

FORSKER FORUM

NR. 128 OKTOBER 1999



TEMA:
Universitetslæreres arbejdstid

Bureaukratiseret sektorforskning 3
Resultatkontrakt og anden styring forvandler Statens Arkiver til et forvaltningsorgan

Lavere løn 4
Det er urealistisk at operere med en slutløn, som er lavere end i dag, hvis vi skal rekruttere, siger Århus-dekan om en lokalaftale på jura

Flere professorer 5
- og ikke bare for de unge, siger forskningsrådene - men det er ikke Forskningsministeriets strategi.
STILLINGSSTRUKTUR

DTU: 55 eller 70 stillinger? 7
Der hersker stor uklarhed om, hvor mange stillinger, der rammes af nedskæringer

Lederen 3
"Selv om politikerne ofte beskylder os for at klynke, så fortæller GAL-LUP-undersøgelsen om en belastet sektor, for hvor finder man ellers en stor gruppe offentligt ansatte, der yder så stort merearbejde (og tilmed ubetalt)?"

Den evige hvile, nej 9
Vel er der hårde arbejdstider i begyndelsen af karrieren. Men arbejdstiden bliver ikke mindre med alderen

Dokumentation: Gallup om stipendiaters, adjunkters, lektors og professorers arbejdstider

Overarbejde? Betaling? 11
Finansministeriet ser ingen problemer i de høje arbejdstider.

Overmatchede adjunker 12
De har svært ved at sige nej. Og kvindelige adjunker har længere arbejdstider end mændene

Dårligere end fuldmægtigen? 14
Er det universitetslæreren eller ministeriefuldmægtigen som har det værst?

Ubestemte krav 15
Akademikere har lange arbejdstider. Men universitetslærerne har forskning med ubestemte præstationskrav - og det gør en forskel

Studerteroprør, tak 20
Et studenteroprør kunne måske åben politikernes øjne - for folk kan jo godt se problemet, når studenterne sidder i vindueskarmen, konstaterer RUC-professor

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
(ansv.hav. for dette nummer)
Lektor Lise Lyck, DJØF
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. oktober 1999

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).

LEDER

Grænser for arbejdsnarkomani?

Af lektor **LEIF SØNDERGAARD**, fmd. for universitetslærerne i DM

Alle universitetslærere kender det: klokken er 16 og undervisningen er forbi. Endelig har du tid til at gå i laboratoriet, på biblioteket eller noget andet inden du går hjem. Eller du tager lige en videnskabelig artikel eller disketten med, så du kan nå at lave nogle notitser i aften.

Sådan er det, vi arbejder alle over. GALLUP har for DM's Universitetsafdeling undersøgt omfanget af merarbejdet og tallene er alarmerende: Alle arbejder meget mere end de 37 timer, vi får løn for.

Det gælder for alle trin på karrierevejen, unge som ældre. Lektorer arbejder i gennemsnit 48-49 timer/uge, professorer 52 timer og adjunkter 51 timer/uge. Ph.d. studerende arbejder 47 timer/uge.

GALLUP-undersøgelsen viser, at samfundet lukrerer på, at forskning ikke kan laves efter stopur. Vi kender alle til perioder, hvor vi glemmer tid og sted, fordi et spændende forskningsresultat kræver nærmere undersøgelser. Det er i høj grad den personlige drivkraft bag den store overtid – og grunden til at vi ikke kan stoppe klokken 16.

Undervisning og administration fylder alene næsten en hel 37 timers arbejdsuge. I praksis har forskningspersonalet ved universiteterne kun 4-9 timer til rådighed til forskning, når de andre opgaver er klarert. Det er selvfølgelig alt for lidt, så derfor må vi gå ud over de 37 timer. Ja, det er reglen at de fleste går langt ud over: Lektorer bruger (gennemsnitligt) i alt 16 timer/uge til forskning, professorer 19 t/uge og adjunkter 23 t/uge.

Det ville således stå dårligt til for dansk universitetsforskning, hvis ikke vi alle arbejdede så voldsomt over. Men det er værd at bemærke, at det er **fritidsforskning**, så uden at overdrive kan man lakonisk konstatere, at der er noget galt med systemet, når det tilsyneladende er nødvendigt med et så stort og vedholdende – og ubetalt! – merarbejde for at holde dansk forskning på et højt niveau.

Det er urimeligt, at dansk universitetsforskning skal baseres på, at de ansatte skal nedprioritere deres fritid og dermed deres familieliv. Vi må kunne kræve arbejdsvilkår, hvor vi kan opfylde vores arbejdsforpligtelser - herunder have plads til en forsvarlig forskningsindsats - inden for noget der ligner en normal arbejdsuge på 37 timer.

Uden en betydelig bedring af vilkårene kan man frygte, at de barske arbejdstider vil få de unge velkvalificerede til at fravælge en universitetskarriere. De unge må have udsigt til en tilværelse, der består af andet end arbejde; hvor begge forældre kan deltage i et anstændigt familieliv osv. Det er noget af det, som "en attraktiv karriere-struktur" handler om - apropos de temaer, som den nye forskningsminister Birthe Weiss har slået an.

GALLUP-undersøgelsen giver megen interessant dokumentation. Her skal jeg nøjes med to eksempler:

Der er en stor gruppe bestående af hver fjerde lektor, som har mere end 21 timers **undervisning, vejledning, undervisningsforberedelse m.m.** Faktisk bruger gruppen i gennemsnit knap 30 timer ugentligt på at undervise. Deres ensidige belastning peger på, at der nogle steder og hos nogle personer tages et meget stort slæb med at få afviklet de daglige pligter – og systemet må være meget opmærksom på, at disse personer ikke låses fast i underviserrollen.

Administration tager meget tid hos det faste personale og det tidsforbrug er vokset i det seneste tiår. I gennemsnit bruger lektoren 12 timer på at administrere om ugen. Men 4 ud af 10 lektorer bruger faktisk op mod 20 timer om ugen.

Nogle grupper er således voldsomt belastet af undervisning og / eller administration og det må der ændres radikalt på. Det vil kræve forståelse, ressourcer og indsats fra alle parter: Politikerne, ministerierne, universitetsledelserne og os selv. Indsatsen må være en kombination af forskellige faktorer:

- Det kræver først og fremmest, at der tilføres **flere ressourcer** til universiteterne. Flere stillinger vil betyde flere at fordele undervisnings- og administrationsbyrderne på. Flere ressourcer vil betyde, at vi ikke skal løbe rundt for at finde penge til at forske for. Selv om politikerne ofte beskylder os for at klynke, så fortæller GALLUP-undersøgelsen om en belastet sektor, for hvor finder man ellers en stor gruppe offentligt ansatte, der yder så stort merarbejde (tilmed ubetalt)?

- Universiteternes ledelser må arbejde på at give bedre rum for forskningen, fx gennem en **normsætning**, hvor der sættes en øvre grænse for undervisningstid / administrationstid, så der er sikret et frirum til forskning inden for noget der ligner en 37 timers arbejdsuge. Og politikerne og ministerierne må hjælpe med til at skaffe rammer, så det kan lade sig gøre.

- De store administrationstider peger på, at vi må **se selvkritisk på, hvordan tingene planlægges i det daglige**: Er der for eksempel et unødvendigt bureaukrati, som kan skæres bort? Laves der dobbeltarbejde? Er der opgaver, som med fordel – og uden at det går ud over det faglige – kan gives over til professionelle administratorer? Er mødekulturen en "tidsrøver", som kan forenkles uden at det går ud over informationen og medindflydelsen?

- Endelig er der det sidste aspekt: **Universitetslærere må blive bedre til at sige fra, hvis vi vil have bedre vilkår!** De høje arbejdstider viser, at vi er drevet af engagementet og interessen for arbejdet. Men vi må ikke som gruppe leve med høje arbejdstider som normaltilstand – som krav til ansættelsen - hvor store dele af det øvrige samfund arbejder ud fra en 37-timers uge. Vi må blive bedre til at sige fra over for den arbejdsnarkomani, som systemet tydeligvis forventer af os.

Bureaukratiseret sektorforskning

Resultatkontrakt og andre styringsredskaber reducerer forskerstaben

– og forvandler Statens Arkiver fra at være en forskningsinstitution til i højere grad at være et forvaltningsorgan, siger seniorforsker

"Jeg ved slet ikke, hvor jeg skal registrere denne telefonsamtale", griner **seniorforsker Steen Ousager** fra Landsarkivet for Fyn, da FORSKERforum ringer ham op. Statens Arkiver har ellers med resultatkontrakterne og nye styringsredskaber fået indført et tætmasket og labyrinthisk tidsregistreringssystem.

Ifølge Steen Ousager har resultatkontrakter og djøf'icering – to sider af samme sag – hjulpet godt med til at ændre Statens Arkivers forskellige afdelinger – herunder Landsarkivet for Fyn – fra at være forskningsinstitutioner til i højere grad at være forvaltningsinstitutioner. Og selv om resultatkontrakterne har ledt til en professionalisering af styringen og en tiltrængt penge-indsprøjtning, så har det ikke kun gavnet forskningen.

"Man sige det sådan, at selv om vi er en forskningsinstitution, så er det ikke forskningen, der bliver styrket i disse år. Der er faktisk sket en reduktion af forskningsindsatsen. Det har ganske vist været påbegyndt før resultatkontrakten kom, men problemet er blevet forstærket med resultatkontrakten. Tidligere var vi alle sammen forskere, men nu udgør vi kun omkring halvdelen af staben. Den anden halvdel af de ansatte har ikke forskningsret og -pligt. De skal groft sagt alene medvirke til at opfylde mål, som er specificeret i resultatkontrakten", fastslår Steen Ousager.

Resultatkontrakterne omhandler både Statens Arkivers administration og forskningen. Begge dele berører forskere og seniorforskere, da kun 2/7-dele af deres arbejdstid er afsat til historisk grundforskning. Den resterende del af tiden fungerer de som sagsbehandlere og rådgivere i forhold til myndigheder og publikum.

Steen Ousager understreger, at djøf'iceringen og indførslen af resultatkontrakten indebærer både positive og negative aspekter, men de negative sider vejer tungt i vægtskålen.

