen hvor er det dog synd for os! Nu er sagen jo i al sin gribende enkelhed, at denne undersøgelse overhovedet ikke dokumenterer (det ord optræder meget ofte i bladet), hvor meget vi har arbejdet, men ene og alene hvor meget vi siger, vi har arbejdet, sådan skønmæssigt og gennemsnitligt, inden for det seneste halve år. Ville FORSKERForum mon ikke have været yderst skeptisk over for et materiale af den art - hvis det ikke lige passede så godt i vores kram? Måske skulle vi spise lidt brød til.

Lektor Nils Soelberg, Romansk Institut, KU

# Sverige: Decentralise forhandling

UNIVERS

SACO - *det svenske AC* - har som centralorganisation intet med forhandlings-spørgsmål at gøre, men egner sig frem for alt alene til at arbejde med samfundspolitiske og internationale spørgsmål. Alle forhandlinger om løn og andre ansættelsesforhold klares af forbundene.

Arbejdsfordelingen er afhængig af arbejdsmarkedssektoren. For den statslige sektor gælder det, at alle SACO-forbund med statsligt ansatte medlemmer (24 forbund) danner et forhandlingskartel, SACO-S, hvor S står for statslig sektor.

SACO-S's øverste besluttende organ kaldes SACO-S's repræsentantskab, der består af forbundsrepræsentanter i forhold til antallet af statsligt ansatte medlemmer. Repræsentantskabet mødes normalt ca. ti gange pr. år for at konfirmere forslag fra bestyrelsen, der har ansvaret for det umiddelbare forhandlingsarbejde. Repræsentantskabets andre opgaver er hvert år at vælge sin egen ledelse (formand og næstformand) samt at vælge bestyrelse bestående af formand for hvert af (?) de ni øvrige ledermøder.

Fordelen ved det svenske system er, som jeg ser det, at vi i SACO har flyttet forhandlingsansvaret fra centralorganisationen til forbundet. Det hænger bl.a. sammen med den generelle decentralisering, der har haft karakter af statslig forvaltning i Sverige. Vi har naturligvis stadig centrale, delvis normdannende forhandlingsaftaler, men hoveddelen af spørgsmålene skal implementeres ved den enkelte myndighed, f.eks. ved hvert universitet eller højskole. Der er altid mulighed for lokale løsninger.

Dermed er vi inde på en anden vigtig organisatorisk løsning. Ved alle statslige myndigheder, også universiteter og højskoler, har vi SACO-råd eller SACO-foreninger der har ansvaret for de lokale forhandlinger, og som tegner de lokale kollektive aftaler. Disse råd eller foreninger er sammensat på samme måde som SACO-S's repræsentantskab - dvs. de medvirkende forbunds medlemsantal styrer antallet af forbundsrepræsentanter i rådene og foreningerne. Ved sine årsmøder vælger disse en lokal bestyrelse, som har ansvaret for forhandlingsamarbejdet.

For hvert lokalt råd/forening udpeger SACO-S's bestyrelse såkaldte kontakto-



# ring af og løn

# Norge: Forskerne forhandler direkte

Forbundsleder Bert Fredriksson,  
Sveriges Universitetslærerforbund (SULF)

Af KARI KJENNDALLEN, generalsekretær i Norsk Forskerforbund

## UNIVERS

I Danmark har AC forhandlingsretten, når DM's, DJØF's og IDA's universitetslærere, forskere m.fl. skal forhandle overenskomster, stillingsstruktur m.m. med modparten. Hvordan gør de det i Sverige og Norge? Forhandler universitetslærere og sektorforskere direkte med modparten?

bund, hvilket er det forbund, der har flest medlemmer lokalt.

Dette indebærer, at **SULF er kontaktforbund** for alle universiteter og højskoler med et par undtagelser (hvor CF - civilingeniørforbundet, har den rolle). Kontaktforbundene er de forbund, som de lokale SACO-råd/-foreninger skal rette henvendelse til, når konfliktsituationer opstår lokalt. Rollen som kontaktforbund forhindrer ikke, at det enkelte medlem kan rette henvendelse til sit primære forbund, hvis dette ikke er det samme som kontaktforbundet. Denne ordning fungerer også meget fint, trods det at de lokale konflikter bliver flere og mere komplicerede - specielt dem der omhandler spørgsmål om ansættelsestryghed.

Gennem den decentraliserede forhandlingsmodel understøttes mulighederne for individuel løndannelse og hensynet til de relevante lokale forhold, som man er enige om.

Man kan diskutere, hvad resultatet er blevet af denne svenske forhandlingsmodel. Til fordelene hører dels, at **vores faglige indflydelse er øget, fordi de fleste lønspørgsmål afgøres lokalt**, dels at vi har bidraget til en udvikling mod en mere differentieret lønudvikling. Muligvis kan man mene, at den burde have været endnu større, men det spørgsmål hænger sammen med så mange andre spørgsmål, som jeg ikke vil gå ind på.

Den decentraliserede forhandlingsmodel har også medført, at **det enkelte medlem har kortere vej til kommunikation med dem, der har ansvaret for handlingerne**. Det er således almindeligt i SULF's lokalforeninger at give de enkelte medlemmer mulighed for at fremføre sine personlige synspunkter på de ønskede mål og resultater.

Norge har fire hovedorganisasjoner samt Norsk Lærerlag (NL), som er frittstående, men har en samarbeidsavtale med LO. Akademikerne fellesorganisasjon (AF) organiserte tidligere de fleste langtidsutdannede og akademikere, men sprakk høsten 1997 da flere av profesjonsforeningene (leger, sivilingeniører, siviløkonomer osv.) gikk ut og dannet sin egen hovedsammenslutning, Akademikerene - som Forskerforbundet sluttet seg til i sommeren 1998.

*(AF domineres nå av Sykepleierforbundet og Lærerforbundet (dvs. organisasjonen for lærere både i barneskole og videregående skole/gymnas). Også ingen-iørorganisasjonen NITO har valgt å gå ut av AF selv om de så langt ikke har noen alternativ hovedsammenslutning da de ikke fyller kravene til å bli tatt opp i Akademikerne. Organisasjonsmønsteret i Norge er fortsatt turbulent, og det ventes nye fusjoner i løpet av 2000).*

Ved lønns- og tariff-forhandlinger i statlig sektor møter de fire hovedsammenslutningene og NL staten som arbeidsgiver representert ved Arbeids- og Administrasjonsdepartementet. En av deres embedsmenn (Statens personaldirektør) leder forhandlingene. Fra Akademikerne, vår hovedorganisasjon, møter forhandlingsjef og evt. nestleder i forhandlingsutvalget. Dette er personer som er valgt inn i disse vervene og ellers har sin plass i Akademikerenes faste forhandlingsutvalg der alle medlemsorganisasjonene er representert, og har stemmevekt etter antall medlemmer. For tiden er det juristene som leder utvalget og Forskerforbundet har nestleder. Det er imidlertid Forskerforbundet som har flest medlemmer i statlig sektor.

For et flertall av foreningene er medlemmene i Forhandlingsutvalget ansatte i sekretariatene. Enkelte benytter tillitsvalgte, dvs. medlemmer som har sin hovedstilling ute, men påtar seg denne funksjonen som et verv.

I de sentrale forhandlingene fastsettes pr 1. mai den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret. Det kan legges føringer som for eksempel lavtlønns- eller kvinneprofil, og det fastsettes hvordan den økonomiske rammen skal fordeles på gene-

relle tillegg, justeringsoppgjør eller lokale tillegg (se senere). Fra Akademikerens side har det vært et mål å sette av så mye som mulig til lokale tillegg, minst til generelle.

Tilbudet fra staten aksepteres eller forkastes av flertallet i de respektive hovedorganisasjoners forhandlingsutvalg (evt. urafstemning). Det er hovedorganisasjonen som eventuelt går til streik, ikke den enkelte forening (som f.eks. Forskerforbundet). Forutsatt at tilbudet er akseptert - eventuelt etter at meklingsforhandlinger har funnet sted - går partene til justeringsforhandlinger.

Her **forhandles tillegg for enkeltgrupper**, f.eks. professorer, prester eller sykehusleger. I denne runden kan det være til dels harde diskusjoner om prioriteringer internt i den enkelte hovedorganisasjon. Spørsmål om litt til mange eller mye til færre er alltid aktuelt. Det samlede forhandlingsutvalg følger prosessen nøye og responderer underveis på utspill fra staten.

I tillegg til opprykk for stillingsgrupper har det de senere årene også blitt avsett "pottar" som skal forhandles videre lokalt. Ved årets oppgjør ble det satt av fem mill. kroner ekstra til universitetene til lønnsoppykk for utsatte grupper, det vil i praksis si professorer i fag som er mest utsatt for å bli kjøpt opp utenfra (jus, medisin, psykologi). Det ble også avsatt 1,5 mill. kroner til opprykk for en liten gruppe av såkalte høgskoledosenter som har kommet dårlig ut tidligere. Dette er krav som i svært stor grad gjelder Forskerforbundets medlemmer.

Fordelingen av disse pottene på enkeltinstitusjoner drøftes med fagdepartementet (kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet) og her er det. I disse møtene er det Forskerforbundet - og ikke hovedorganisasjonen Akademikerene - som inviteres.

# En prekær sag

Uddrag af SPECIALKONSULENTENS noter



I dag holdt ministeriets embedsmænd møde med en delegation fra naturvidenskab, teknisk videnskab og Dansk Industri. Forløbet var ganske forudsigeligt. Der skal derfor kun fortælles om en besynderlig mekanisme, som bemærkede sig dette andragende:

Midt under mødet får én fra delegationen et ildebefindende. Øjnene vender det hvide ud ad. Han ryster og raller. Det er en herre fra det naturvidenskabelige rige. Pludselig går det op for systemets tjenere, at det er os, han ryster på hovedet ad.