Flere ressourcer

På plussiden står, at Statens Arkiver har fået tildelt flere ressourcer, så det har givet mulighed for at indhente mange års efterslæb med indsamlingen af arkivalier. Statens Arkiver indsamler alle mulige former for arkiver bl.a. ministeriers, amters, politiets, ja hele den statslige forvaltning og i et vist omfang også den kommunale sektors.

Indsamlingen af nye arkiver har fx skabt mulighed for at Steen Ousager sammen med flere andre kolleger får mulighed for at opstarte et forskningsprojekt, der skal gøre op med myterne omkring Danmark i 1950'erne. "Her får vi brug for alle de arkivalier, som vi samler ind netop nu. Og projektet kunne vi derfor ikke have lavet uden de ressourcer, som vi har fået tilført med resultatkontrakterne", siger han.

Målstyringen er også blevet bedre, samtidig med at ledelsen er blevet professionaliseret. Tidligere var Statens Arkiver styret af udnævnte arkivarer, men nu er der eksempelvis blevet ansat en professionel sekretariatschef i Statens Arkiver. Og det får Steen Ousager anerkendelse, da det kræver viden om styringsværktøjer, at drive Statens Arkiver effektivt og professionelt. "Det er af de samme grunde, man går til tandlægen, når man har problemer med tænderne. Lederne, der blev rekrutteret fra forskningsverdenen, havde nok en tilbøjelighed til at fokusere mere på forskningen", fortæller han.

Minutiøs tidsregistrering

På negativsiden i karakterbogen står der, at institutionen er blevet meget bureaukratiseret. De ansatte registrerer i detaljer, hvad de har brugt deres tid til – helt ned på 15-minutters intervaller! "I dag har jeg f.eks. måtte registrere tid, som jeg har brugt på at kommentere udformningen af en blanket", lyder det igen grinende i telefonen. Han skynder sig at tilføje, at det er et atypisk eksempel. Normalt registreres tiden brugt til sagsbehandling og deltagelse i udvalg – for blot at nævne enkelte eksempler.

"Det jeg mener er, at tidsregistreringen og produktregistreringen har grebet for meget om sig, men det vil den øverste ledelse ikke høre tale om. Men jeg mener ikke desto mindre, at der bruges meget tid på at opstille ting, der kan måles, blot fordi de tilsyneladende kan måles".

Virksomhedsregnskaber er et andet element som sluger flere ressourcer end en Rolls Royces i overhalingsbanen. Og det koster altså. Steen Ousager vurderer selv, at han samlet bruger op til en arbejdsdag om måneden på blot at registrere, hvad han har syslet med. Dog er situationen meget forskellig for de enkelte forskere afhængig af, hvilke afdelinger som de er tilknyttet. Andre medarbejdere har skønnet, at der i Statens Arkiver mindst går et par årsværk om året alene til at registrere medarbejdernes gøremål. Disse ressourcer kunne være brugt bedre, f.eks. til indsamling af arkiver eller at gøre arkiverne mere tilgængelige for publikum.



Men spild af tid er ikke den eneste bivirkning, som detaljeregistreringen har haft: "Der er en fare for, at procedurer vægtes højere end produkternes kvalitet i takt med indkøringen af styringsredskaberne. Det at procedurerne gennemføres får en høj værdi i sig selv, og det kan i sidste ende resultere i, at produktets kvalitet bliver mindre interessant", siger han.

Men spild af tid er ikke den eneste bivirkning, som detaljeregistreringen har haft: "Der er en fare for, at procedurer vægtes højere end produkternes kvalitet i takt med indkøringen af styringsredskaberne. Det at procedurerne gennemføres får en høj værdi i sig selv, og det kan i sidste ende resultere i, at produktets kvalitet bliver mindre interessant", siger han.

Forskere uden forskningsret

Til trods for at dimensioneringsplanerne siger, at der skal være ca. 40 forskere i Statens Arkiver, har omorganiseringen indførsel af resultatkontrakter resulteret i, at forskerne i dag kun udgør omkring halvdelen af staben. Kun 22 af de 40 ansatte AC'ere har forskningstid og -pligt.

"Det som er sket er, at nogle forskere er blevet ansat i stillinger uden forskningsret, enten som specialkonsulenter eller chefer. Samtidig er de, som er blevet ansat for deciderede resultatkontraktmidler, blevet ansat til at opfylde dens målsætning dvs. ansat uden forskningsret. Og kontraktmålene prioriteres højere end den historiske grundforskning. Steen Ousager medgiver, at forskningen – forstået som historisk grundforskning – sat på spidsen er kommet ud af spillet om resultatkontrakterne som taberen. Og resultatkontrakten har dermed bidraget til at omforme en forskningsinstitution til i højere grad end tidligere af blive en forvaltningsinstitution. Selvfølgelig siger dog ikke noget om dimensioneringen, understreges det. AC'erne, der ikke er ansat som seniorforskere, går i øvrigt også til en dårligere løn.

v/

Lavere løn

er ikke et signal, vi kan bruge i det nye lønsystem, hvis der skal rekrutteres, siger Århus's samfunds videnskabsdekan. Og så forfægter han et arbejdsgiversynspunkt: At vel er kvalifikationsvejen for lang, men adjunkterne skal altså stå i en vis konkurrencesituation før de oprykkes til lektor

INTERVIEW

Det er da ingen hemmelighed, at vi har haft svært ved at se fidusen i hele systemet med lokalløn og ny løn, fordi det var svært at se incitamenterne. Der var for eksempel ikke nye penge med projektet. Det var svært at se, hvordan flere lønpenge skulle komme andre steder fra end ved at kannibalisere: ved at tage nogle stillinger for at kunne give tillæg, ved at sætte 3-4 studenter mere ind i en undervisning, der i forvejen var godt fyldt op eller lignende..."

Begejstringen for de nye lønsystemer er begrænset hos Århus' samfundsvidenskabelige dekan Niels Christian Sidenius. Systemerne er dog forsøgt implementeret på fakultetet: "Man skal jo ikke stritte imod, når det nu er der. Så der er lavet nye lønaftaler på de enkelte institutter".

I dekanens øjne er det en misforståelse at fokusere for meget på lønnen som incitament på universitetet:

"Hovedattraktionen ved at blive ansat på universitetet er, at man er ansat i et spændende miljø, med spændende faglige problemer og frihed til at arbejde med selvvalgte emner. Universitetet skal derfor spørge: Hvad kan vi målrettet gøre for at forbedre det videnskabelige miljø blandt de fastansatte, adjunkterne, ph.d.'erne og de ældre studerende for at de synes, at det er et tiltrækkende miljø både med hensyn til at forske og undervise."

Universitetslæreren og fuldmægtigen

For universitetslærerne er lønnen ikke det primære, uden at man dermed vil affinde sig med akademisk "sulteløn". "Universitetet kan og skal ikke konkurrere på lønningerne med det private arbejdsmarked, hvor nyudklækkede jurister kan gå ud til en betydeligt højere startløn og hvor stigningstaksten er meget højere, så der vil være "adskillige 10.000'er til forskel efter ti år".

Dekanen – som har siddet på posten i næsten ti år – finder det imidlertid mere problematisk, at universitetet ikke kan konkurrere med statsadministrationen:

"Som yngste fuldmægtig i staten får man gennem "rådighedstillægget" en højere startløn end en ph.d.er, og senere er der et langt mere forgrenet net af avancementsmuligheder i form af stillinger som specialkonsulent, konsulent, kontorchef mv., der for mange gør det økonomisk mere attraktivt at være ansat i centraladministrationen end på et universitet. Universitetslæreren kan simpelthen se, at de taber penge fra dag et. Og vel er det

legitimt for velkvalificerede unge kandidater, at de ønsker at prøve noget andet end universitetets verden, fx et prestigefyldt ministerium eller andre spændende opgaver idet offentlige. Men det hænger ikke sammen, at universitetet ikke kan konkurrere på lønvilkårene", siger dekanen.

"Universitetsgruppen har helt klart ikke været i stand til at slå igennem i forhold til AC i overenskomst-forhandlingerne, og foreningerne prioriterer ikke en forbedring af de universitetsansattes vilkår højt. Og DJØF'erne i staten sidder tættere på magten i Finansministeriet. Det betyder, at når der forhandles overenskomster, så er forståelsen for de statsansattes problemer større; opgaverne er simpelthen tættere på ..."

Tillægskriterier på jura

Sidenius kan ikke sige præcist, hvor meget løntillæg fungerer som incitament for den enkelte vip'er?

"Lad mig formulere det på en anden måde: Tillægspuljen har jeg jo valgt at begrænse: på jura bliver den ca. 650.000 kr. når systemet er fuldt udbygget, og det skal fordeles blandt 45 personer. Der giver nogle begrænsede muligheder, og man kan roligt konstatere, at der nok ikke

På jura er der indgået en aftale med to skalaer: Første trin lektor2 -tillæg kan søges efter tre års lektoranciennitet. Kriteriet er, at man over tid kan dokumentere en "tilfredsstillende aktivitet inden for forskning og undervisning" og at man er aktiv på områderne. Arbejdsindsatsen har været og er fortsat på et "højt niveau", og den må ikke vise "en faldende tendens". Målsætningen med tillægget er, at alle lektorer, der ikke oppebærer udligningstillæg, får det. Tillægget starter med 12.000 om året og reguleres op til i alt ca. 32.000 kr. årligt, således at slutlønnen bliver identisk med slutlønnen efter det gamle lønsystem. Tillægget kan søges en gang om året, og tildeles efter forhandling i et udvalg, som består af institutlederen, en anden leder samt tillidsmand og dennes suppleant.

er nogen, som lader sig flytte på grund af et relativt marginalt tillæg. Vip'eren tænker langt mere i 'den kollektive ånd', i arbejdsbetingelser, hvad vi gør og hvorfor. Det er vigtigere end løn og tillæg, selv om disse forhold har fået en større betydning i de senere år."

På samfundsvidenskab i Århus har dekanen delegeret kompetencen til at forhandle lokale tillægskriterier til institutlederne:

"Det er da helt naturligt, for institutlederen kender de ansatte og mulighederne bedst. Derfor har de indgåede aftaler på jura og økonomi da også et lokalt præg", konstaterer dekanen.

Ikke lavere slutløn end i dag

I forsommeren fik KU en påtale fra Forskningsministeriet, fordi der her var indgået en tillægsaftale, som "i sin ordlyd" påtalte, at alle skal have det samme og at den var tæt på at garantere faste tillæg.

Sidenius mener ikke, at de samme påtaler kan rettes mod jura-aftalen:

"Helt grundlæggende er aftalen konstrueret efter konkurrencen på arbejdsmarkedet – dvs. sådan, at for kvalificerede er det helt urealistisk at operere med en slutløn, som er lavere end den er i dag. Derfor går aftalen da også ud på, at kvalificerede på det nye lønsystem skal garanteres den samme slutløn som i dag. Hvis vi skal kunne rekruttere, er lavere løn ikke et signal, vi kan bruge ..."

Han siger også, at påtaler for "automatik" ikke gælder jura-aftalen:

"Tillægget tildeles efter bedømmelse – og der er heller ikke penge til, at alle kan få her-og-nu. Det vil sige, at hvis der er personer, som vurderes til ikke at kunne få lektor2 -tillægget, så er det spørgsmålet om de egentlig burde være ansat her. Hvis de ikke er i stand til at bringe sig op på det niveau, så er det da et signal om at de har faglige problemer", siger dekanen og slutter:

"Forskningsministeriets indblanding i forhold til KU viser, at ministeriet ikke forstår situationen på et universitet og ikke respekterer selvstyret", siger dekanen.

Konkurrence om lektorstillingerne

Hvad angår universiteternes karrierestruktur, så opleves seks års kvalificering (3 år som ph.d. og 3 år som adjunkt) af mange som problematisk og som alt for usikkert, når man ikke er sikret en fast stilling bagefter. Sidenius er enig i, at det



er lang tid, men omvendt mener han, at konkurrencen er en del af forskningen:

”Miljøet er og bør være forholdsvis konkurrencebetonet. Adjunktet er en rekrutteringsstilling. Det betyder i mine øjne, at adjunkterne fortsat skal stå i en vis konkurrencesituation før de oprykkes til lektor. Selv om de på nogle områder beskyttes, så er det en hård periode, men for universitetet er det væsentligt, at vi ved, hvad de kan – inden vi giver dem frie vilkår som lektorer. Der skal altså ikke udstedes den garanti for adjunkten, at – forudsat at denne ikke laver noget fuldstændig åndssvagt – der venter en lektorstilling i den anden ende”, mener dekanen.

Hans bekymring over en halv-automatisk oprykning – oprykning fra adjunkt til lektor efter en positiv bedømmelse – skyldes mistro over for, om bedømmelsen bliver reel: ”Sådan var systemet i 70’erne, og det er vist svært at finde eksempler på negative bedømmelser ...”

Men er det ikke fakultetets ansvar, at bedømmelserne bliver reelle?

”Jo, men der er også andre hensyn. Jeg tænker ud fra institutionens behov for at kunne rekruttere bredt. Alle adjunker skal have mulighed for at søge et lektorat – men helst i konkurrence med andre ...”

”Jeg vil hellere sige, at vi ikke er så pressede, at vi begynder at fire på, at det skal være en seriøs bedømmelse. Vi skal holde fast i dem, som er i stand til at bære igennem, mens vi skal have mulighed for at sige nej til dem, vi ikke er sikre på”.

Professorater

Hvad angår professorater, så er antallet af professorer på statskundskab og jura blevet udvidet.

”Men der er nok behov for en reform, for der er mange lektorer, som er kvalificerede, der ville opfatte det som et enormt fremskridt at få titlen, fx i en international sammenhæng”, siger Århusdekanen.

Det er en advancementsstilling, hvor det forventes at professoren kan påtage sig opgaver af en anden type. Derfor vil det være naturligt, at der er bundet løntillæg til professoratet:

”Løsningen kunne være, at Forskningsministeren i forbindelse med stillingsstrukturen afsatte penge til flere professorater nu. Og så ville jeg nok foretrække en generel model, hvor man lokalt kan oprette professorater, når der er midler til det – selv om det kan medføre nogle skævheder ...”

jø

Stillingsstruktur Flere professorer

- og ikke bare for de unge, siger forskningsrådene. Men den anbefaling er ikke Forskningsministeriets i de igangværende forhandlinger om stillingsstrukturen

Fagforeningssiden – DM, DJØF, IDA m.fl. – får indirekte opbakning til en blød professorpolitik fra forskningsrådenes øverste forum, Forskningsforum. Forum har nemlig annonceret, at de agter at bruge hovedparten af en pulje på 97 mio. kr. – afsat til at sikre ”forskningens konkurrenceevne” – til tidsbegrænsede professorater.

Forslagets grund-ide er en opbakning til fagforeningernes grundtanke: At området skal opkvalificeres ved at der kommer flere professorer i systemet.

Forslagets ide går direkte ind i de igangværende forhandlinger mellem AC og Forskningsministeriet, men forslaget er næppe populært i Forskningsministeriet. Forslaget går nemlig ud på at også nuværende velkvalificerede lektorer skal kunne få professortitlen.

”Når nogle af de dygtigste lektorer og seniorforskere bliver ansat i de nye professorater, vil det skabe nye faste stillinger til en række af de bedst kvalificerede yngre forskere”, lyder Forskningsforums formand Jørgen Søndergaards argumentation.

Forskningsministeriets embedsmænd og forskningsminister Weiss har imidlertid annonceret, at et løft skal være rettet mod de yngre professorkvalificerede – og ikke dem, som allerede er i systemet. Ud fra en model med tidsbegrænsede professorater, groft sagt

som en midlertidig stilling i 5 år med mulighed for forlængelse i 3 år (som med sektorforskningens ”forskningsprofessorer”).

Det har ikke været muligt at få en kommentar fra Forskningsministeriet.

Korte ansættelser ikke attraktive

Forskningsforum opfattes normalt som et forvaltnings- eller rådgivningsorgan. Men med professormeldingen blander man sig direkte i et varmt forskningspolitisk emne.

Forum-formand Jørgen Søndergaard – der er direktør på SFI - understreger tilmed, at 97 mio. kr. langt fra er nok til at løse problemerne med et naturligt generationsskifte, hvor der over de næste ti år er brug for en særlig indsats for at forhindre, at unge talentfulde forskere søger til udlandet eller væk fra forskerkarrieren, fordi der er for lange udsigter til, at de nuværende professorer og lektorer går på pension.

”97 millioner rækker knap nok til 80 stillinger. Der skal mange flere penge til”. Forum opfordrer samtidig politikerne til at se på, om det ikke er muligt at gøre nye stillinger længere end tre og et halvt år. Forskningsforum frygter nemlig, at så korte ansættelser ikke er attraktive nok.

jø

Tillæg på DTU – med småpenge

Forsøg med decentrale lønforhandlinger mødes ikke med udelt begejstring hos

DTUs fællestillidsrepræsentant, der frygter for den overordnede linje i lønpolitikken

Nu starter DTU et forsøg med decentrale lønforhandlinger, hvor nogle af DTU's 33 institutter selv skal forhandle lønforbedringer. Ifølge IDA's vurderinger er det et skridt i den rigtige retning, da løntillæggene skal forhandles tættere på de berørte parter, i modsætning til i de ikke så gode gamle dage, hvor det blev forhandlet helt centralt med Finansministeriet.

Det er også første step hen imod *rammestyring af institutterne*, hvor de får til-delt en pose penge, som de så forholdsvis frit kan disponere over. Men, hvis det skal batte, skal der sættes flere penge af til løntillæggene end tilfældet er i dag, lyder det fra IDA. Til et stort institut med 30 ansatte, hvoraf 15 er VIP'ere, er typisk kun afsat omkring 40.000- 50.000 kroner.

Tillidsrepræsentant på DTU, Lise Gerhard Olsen, er da også opmærksom på projektets uheldige sider: *"Når for-handlingerne deles ud på mange institut-ter besværliggør det tillidsrepræsentan-*

ternes arbejde, da det bliver sværere at holde en ordentlig overordnet linje. Hvis Petersen på institut 2 og Hansen på Institut 8 er lige gode, så burde de have den samme løn. Deres løn burde ikke afhænge af, om der er tilstrækkeligt med ressourcer til rådighed på de enkelte institutter".

Og DTU risikerer ifølge Lise Gerhard Olsen, at komme i den tossede situation, at et institut har fem gode ingeniører og tre udmærkede HK'ere, hvor alle burde have et tillæg, men hvor instituttet ikke penge til det, mens et andet institut kan give tillæg for mindre.

Det hidtidige system var mere fleksibelt. *"Tidligere har vi kunnet mingelere med, at vi jo havde DTU som et stort, fælles budget. Og så kunne en sådan situation undgås. Problemet var så selvfølgelig, at der så gik meget til et institut og ikke så meget til et andet"*, fortæller hun.

Sværere at få tillæg?

Det tricky ved projektet er også, at institutterne kun får en samlet pose penge, der skal dække forbedringer inden for både det nye og gamle lønsystem (både lokal-løn og chefløn).

"Det er et underligt rod", siger fællestillidsrepræsentanten: "Man overser således, at midler udmeldt til lokalløn kun må bruges til folk på det gamle lønsystem og chefløn kun til chefer, mens man i det nye lønsystem burde kunne bruge, hvad der frigives, når nogen fratræder. Det bliver der ikke tale om her. Samtidig skal beløbene også dække forhandlinger for dem, der frivilligt skiftede lønsystem pr 1.1.98 og 1.1.99, dem er der nemlig ikke forhandlet om endnu, selvom de ifølge overenskomsten har krav på det i forbindelse med overgangen. Så der er nok at bruge pengene til".

Ifølge Lise Gerhard Olsen er det svært at spå om pilotprojektet giver de ansatte flere penge i lommerne, men hun er ikke just optimist. Tværtimod spår hun, at det bliver sværere at få halet tillæggene i land fremover.

"Men hvis en institutleder vil forgylde en medarbejder, så bliver det da lettere for vedkommende - hvis institutlederen vel at mærke har penge".

Lønspredning?

I øjeblikket har DTU store problemer med at rekruttere de bedste forskere inden for eksempelvis informationstek-

nologien, hvor det private erhvervsliv udskriver lønchecks, så store at DTU end ikke kan drømme om det. Det er derfor nærliggende at mene, at pengene vil flyde i en lind strøm mod de mest truede institutter med en stor lønspredning som resultatet.