Han er slet ikke syg, reagerer derimod på det tjenstlige spørgsmål, som systemet netop har stillet til delegationen: *“Er der noget nyt i det, som fremføres fra delegationens side? Der er stor forståelse fra ministeriets side for naturvidenskabs ekstraordinære problemer, men delegationen må forstå, at alle statslige budgetområder omfattes af de samme sparekrav. Det er således vanskeligt - uanset de ganske særlige forhold for de naturvidenskabelige og tekniske fag - ganske at fremkalde, hvorved det ekstraordinære i deres situation skulle være gerådet. Det er indres, at delegationen også var her sidste år og forrige år og året forud”*.

Herren fra naturvidenskab har genvundet den røde farve i kinderne.

*“Nej, det er ikke en klagesang, hvor vi blot kræver flere penge”, svarer han synligt irriteret. “Vi klynker ikke. Der bliver lavet meget forskning på højeste niveau, men vi gør politikerne opmærksomme på konsekvenserne af bevillingspolitikken. Det går ud over kvaliteten i forskningen”*.

Nok er jeg specialkonsulent. Og nok findes der megen anden DJØF-ekspertise i ministeriet.

Vi kan måske bedømme “relevans i forskningen”. Men **“kvalitet i forskningen”** er ikke lige vores bord. Kvalitet er derfor et lammende udsagn. Jeg og de andre embedsmænd ser derfor spørgende på systemets ypperste repræsentant, departementschefen.

Pludselig får systemet en lurendc mistanke: Delegationen har været på et mediekursus, et af den frygtede slags, som ministeren er på med mellemrum, og som gør denne ustyrlig for en tid. På kurset har de fået at vide, at politikere selv skal sætte dagsordenen og ikke lade andre gøre det. Det er en selvsvings-strategi, hvor man skal ignorere irrelevante spørgsmål. For at strategien ikke bliver alt for tydelig, skal besvarelsen starte med: *“Jeg er glad for at få netop det spørgsmål stillet. Det giver mig anledning til at afvise påstanden ...”* og så videre. For derefter at præsentere sin egen dagsorden, vel forberedt hjemmefra, formuleret i tre korte punkter.

Tilsyneladende for at undgå dette selvsving i mødet spørger departementschefen: *“Er der noget nyt i det, I siger?”*

Det er departementschefens opgave at være **trouble-shooter**:

at komme tilbage med løsninger, som både kan tilfredsstille delegationen og give ministeren et udspil, som ser godt ud i pressen. Men han kan ikke gøre det alene, delegationen må hjælpe til. Men de sidder passivt og paralyseret, og chefen bliver panisk, desperat. Ude af stand til at opretholde den cicelerede departementale-tone, chokerende direkte:

*“I vil have flerårsaftaler, der udstikker udviklingslinjerne? I vil inddrages i dialog med Forskningsministeriet? Er det ikke blot den sædvanlige klagesang under omkvædet: Send flere penge?”*

Embedskorpset rykker sig uroligt i stolene, de er ikke vant til så direkte tale.

Og spørgsmålet er et nyt signal, som får delegationen til at virre uforstående og utålmodigt med hovederne. Har man ikke lige forud - nok engang - gjort opmærksom på, at konsekvenserne af de vigende bevillinger til de naturvidenskabelige fag og ingeniørerne i yderste konsekvens kan underminere velfærdsstaten? At der bør nedsættes et udvalg, der skal udrede naturvidenskabs og tekniks forhold? At det skal lede til en flerårsaftale om bevillinger og udstikning af udviklingslinjerne herfor? Samt at forskningsministeren skal være mere åben end sine forgængere? Glemte man at nævne de nedslidte bygninger og det såkaldte generationsskifteproblem i 2005????

Departementschefen - som tro har tjent systemet i 30 år; uden særlige visioner, men også uden de store fejltrin - lytter tålmodigt. Rutineret ser han det truende selvsving forude, og sådan må vigtige anliggender ikke ende.

*“Ministeriets embedsmænd har på alle måder søgt at gøre beslutningstagerne klart, hvilken vanskelig situation de naturvidenskabelige og tekniske fag står i. Det er en prekær sag, og fra embedskorpsets side er der stor forståelse for nødvendigheden af at fremme de naturvidenskabelige og tekniske interesseområde, på dette for vort land så vigtige felt”,* siger departementschefen, som, for at understrege budskabet, tilføjer *“... For betalingsbalancen og velfærdsstatens skyld”*.

Embedsmændene føler sig igen trygge, for chefen er kommet tilbage på sporet. Han fortsætter: *“Der er lavet rapporter, udredninger, betænkninger, høringer. For at kunne iværksætte yderligere initiativer er det vigtigt at få frem, om der er noget nyt i det, som fremføres fra delegationens side. Hvorledes sandsynliggøres det, at disse fags situation er så ganske ekstraordinær?”* siger han, helt ifølge den departementstale kodeks. Men usikker på, om han har udtrykt sig helt klart, gentager han dog spørgsmålet: *“Er der noget nyt?”*.

Det udløser et nyt ilbefindende i delegationen. Øjnene vender det hvide udad. Denne gang er det en herre fra teknisk videnskab, som ryster og raller.