Men Lise Gerhard Olsen køber ikke scenariet og frygter ikke, at rammestyringen vil resultere i en væsentligt større lønspredning end tilfældet er i dag. "Men det er svært at sige, da vi i forvejen har en temmelig stor lønspredning. Men vi skal passe på med det nye lønsystem. Det har betydet, at vi skal kæmpe om de første 40.000 kroner for ikke at gå ned i løn, for dem der har en høj anciennitet, når de ansættes. Så i virkeligheden bliver der nok større spredning på tillæggene, men ikke på den samlede løn", siger hun.

Hun spår i øvrigt, at projektet får en svær start, da tillæggene skal forhandles af personer, der ikke alle er inde i alle reglerne. Før forhandlede tillidsrepræsentanterne med repræsentanter for ledelsen og personalekontoret, der kunne deres paragraffer. Yderligere vanskeligt bliver det, fordi der ikke er aftalt nogen lønpolitik med tillidsrepræsentanterne.

Institutlederne tættere på beslutningerne

Pilotprojektet imødekommer institutledernes behov for at komme tættere på beslutningerne om fordelingen af løntillæggene. Og det kan Lise Gerhard Olsen godt forstå, at de gerne vil: "Set fra institutledernes synspunkt er det gamle system uhensigtsmæssigt på den måde, at når de i dag indstiller en forsker til et tillæg, så har de intet med de efterfølgende forhandlinger at gøre".

Her var et vigtigt problem i det gamle system. "Jeg har i adskillige år sagt, at jeg gerne vil have en dialog med institutlederne om, hvordan de prioriterede tillæg til deres medarbejdere. For få år siden måtte vi overhovedet ikke kende institutledernes prioritering og argumenter. Det må vi godt nu. Men vi holder ikke møder med institutlederne, og et er et skrevet argument, noget andet er at sidde og snakke om det sammen. Det synes jeg ville være udmærket", vurderes det. Lise Gerhard Olsen foretrækker det gamle system ind til videre.

VL

Minus 70 stillinger på DTU?

De ansatte siger, at ledelsens "måltalsreduktion" omfatter 15 flere stillinger end først opgivet.

Det afvises af DTU's direktør: Nogle løber med en halv vind ...

I sommer hed det sig officielt, at DTU 'kun' skulle skære 55 VIP-stillinger, men pludselig lød rygterne, at "måltallet" i virkeligheden er 70. Det var nyt for konsistoriemedlemmerne.

DTUs direktør **Anne Grethe Holmsgaard** afviser imidlertid, at "måltallet" skal reduceres med yderligere 15 årsværk:

"Der må være nogle, som ryger med mere end en halv vind. Hvad er det for 15 stillinger, der er kommet oven i hatten. Der er ingen, der siger, at måltalsreduktionen stiger til 70. Og hvis der er nogle der siger det, så taler de mod bedre vidende. Konsistorium har besluttet, at vores måltal skal reduceres med 10 procent. Og det er et par stillinger mere end 55, men det er slet ikke 70 ...", siger direktøren. "Og de fleste af de fremrykkede stillinger skal så rykke ind i måltallene over årene. Det får ikke indflydelse på antallet af stillinger, der skal skæres, nej. De fremrykkede stillinger skal rykkes ind, så der skal skaffes plads til dem i de nye måltal, men det er der også tid til", siger DTUs direktør.

Dårlig information eller dårlig læsning

Dertil svarer **Erik Mikkelsen – konstitueret tillidsmand for DTU's håndværkere**, der sammen med TAP-personalet også rammes af nedskæringer - at hvis tillidsrepræsentanterne skulle have misforstået noget, så skyldes det dårlig information fra ledelsens side – og uanset direktørens påstand, så når han stadig til ca. 70 VIP-stillinger, når han tæller.

Tillidsmanden for det tekniske personale fortæller, at han har læst papirerne forfra og bagfra. Og han har kun fundet 25 liniers tekst, der kunne forklare og begrunde besparelsernes baggrund og størrelse.

Anne Grethe Holmsgaard siger, at han må have læst teksten, som Fanden læser biblen. "Vi har faktisk behandlet, den her budgetændring og -struktur på tre møder i Konsistorium og i samarbejdsudvalget her i foråret. Og der har ikke været kritik af, at grundlaget skulle være for tyndt. I stedet har vi haft en god og konstruktiv diskussion, selv om alle selvfølgelig synes, det er ubehageligt at måltallene skal skæres ned"

Måltalsreduktion og handlefrihed

Ledelsen fastholder, at der er behov for nedskæringer på 1,6 milliarder kroner, men tillidsfolkene finder beslutningsgrundlaget tyndt.

"Vi vil nu betragte det som usaglig af-

skedigelse, hvis det kommer til afskedigelser. Afskedigelserne kan jo ikke begrundes ordentlig ud fra det grundlag ledelsen har givet", siger tillidsmanden for DTU's håndværkere. Ifølge Erik Mikkelsen kunne en saglig begrundelse f.eks. have været at DTU var blevet pålagt en 10 procents besparelse, så fyringer ikke kan undgås. "Men vores alvorligste anke er, at ledelsen væsentligste begrundelse er, at den vil skabe handlefrihed gennem 'måltalsreduktioner'. Men ud over generelle overskrifter, så har ledelsen ikke begrundet, hvad handlefriheden skal bruges til".

DTU-direktøren: Ingen fyringer

Tillidsrepræsentanterne mener også, at der nu ikke er nogen vej uden om decide-rede fyringer, og at ledelsen nu efterhånden har indrømmet at dette. Det kender direktør Holmsgaard ikke noget til: "Hvor søren har vi indrømmet det? Vi har ikke lagt op til afskedigelser. Vi har sagt præcist det samme hele tiden, nemlig at vi vil gøre meget for at undgå afskedigelser. Vi har sagt, at vi vil bruge fratrædelses-, seniorordninger osv. At vi er villige til - som i 1997 - at hjælpe folk over i et andet job, hvor det er relevant. Og så videre. Vi bestræber os på at gøre det uden afskedigelser, mere kan ingen nogensinde sige!".

Tillidsrepræsentanterne annoncerer, at de vil kræve reglerne for massefyringer overholdt. Et af punkterne heri siger, at informationer skal gives i god tid. Og her har DTUs ledelse et problem: det næste møde i det Centrale Samarbejdsudvalg er sat på kalenderen samme dag som det næste konsistoriemøde. "Vi ikke har reelle muligheder for at kommunikere med konsistorium, ud over hvad rektor vil referere".

Blåstempling af ledelsens beslutninger

Hele forløbet har sat blodet i kog hos de ansatte.

"Ledelsen har ikke spillet med åbne kort", lyder det eksempelvis hos **fællestillidsrepræsentant Lise Gerhard Olsen**. Og et samlet tillidsmandskorps var tæt på at trække sig ud af Det Centrale Samarbejdsudvalg "Vi fornemmer, at vi bliver trukket rundt i manegen, at ledelsen er ligeglad med os. Og alligevel kommer det til at fremstå som om, at vi har blåstemplet planerne".



DTU-direktør Anne Grethe Holmsgaard

DTUs direktør forstår ikke, at tillidsrepræsentanterne føler sig dårligt behandlet. "Jeg synes søreme, vi har gjort meget ud af at have det på Samarbejdsudvalgsrådet, hvor vi har givet en ord-

entlig redegørelse for, hvorfor det her er nødvendigt", siger Holmsgaard, der slutter. "Og de bliver slet ikke blot brugt til nogen blåstempling, for vi ved jo godt, at tillidsrepræsentanterne på et eller andet plan vil være imod, fordi det ligger som en del af rollen".

v/

Utilfredsheden lurer DTU's tillidsrepræsentanter overvejede at trække sig ud af DTU's centrale samarbejdsudvalg, men man nøjedes med udforme en protestskrivelse: "Nu kommer ledelsen frem med at måltallet skal reduceres med yderligere 15 årsværk, begrundet i fremrykkede stillinger. Disse fremrykkede stillinger har ledelsen kendt i flere år, så de kan ikke bruges som et argument for forøgelsen. Vi har hidtil ikke fået oplyst, at de fremrykkede stillinger skulle lægges oven i de 55. Det har konsistorium tilsyneladende heller ikke. Denne yderligere personale-reduktion bekræfter, at beslutningsgrundlaget og informationsniveauet hidtil har været mangelfuldt ...", skriver DTUs tillidsrepræsentanter. Samtidig går der rygter om, at nogle institutter prøver at få institutlederen til at gå af, så man bliver sat under administration af rektor, fordi institutterne ikke føler, at de kan håndtere en nedskæring sagligt og stadig bevare af instituttets faglighed

Smerte grænse

GALLUP-undersøgelse viser, at universitetslærere har lange arbejdstider med personlige omkostninger

A Hvis komponenterne U (undervisning) og A (administration) okkuperer timetallet, så F (forskning) –komponenten ryger under smertegrænsen, så har man et problem, for uden F er der ikke noget universitet. Så er det en ren undervisningsinstitution ...”.

Arbejds miljøforskeren Bo Jacobsen finder universitetslæreres arbejdstider – **se dokumentation** – skræmmende, fordi det belaster såvel deres arbejdsliv og – alt andet lige – påvirker som deres civile liv og familier. Statistikkerne viser, at gruppen har ugentlige arbejdstider på 48 timer (gennemsnit).

Arbejdssituationen er presset. GALLUP fortæller om en særdeles belastet adjunktgruppe, der har 51 timers arbejdsuger, herunder 21 timers undervisning og undervisningsforberedelse. Om én tredjedel af lektorerne, der har mere end 21 timers undervisning. Om 40 pct. af lektorerne, som har mere end 11 timers administration.

Alt sammen på bekostning af forskningen, som marginaliseres på ydertidspunkter, dvs. uden for en det, der i 1999 kaldes en normal 37 timers arbejdsuge på LO-arbejds markedet.

Psykisk belastning

”Tallene viser, at det er meget problematisk, når det meste af arbejdstiden foregår uden for en normal 37 timers uge. Der er en smertegrænse for, hvor lidt forsknings tid en forsker kan holde til”, konstaterer Jacobsen. Der er hans personlige skøn, at minimumsgrænsen ligger ved to dage – 15-16 timer om ugen - hvis der overhovedet skal komme noget ud nyt af forskningen. Og det skal gerne være to hele dage i sammenhæng.

Jacobsen – som selv lavede en undersøgelse i 1990 – bemærker, at universitetslærerens arbejdsliv kompliceres af, at denne har flersidige arbejdsforpligtelser: Undervisning, forskning og administration. Og det kan gøre det vanskeligt at mærke, hvornår de øvrige forpligtelser går ud over for eksempel forskningen.

”Det er farligt, hvis man ikke fornemmer, hvis smertegrænsen overskrides, og man gør det til en *normaltilstand*, at der ikke er tid til at drive forskningen videre. Så sker der noget med din dagligdag og dine dispositioner, ambitioner og tro på, hvad du kan udrette. Hvis du i en årrække placeres i en situation, hvor du arbejder



Bo Jacobsen

under hårdt undervisningspres, så får du problemer. Hvis du ikke har nogen udsigt til, at det bliver bedre, så påvirkes din tro på, hvad der er muligt - og ambitionerne osv. bliver derefter”.

siger Jacobsen. Der kommer en efterregning: ”En forsker kan nok i en periode leve af det, man har udrettet, men en dag så skal man altså igen præstere ny forskning – og så er man placeret i en situation, hvor det bliver svært”.

Udtrætning

Og selv om der er mange glæder som universitetslærer, så er der nogle fundamentale problemer i de høje arbejdstider:

”Samfundet har jo ændret sig. Dagliglivet er blevet mere stresset i byen. Der skal ikke meget børnesygdom til, før kalenderen vælter. Det er svært at forestille sig et yngre par med barn, hvor begge arbejder på universitetet. Det er svært at få til at hænge sammen, hvis man ikke kan trække på andre familiemedlemmer”.

Også kravene til den enkelte er skærpet:

”Der stilles krav om højere performance hos den enkelte; den enkelte skal levere varen og der er ikke så meget rum eller tolerance for dem, som ikke fungerer. Det er sværere at acceptere en kollega med et skrantende helbred, fordi man selv bliver yderligere belastet – hvor man måske tidligere sagde: Det går nok i en periode ...”

Og selv om man endnu ikke kan se tendenser til større førtidspensionering af universitetslærere sammenlignet med andre akademikere, så viser nedslidningen sig på andre måder:

”Nogle steder og hos nogle indfinder der sig en ganske iagttagelig mental tilstand af udbrændthed, ”udtrætning”. Det giver sig fx udtryk, når institutlederen annoncerer, at nu skal vi have udviklet et kursus eller et samarbejde med en ekstern part om en ny ’brobygning’. Og der er flere og flere, som ser utroligt trætte ud: ’Åh-nej-ikke-igen’. Det er udtryk for de vældigt store krav til omstilling, som personalet udsættes for ...”

Respekt om administr

Det er vigtigt at værdsætte alle universi og ikke bare forskningen

”GALLUP-tallene viser, at der er noget galt med de fastansattes tidsstruktur. Såvel adjunker men især lektorer og professorer har alt for meget administration. Det svarer helt til det indtryk, man får når man er i institutionerne: Organerne skal bemandedes, der skal laves undervisningsplanlægning, der er mange møder osv. Endelig undervurderer man helt bedømmelsesopgaver, som er en virkelig tidskonsument. Og så er de centrale dokumentationskrav – fx til evalueringer – blevet meget større – og noget af det opleves som meningsløst tidsforbrug”.

Arbejds miljøforskeren Bo Jacobsen lavede for ti år siden en undersøgelse af universitetslæreres arbejdsvilkår, og en af de ting, som springer ham i øjnene i den nye GALLUP-undersøgelse er, at der bruges meget tid på at administrere. Det præger miljøet, hvis de faste opgaver tager for meget af tiden:

”Hvis der er for meget undervisning og administration, så kommer det til at præge dagligdagen, at denne bliver for lidt forskningspræget. Frokostpausen er en god klimaafleser eller entusiasmen om et institutseminar på landet. På de undervisningsprægede steder snakker man taksametre, hvor meget man skal nå i undervisningen, normer for opgavebedømmelse osv. Andre steder snakker man om forskning, om de seneste artikler eller projekter, som man deltager i eller har hørt om. På de gode steder træder forskningens væsen hårdere igennem – og det gør den selvfølgelig også i undervisningen”, siger Jacobsen.

Nye administrationsopgaver

Han påpeger, at der i grænselandet mellem undervisning og forskning også er en undervurderet opgave, som absolut ikke er blevet mindre i de seneste ti år: ”Undervisningsudvikling er vokset. Det er alt fra nyudvikling af ens egen undervisning til tilvalgstilbud til folk udefra, supplementuddannelser, åbent universitet og så videre. Omverdenen stiller hele tiden nye krav og det tapper tid, fx fra forskningen”.

De midlertidigt projektforskere skal også administreres: ”Der er et alvorligt problem, at mange af de daglige opgaver med undervisning og administration så lægges over på de fastansatte. Der skal jo administreres – bl.a. for de mere tidsbegrænset ansatte - og det er logisk, at de op-

det ative

tets arbejdsopgaver,

gaver så varetages af de erfarne og rutinede medarbejdere. Men det må ikke være sådan, at de faste belastes så meget med de daglige opgaver, at det går ud over deres udviklingsmuligheder”.

Ikke negativt at administrere

Bo Jacobsen mener, at det er vigtigt at værdsætte alle arbejdsopgaverne, undervisning, forskning og administration:

”Jeg fornemmer ofte lidt i tonen, at man snakker negativt om det at administrere – som noget mindre ønskeligt - og tilsvarende positivt om det forskningsmæssige som noget særligt. Det er utrolig væsentligt, at de tre aktiviteter bliver fremstillet som ligeværdige, lige værdifulde. For alle elementer er lige vigtige for den samlede virksomhed”, siger arbejdsmiljøforskeren. Mens der allerede er sket en opvurdering af det pædagogiske aspekt i undervisningen, så bør det samme ske for administrationen:

”Tænk på, hvor meget det betyder for stemningen et sted, hvis man har dygtige folk til at lave administration, der bare fungerer. En god studieleder har utrolig betydning for stedets udvikling. Han får ting til at glide, får fordelt ressourcer eller fag uden konflikter. Han sørger for at undervisning en værdsættes, då den enkelte får mulighed ikke bare for påfyldningsundervisning, men for nysgerrighedsspræget undervisning, hvor man kommer i dialog med studenterne. En god leder / administrator er således guld værd”.

Sidder mange lektorer i saksen, fordi de ikke kan få forskningstid?

”Det vil ikke være konstruktivt, at sige, at man ’sidder i saksen’, hvis man har for meget undervisning eller administration. Det kan være rigtigt, at et bestemt antal mennesker sidder i en bestemt situation, fx defineret ved at de i det næste år skal undervise eller administrere meget. Men der er valgmuligheder: Man har jo mulighed for selv at være med til at planlægge et undervisningsforløb, der også er spændende for læreren. Og så ligger der en væsentlig opgave for institutledelsen, at der tages hånd om den enkeltes udviklingsmuligheder; at der tilføres ressourcer, så den enkelte får nogle muligheder for at opfylde sine arbejdsforpligtelser”, siger Bo Jacobsen.

Den evige hvile, nej

Vel er der hårde arbejdstider i begyndelsen af karrieren.

Men arbejdstiden bliver ikke mindre med alderen...

Det er de ældre ansatte som holder sammen på systemet. Dels har de høje arbejdstider, men det er også dem, som administrerer mest. Omvendt er det også dem, som har mindst forskningstid.

GALLUP's data fortæller, at arbejdstiden arbejdstiden ikke falder med de ansattes alder eller anciennitet på universitetet. Tallene modbeviser således påstande om, at universitetslærere går ind til ”den-evige-hvile”, så snart de har fået en fast stilling...

”Der er så meget pres på systemet, at der nærmest er systemkrav om lange arbejdstider! Og det med anciennitet og arbejdsbelastninger ligger jo så at sige i sagens natur. I de første år skal du konsolidere dig selv, blive accepteret, og det sker igennem forskningen. Og når man så har nået en vis alder, så bliver ens erfaring i højere grad brugt på at administrere systemet”, forklarer Aalborg-dekan Ole Prehn.

Arbejdets art ændrer sig også. Der er langt mest forskningstid i de yngre år, mens administrationen optager mere og mere tid, jo længere, man har været ansat. Det er således de rutinerede professorer og lektorer, som lægger flest arbejdstimer i at få systemet til at køre. De tager nemlig godt fra på undervisningen, men ikke mindst bruger gruppen (som gennemsnit) sin erfaring på at administrere.

”Man skal være forsigtig med at overfortolke den arbejdsdeling. Det er nemlig ikke sådan, at nogle nøjes med at administrere. Tallene viser, at de fortsat forsker. Det er de da også nødt til, for forskning og undervisning er stadig en del af arbejdsforpligtelsen, og med forskningsvognning m.m. er der ingen der kan smyge sig udenom. Man kunne måske gemme sig tidligere, men i dag er systemet alt for gennemsigtigt og presset alt for stort på alle til, at nogle kan unddrage sig”.

jo



Gallup

ARBEJDESTIDSUNDERSØGELSE

GENERELLE ARBEJDSFORHOLD

5. Hvor mange timer har du i gennemsnit arbejdet per uge indenfor det seneste halve år? (Heri skal ikke regnes arbejdstid til evt. andre jobs du måtte bestride)

- | | | | |
|----------------|----------------------------|---------------------|-----------------------------|
| Under 15 timer | <input type="checkbox"/> 1 | 50-54 timer | <input type="checkbox"/> 8 |
| 15-30 timer | <input type="checkbox"/> 2 | 55-59 timer | <input type="checkbox"/> 9 |
| 31-37 timer | <input type="checkbox"/> 3 | 60-64 timer | <input type="checkbox"/> 10 |
| 38-44 timer | <input type="checkbox"/> 4 | 65 timer eller mere | |
| 45-49 timer | <input type="checkbox"/> 5 | Ved ikke | |

6. Hvor stor en del heraf har du anvendt til henholdsvis forskning, undervisning og administration per uge? (Gennemsnit det seneste halve år)

Forskning

timer

Undervisning (inkl. forberedelse, eksamination m.m.)

timer

Administration

timer

6.a. Hvor stor en del af forskningen vil du betegne som sammenhængende forskningstid? (Gennemsnit det seneste halve år)

timer

GALLUP-undersøgelse: Universitetslæreres arbejdstid og arbejdstidens fordeling

Undersøgelsen belyser statistisk arbejdstiden og arbejdstidsfordelingen (i timer).

En universitetslærer/forsker har en vis personlig arbejdstilrettelæggelse ved opfyldelsen af de tredelte arbejdsopgaver: undervisning, forskning og administration. Der er imidlertid ingen normer for, hvor megen arbejdstid, der skal bruges på opgaverne.

Uden (overenskomstmæssige) arbejdsnormer er lærerens arbejdsforpligtelser noget flydende, og der er ikke en fast arbejdstid. DM's universitetslærer-afdeling bad derfor GALLUP om at indhente oplysninger, som kunne give et aktuelt billede af, hvordan deres faktiske arbejdstid forløber i 1999. Spørgsmålet blev belyst især gennem følgende tre spørgsmål:

5. Hvor mange timer har du i gennemsnit arbejdet per uge indenfor det seneste halve år? (Heri skal ikke regnes arbejdstid til evt. bijobs du måtte bestride)

6. Hvor stor en del heraf har du anvendt til henholdsvis forskning, undervisning og administration per uge? (Gennemsnit i timer det seneste halve år)

6.a. Hvor stor en del af forskningen vil du betegne som sammenhængende forskningstid? (gennemsnit i pct. det seneste halve år).

Overarbejde og normer

GALLUP-undersøgelsen dokumenterer et stort overarbejde, siger Aalborg-dekan, som førte sag om retten til at udbetale overarbejdspenge

Finansministeriet og Forskningsministeriet står tvivl om vi kan 'kontrollere' arbejdstiden. GALLUP-undersøgelsen sandsynliggør jo, at der arbejdes ganske meget mere end en normal arbejdsuge – om det så hedder 45 timer eller 48 er jo lige meget. Vi har altså haft ret i, at universitetslærere arbejder over; overarbejds-sagen i Aalborg bare er toppen af isbjergget", siger **Aalborg-dekan Ole Prehn** til arbejdstidsundersøgelsen.

Dekanan var i forsommeren involveret i en sag om udbetaling af overarbejde og overarbejdsbetaling. Finans- og Forskningsministerierne havde blokeret, at fakultetet købte sig ud af en merarbejds-pukkel med henvisning til, atarbejdstiden ikke var "kontrollabel" og at det dermed heller ikke kunne dokumenteres, at der havde været overarbejde. En voldgift afgjorde, at fakultetet efter en konkret vurdering af den enkeltes indsats kan udbetale overarbejdspenge. Men voldgiften åbnede ikke op for det principielle: At lokale normer kan være udgangspunkt, når arbejdstimerne skal beregnes. Det skal

ske efter en konkret person-vurdering af den enkelte medarbejders faktiske indsats.

Men normer er heller ikke nok under de nuværende vilkår, siger Prehn:

"Vi har jo normer, allesteder. Problemet er, at vi er for få til at normerne kan holdes! Vi bliver revet i fra alle sider. Undersøgelsen påviser tydeligt, at de faste opgaver med undervisning og administration svulmer op, så normerne ikke kan holdes. Og man kan sætte alle de normer ind, man vil; der er studenter, som skal undervises – og det kommer foran forskningen ...".

Universitetsledelserne kan bruge GALLUP-undersøgelsen til at påvise over for de bevilgende myndigheder, at arbejdspresset er for hårdt. "Folk bliver slidt op – eller forskningen bliver for dårlig, fordi folk har alt for travlt med at undervise eller administrere ..."

Regelsanering

Prehn har også bidt mærke i lektors og professorers administrationstid. Lektoren

bruger i gennemsnit 12 timer om ugen, professoren 17: "Det er ikke universiteterne selv, som blæser det op. Overbureaukratisering stammer fra krav udefra. Hvis man griber fat i tidligere minister Bertel Haarders parole om at 'regelsanere', så kan man konstatere, at det er gået den modsatte vej: Der er flere og flere indrapporteringer, målkontrakter, evalueringer og så videre. Papirarbejde fylder enormt meget og har antaget groteske dimensioner. Det kan da ikke være meningen, at den højest kvalificerede videnskabelige medarbejder – professoren – skal bruge 17 timer om ugen på at administrere, herunder de eksterne forskningspenge som han er nødt til at søge på egne og andre vegne ...", siger Prehn.

Han er ikke afvisende over for professionelle administratorer: "Lærerne skal administrere, når det har med fagligheden at gøre, fx i studienærn. Men man kunne da godt ansætte nogle kløgtige forvaltere, som tager sig af tal og budgetter, udarbejdelse af tekniske oplæg osv."

jø

Overarbejde? Betaling?

Finansministeriet ser ingen problemer i de høje arbejdstider.

I Aalborg ved **dekan Ole Prehn** bedre end mange andre, at universitetslærere arbejder over. Dekanan var i forsommeren involveret i en sag om udbetaling af overarbejdspenge. Finans- og Forskningsministerierne havde blokeret, at fakultetet købte sig ud af en merarbejds-pukkel med henvisning til, at arbejdstiden ikke var "kontrollabel" og det dermed heller ikke kunne dokumenteres, at der havde været overarbejde.

"GALLUP-undersøgelsen bekræfter, at Aalborg-sagen bare er toppen af isbjergget. Det som blev stille som et generelt spørgsmål i sagen – om universitetslærere har og kan have overarbejde og få penge udbetalt for det – ligner såmænd en generel tilstand for mange universitetslærere".

Prehns er således ikke overrasket over GALLUP's data om arbejdstiden: "Og vi kan da kun være tilfredse med den dokumentation i Aalborg. Den støtter vores sag om, at der i særlige tilfælde må være bedre muligheder for at honorere overarbejde. Undersøgelsen må da få de ansvarlige i Finansministeriet og Forskningsministeriet til at anerkende, at der er et problem".

Kender Finansministeriet – som sidder på pengekassen og kontrollen med, om

overarbejdsreglerne administreres efter reglerne – til problemer med universitetslæreres arbejdstid, lyder spørgsmålet til Finansministeriet.

"Vi mener ikke, at der er et problem. Men hvis Forskningsministeriet påpegede det som et problem, at universitetslærere havde lange arbejdstider, så ville Finansministeriet da drøfte det med dem – og så kunne det muligvis tages op som tema ved overenskomstforhandlingerne", svarer **kontorchef Marianne Brinch-Fischer**, som har universiteternes personaleforhold som sit ansvarsområde i Finansministeriet.

Men har staten ikke et problem, når det dokumenteres – fx gennem en GALLUP-undersøgelse – at en offentlig gruppe har så lang arbejdstid, som ikke er honoreret? Er det ikke urimeligt, at staten på den måde henter gratis-arbejde ind hos en bestemt gruppe?

"Nej, Finansministeriet ser ingen problemer i det. Vi har nogle regler, som siger, at forskningsverdenen er undtaget fra merarbejdsreglerne, fordi arbejdet ikke er kontrollabelt. Og Finansministeriet skal kontrollere at regler overholdes, men er ikke arbejdsgiver for universitetslærerne. Hvis disse således har problemer



i deres arbejdsforhold, må de tage det op med deres arbejdsgivere dvs. universiteter og Forskningsministeriet, så der kan findes en anden måde at organisere arbejdet på", svarer kontorchefen efter en mindre tænkepause.

Men merarbejde i så stort omfang som 48 timer er vel problematisk?

"Hvis der hermed spørges til honorering af overarbejde, så kan jeg kun holde mig til reglerne: At merarbejde skal være beordret og kontrollabelt. Der kan ikke i ydes betaling for noget, som ikke er dokumenteret.

Så kan man sige, at disse mennesker er pålagt for meget arbejde eller at man ikke har formået at organisere det inden for noget i nærheden af 37 timer. Det er så noget, man i første omgang må se på lokalt ...", siger Brinch-Fischer.

Hun noterer i øvrigt at lektorer og professorer har stor administration:

"Det kan da ikke være korrekt, at højt kvalificeret de forskere skal bruge 12 timer om ugen i gennemsnit på at administrere ..."

Kvindens arbejdstider

- stort set de samme som mændenes. Og kvindelige adjunkter har længere arbejdstider end mændene

De fleste forestiller sig nok, at kvindelige adjunkter har kortere arbejdstider, fordi de – alt andet lige – har større forpligtelser med børn end deres samlever. Men ganske overraskende viser GALLUP-undersøgelsen, at kvindelige adjunkter arbejder mere end deres mandlige kolleger! Mens mændene arbejder 49 timer i gennemsnit, så arbejder kvinderne hele 55 timer.



”Jo, det overrasker mig egentlig og jeg har ingen forklaring”, lyder **adjunkt Hanne Nexø Jensens** reaktion. GALLUP-undersøgelsen peger på en forklaring i, at det er mange kvindelige adjunkter på humaniora, som slår igennem. Her er der en stor undervisningsbelastning (med dertil hørende administration).

Nexø tilføjer en anden forklaring: ”Hypotetisk kan man også forestille sig, at når kravene er lidt uklare, så gør kvin-

der lidt ekstra for at gøre sig synlige. Undersøgelser viser jo, at kvinders karrierefremskridt går hurtigere, hvor karrierevejen er tydelig. Det er den ikke på universitetet – og det kan gøre kvinderne mere usikre end mænd. Men for at få den tese undersøgt kunne det være rasende interessant at se på, om mændene er bedre til at ’læse systemet’ end kvinderne, dvs. at mændene med en mindre arbejdsindsats kan gøre sig mere synlige og dermed meriterer sig ...”.

Nexø – der er adjunkt på KU-statskundskab – er netop nu i gang med en interview-undersøgelse om adjunktens karrierevalg og muligheder, herunder arbejdsvilkår. Og selv om hendes undersøgelse ikke kommer ind på specifikke arbejdstider – og den nærmere data-bearbejdning ikke er færdig – så er det hendes indtryk fra interviews, at arbejdstiden er belastende.

”Det er helt klart, at adjunkt-bekendtgørelsens krav om at man bliver bedømt på såvel undervisnings- som forskningsindsats stiller større krav til adjunkterne. Det slår igennem som skærpet konkurrence: Man er simpelthen tvunget til at arbejde enormt hårdt, hvis man vil stå sig i konkurrencen om en lektorstilling”, siger Nexø.

En myte at moderskabet hæmmer?

Hos **stipendiat-gruppen** (herunder ph.d.’erne) viser det sig at kvinderne har

en lidt mindre gennemsnitlig arbejdstid end mændene. Når ”pligt opgaverne” undervisning og administration er lavet, så er der tid til forskning. Og er de kvindelige stipendiater pressede i tid, så fragår der tid fra forskningen. De forsker nemlig et par timer mindre ugentligt (35 timer mod mændenes 37 timer).

Også de **kvindelige lektorer** har et par timers kortere ugentlige arbejdstider end mændene. Men her ligger forskellen i administrationstiden, hvor mændene har et par timers mere administration end de kvindelige lektorer.

Hun konstaterer, at kravene er forskellige mellem fagområder og institutter samt at man skal være varsom med at overfortolke GALLUP-tallene og deres nuancer, fx i forskellen mellem kvinder og mænd:

”Men skal man lave en overordnet konklusion på GALLUP-undersøgelsen, så viser den, arbejdsindsatsen stort set er den samme for mænd og for kvinder. Det peger på et stort pres på den enkelte. Og det peger på, at det er en myte, at moderskabet hæmmer kvinder. De kvinder, der går ind i en forskertilværelse kan ikke lade deres børn fortrænge forskningen! Det har andre undersøgelser i øvrigt også peget på. Så kvinderne søger at konkurrere på helt de samme kriterier som mændene”.

jo

Overmatchedede adjunkter?

Adjunkter: Svært at sige nej

”Et af de udsagn, som går igen i interviews med adjunkter, er, at det er svært at sige nej – og det gælder både mændene og kvinderne. Man bliver vurderet både på sin forskning og sin undervisning. Man sidder som lidt af en klemlus på vej til et lektorat. Kravene er ret ubestemte, så man prøver ud fra bedste evne at opfylde de formelle krav, samtidig med at man på det uformelle plan søger at stå sig godt med kollegerne ...”

Adjunkt Hanne Nexø er netop nu i gang med en interview-undersøgelse om adjunktens karrierevalg og muligheder, herunder arbejdsvilkår. Hun genkender GALLUP-undersøgelsens påpegnings af,

at det er en særdeles belastende periode. Adjunkterne er da også – sammen med professorerne – den gruppe, som har de højeste arbejdstider: 52 timer ugentligt. Adjunkterne bruger i gennemsnit hele 21 timer om ugen på at undervise og forberede undervisning, 7 timer på at administrere og 23 timer til forskning.

Især undervisningstiden fremstår som et alvorligt problem, og GALLUP-undersøgelsen peger da også på, at adjunkterne er klart overmatchedede, når de stilles over undervisningsopgaver, som de ikke har mulighed for at løse inden for en rimelig forberedelsestid.

Belastningen sættes i relief ved, at ad-

junktoret er en kvalifikationsstilling, hvor man skulle være garanteret mindst halvdelen af arbejdstiden til forskning (ifølge den gældende stillingsstruktur). De lange arbejdstider tyder imidlertid på, at adjunktet opleves som et udskilningsløb, hvor man skal bringe sig i stilling i konkurrencen. De er ikke garanteret en lektorstilling efter adjunktets udløb, og de uklare krav kan være motivationen til den lange arbejdstid.

jo

Presset til overarbejde?

Ifølge GALLUP arbejder vi i gennemsnit 48 timer om ugen. Dvs. 11 timer om ugen eller 30% mere end vi får betaling for. Det tal dækker over store variationer, hvor hverken 60 eller 70 timer om ugen er usædvanligt. Det kan selvfølgelig udlægges, som om vi elsker vores arbejde - og det gør de fleste af os da også,

for ellers var det slet ikke til at holde ud at knokle så meget. Hvad undersøgelsen imidlertid ikke spurgte om - og som måske var nok så interessant at få at vide - er, om universitetslærerne føler sig presset til dette store (gratis) overarbejde.

Der er i de senere år kommet stadig mere fokus på forskningsvognning og undervisningens kvalitet. Samtidig er undervisningens totale mængde såvel som administrationsbyrden, bl.a. i forbindelse med fondsansøgninger og internt bureaukrati, øget markant.

Det er derfor mit indtryk fra samtaler med kolleger, at det er så som så med frivilligheden i den arbejdsbyrde. Der er ingen stopklods for omfanget af vores undervisningsbelastning, og vores faglige stolthed byder os at levere en førsteklases vare, selv om Staten tydeligvis kun ønsker at betale for discount. Og universiteterne har ingen penge til at drive forskning, så skal vi lave noget fornuftigt, er vi henvist til fondsmarkedet med tilhørende stor administrativ arbejdsbyrde og lav gennemsnitlig succesrate. Forskningen bliver der derfor stort set kun tid til i fritiden, enten fordi vi lever og ånder for den, eller fordi vi er bange for at ryge af i svinget ved den næste forskningsvognning.

I procenter udgør undervisning og administration ifølge undersøgelsen 54% hhv. 34% for en gennemsnitslektor. I alt 88% af en normal 37 timers arbejdsuge. Oven i det ligger så 45% forskning.

Den gældende beskrivelse af en lektor er *'en varig stilling med forsknings- og undervisningsforpligtelser'*, og *'ved besættelse af stillingen skal hovedvægten lægges på en vurdering af ansøgerens forskningsmæssige kvalifikationer'*. *'Arbejdsopgaverne vil typisk omfatte forskning, ... og undervisning'*. Konsekvent nævnes forskning før undervisning, så det er det, vi normalt kort beskriver som en *'forsker, der underviser'*.

Vores oprindelige UFA norm på 45-45-10 med en ligestilling mellem undervisning og forskning har derfor et godt fundament i stillingsstrukturen. En sammenligning med de faktiske tal viser, at vi forsker lige netop i den rette proportion, at vi underviser lidt for meget, og især at

administrationen er gået ud over alle bredder.

Finansministeriets nylige forsøg på at forhindre aftalt overtidsbetaling i Ålborg for undervisningsindsats, som lå ud over selv disse præstationer, viser kun alt for tydeligt, at vi har at gøre med en totalt kold og kynisk arbejdsgiver, hvis eneste interesse er at presse så meget arbejde ud af sine loyale ansatte som muligt.

På den baggrund er det forståeligt, at søgningen til en "attraktiv universitetskarriere" er yderst begrænset blandt vores allerbedste kandidater. Ved privat eller administrativ ansættelse kan man nemlig opnå sikrere ansættelse, bedre arbejdsforhold, undgå tiggeri om hver enkelt krone til at udføre (forsknings-) arbejdet og kortere arbejdstid. Og ikke mindst i det private får man en meget bedre løn. Det er fuldstændig på linie med flugten fra bl.a. revisor- og advokatfuldmægtig fagene. Især kvinderne har fornuft til at lade benene tale og finde bedre græsgange. Det er godt for familierne og for de områder, der tiltrækker de højt kvalificerede unge, men det er katastrofalt for landets universiteter, som der ved ikke får de bedste hjerner til at oplære de bedste af de unge.

GALLUPS undersøgelse viser, at forholdene kun er blevet værre siden sidste lignende undersøgelse i 1990. Områder med normsætning som gymnasierne og seminarierne har bedre kunnet modstå dette massive pres fra Statens side. Det er derfor på tide, at vi både i forbindelse med overenskomstforhandlinger og ved lokale forhandlinger får etableret **realistiske normer for vores arbejdsindsats**, som uden fare for hverken forskningsvognning, undervisningsbedømmelse, eller pengemangel kan holdes i nærheden af de betalte 37 timer om ugen.

Og så er det i øvrigt på tide, at vi selv lærer at sige fra overfor ekstra arbejdsbyrder. Vores faglige ære ender med at slå os ihjel med hjerteslag. Det burde være unødvendigt at sige det, men alligevel: dette er selvfølgelig ikke noget påbud om ikke at måtte beskæftige sig med sin lidenskab i fritiden, kun at det skal være en absolut frivillig sag, således at man kan følge en fuldt tilfredsstillende universitetskarriere også på 37 timer om ugen.



Af lektor **BJARNE ANDRESEN**,
H.C.Ørstedts Institut

Dårligere end fuldmægtigen?

Får de højere løn og overtidsbetaling? Nej, svarer formanden for DJØF's overenskomstansatte Sine Sunesen: Og det er i øvrigt ikke konstruktivt at konkurrere på, hvem der har det værst ...

Universitetslærernes arbejdstid er langt i overkant ...", konstaterer **Sine Sunesen, formand for DJØF's overenskomstforening**, der har ca. 5200 fuldmægtige og ca. 1200 universitetslærere som medlemmer.

Hun er ikke forbavset over, at universitetslæreres arbejdstid ligger højt, for sådan er det for stort set alle statsansatte akademikere. Andre undersøgelser viser, at DJØF'ere i det private arbejder 42-47 timer om uge, mens der ikke findes undersøgelser om fuldmægtiges arbejdstid.

Sunesen mener dog ikke, at de to grupper – universitetslærere og fuldmægtige – bør sammenlignes. Dels er de ikke "konkurrenter" i overenskomst-situationen. Og dels er der forskelle i arbejdsbetingelser.

"Fuldmægtige har 'tilstedeværelsespligt'. De skal være på pinden og det giver en helt anden og mindre fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen. Mens universitetslærere har længere perioder med undervisningsfri, så har fuldmægtige fem og en halv uges ferie, så de har altså ikke mulighed for at få de samme åndehuller som universitetslærerne", siger hun og tilføjer: "Og så er det jo i øvrigt ikke særlig konstruktivt at konkurrere på, hvem der har det værst ..."

Akademikere arbejder over – med og uden betaling

Sunesen – der selv er fuldmægtig i Forskningsministeriet – siger, at det kendetegner akademikergruppen, at de arbejder mere end andre og kun få kan holde 37 timers arbejdsuge. Som fuldmægtig har man en normalarbejdstid, men har ikke en "højeste arbejdstid", dvs. ret til at gå hjem efter 37 timer. Og jo højere i hierarkiet, jo mere arbejder man.

Formelt er det sådan, at fuldmægtige har ret til merarbejdsbetaling, når arbejdet er pålagt. En undersøgelse i 1997 viste da også, at 66 pct. af fuldmægtige fik udbetalt overarbejdspenge i 1997. "Vel er der noget, som hedder merarbejdsbetaling, men den er ofte op til lokal fortolkning. Og hvor det praktiseres begynder taksometeret først at tælle efter 35-45 timers overarbejde i kvartalet. Og nogle steder er overarbejdskontoen hurtigt brugt op, så der stoppes for udbetaling af penge. Og andre steder forventes det bare, at man arbejder over uden at det honoreres", fortæller formanden.

Sunesen: Sludder om fuldmægtige

I universitetskredse luftes der ofte den opfattelse, at statens fuldmægtige har bedre løn end universitetslærerne:

højere startløn, flere tillæg (pga "rådhedstillægget"), overarbejdsbetaling

"Det er da rigtigt, at ph.d.-lønnen og fuldmægtigens startløn ikke kan sammenlignes. Men når begge er kommet ind i faste stillinger, så er lønnen den samme, næsten ned i kroner og øre", siger Sunesen, der gerne vil aflive myter om den seneste overenskomst.

"Det er noget sludder, hvis nogen påstår, at fuldmægtige løb med puljerne. Der blev fx afsat 30 mio. kroner til universitetsområdet, mens fuldmægtige ikke fik noget".



Hun mener, at det er forkert at fremstille universitetslærere og fuldmægtige som grupper, der skal slås om den samme løn-lagkage:

"Man står ikke i en umiddelbar konkurrencesituation. I gamle dage blev der afsat puljer til enkelte gruppers tillægsprojekter. Sådan er det ikke længere; nu skal det afholdes over stedets almindelige lønsum. Og når der skæres ned, så er det ikke selektivt på særlige sektorer – fx universiteterne – men derimod efter grønthøster-metoden. Og det har også ramt ministerierne, herunder fuldmægtige", siger Sunesen.

"Og nok har væksten i fuldmægtigruppen været større end blandt universitetslærerne i de sidste 5 år. Men man må endelig ikke tro, at der følger penge med, når man udvider antallet af fuldmægtige. Man får ikke flere penge til aflønning af det samlede personale ..."

Universitetslærernes karriereforløb er længere

"Den væsentlige forskel til fuldmægtigen er, at universitetslæreres kvalifikationsforløb er meget længere. En fuldmægtig bliver – normalt – ansat efter prøvetiden. Som universitetslærer er der flere nåleøjer, først som ph.d. og senere som adjunkt. Det er meget barskere", siger Sunesen med den tilføjelse, at det bør de igangværende forhandlinger om stillingsstrukturen løse.

Det hører til undtagelserne, at en universitetslærer kan få overarbejdsbetaling.

Ministerierne får således en del gratisarbejde – og de har indtil nu været uvillige til at ændre på det:

"Ud fra en kortsigtet betragtning kan Finansministeriet og Forskningsministeriet måske synes, at det fungerer udmærket. Men som samfund kan man skyde sig i foden, hvis man misrygter en gruppe igennem længere tid", siger Sunesen. "Der er grænser for, hvilke arbejdsbetingelser, man kan byde folk eller grupper – og de unge i dag stiller krav"

Hun advarer imidlertid imod at "svinge fanen for højt" ved at kræve 37 timers arbejdsuge og ikke mere:

"Akademisk arbejde kræver tid, fagligheden skal være i orden, arbejdet kan være smadderspændende – og det betyder alt sammen, at man nok ikke kan slippe helt af med merarbejde i den akademiske sektor. Men urimeligt lange arbejdstider er der ingen personer eller grupper, som kan leve med i længere tid ad gangen ..."

Overenskomstkrav

GALLUP-undersøgelsen kan bruges internt på arbejdspladsen til at insistere på, at arbejdstiden nedbringes: "Den kan være afsat til lokale normsætninger på arbejdspladsen. Selv om jeg godt ved, at det er kontroversielt, så kan tidsundersøgelsen være et arbejdsredskab til en diskussion af, hvordan man bedre kontrollerer arbejdstiden, fx gennem tilstedeværelsespligt eller arbejdstidsregistrering. Hvor langt er man villige til at gå", spørger Sunesen.

"I overenskomstsituationen vil den være dokumentation over for arbejdsgiverne. For selv om undersøgelsen er lavet blandt DM'ere, så dækker dens resultater formentlig også DJØF'erne i sektoren ..."

Ubestemte præstationskrav

Akademikere har ofte lange arbejdstider, men forskellen for universitetslærerne er, at de har forskning med ubestemte krav, siger arbejdsmarkedsforsker

”Det er de meget ubestemte præstationskrav – især på forskningssiden – som driver arbejdstiden op. De fleste ved godt, hvor meget vi skal undervise, og vel kan det være svært at vide, grænserne for, hvor meget man skal forberede sig. Men det er ikke så forskelligt fra en gymnasielærer, for med specifikke krav, så holdes der et vist niveau.

Derimod er forskningen meget sværere at afgrænse. Det er svært at sige, at NU har du gjort nok, for der vil altid være en tendens til, at man lige kan klemme en ekstra ting ind. Populært sagt stilles der minimumskrav til forskningen – fx igennem forskningsvognningen – men det bliver hurtigt til maksimumskrav, både for én selv og omgivelserne”.

Lektor Steen Scheuer – selv universitetslærer på HH / Institut for Organisation og Arbejdssociologi – er arbejdsmarkedsforsker og ikke i tvivl om, hvad der er det særlige ved universitetslærerjobbet: De ubestemte præstationskrav og så lønnen.

”Universitetslærere arbejder meget, men det gælder jo i øvrigt mange akademiker-grupper. Sammenligner man med privatansatte akademikere, så har de også høje arbejdstider, men en betydelig højere løn, ofte 100.000 kr. mere om året. Og det begynder at vise sig ved rekrutteringen til universitetet, at afvejningen af arbejdsvilkår og løn betyder, at de dygtige, unge kandidater vælger det private”, siger arbejdsmarkedsforskeren.

Overraskende høj administrationstid

Han er måske mest overrasket over, at administrationen tager så meget tid. GALLUP-tallene fortæller, at lektoren gennemsnitligt bruger 12 timer om ugen på administration. Og bag dette tal gemmer sig at nogle administrerer rigtig meget: 4 ud af 10 lektorer tager således et stort administrativt sløb; i gennemsnit administrerer de faktisk 20 timer om ugen.

”Jeg kan periodisk genkende et stort administrativt arbejde. Men det overrasker mig, at det alligevel er så højt i gennemsnit. Det må i nogen grad dække over, at der sker en arbejdsdeling, hvor nogle påtager sig enormt meget administration og en del påtager sig meget administration. Det er således ikke rigtigt at sige, at alle lektorer administrerer i 12 timer om uge, for det gør vi heldigvis ikke”.

48 timer i overkanten

Scheuer konstaterer, at universitetslærere arbejder meget, men ud fra hans egne un-

dersøgelser både fra den offentlige og private sektor sætter han spørgsmål ved, om det faktiske arbejdstimetal kan være så højt som 48 timer i gennemsnit.

”Det er jo enormt mange arbejdstimer pr. uge. Og det kan man måske gøre i en periode, men ikke hele tiden. Mine undersøgelser fra det private arbejdsmarked viser, at professionelle – herunder akademikere – arbejder i 38-42 timer om ugen, vel at mærke til betydeligt højere lønninger. Og lederne – herunder topledere – med stort ansvar i det private fortæller, at de arbejder 46 timer om ugen”, siger Scheuer.

Han mener, at GALLUP-undersøgelsen har nogle mangler. Der er fx ingen præcise afgrænsninger af, hvad respondenterne har skullet angive som arbejdstid: Er det overarbejde, når man tager et fagligt tidsskrift med hjem? Er det arbejde, når man læser en artikel derhjemme? Er bijob – fx censur, som man får særlig betaling for - overarbejde?

”Uden at sætte spørgsmålstegn ved, at universitetslærere arbejder meget – for det gør de – så er der nogle timer i toppen, som andre måske ikke ville kalde ’arbejde’”, siger han. På samme måde

tetslærer. Finansministeriet og Forskningsministeriet blokerer for udbetaling med henvisning til, at arbejdstiden ikke er ”kontrollabel”.

”Universitetslærere arbejder hårdt, fordi der er konkurrence og fordi vi – som andre akademikere - er interesserede i vores arbejde. Spørgsmålet er, om lønkomensation for overarbejde eller dygtig forskning eller god undervisning er motiverende”, spørger Scheuer. Han er dog ikke i tvivl om, at arbejdsgiverne – universiteterne og staten – skal være meget opmærksomme på, at løn- og arbejdsvilkår i sektoren ikke bliver så utilfredsstillende, at det bliver svært at rekruttere. Det ser man flere og flere eksempler på.

Scheuer – mag.art. og dr.merc. - har netop udgivet bogen ”Motivation – aktørmotiver i arbejdslivet” (Handelshøjskolen forlag). Her konstaterer han, at økonomiske incitamenter spiller en væsentlig rolle, men social-normative forhold spiller også en stor rolle. Bogen ser blandt andet på, hvilke personlige erfaringer og psykologiske mekanismer, der skal til for at få folk til at knokle.

”I det nuværende system er lønstruk-



mener han, at det kunne have været interessant at vide, hvor mange konfrontationstimer kategorien ”undervisning og undervisningsforberedelse” faktisk dækker.

Endelig mener han, at respondenterne måske ville have kunnet give et mere revisende billede af deres arbejdstid, hvis de var blevet spurgt om, hvordan den var i sidste uge – og ikke hvordan den har været i gennemsnit over det seneste halve år.

Højere løn og overarbejdspenge som motivation?

Det er nærmest sensationelt, når der udbetales overarbejdspenge til en universi-

turen ikke motiverende på universitetet, den er rimelig ensartet for alle. I dag motiveres man således til at skrive en artikel for at vise, at man er der, og for at kunne søge andre stillinger! Og så er der den indre drivkraft, at har man fundet interessante forskningsresultater, så vil man gerne have dem publiceret. Her er det den personlige tilfredsstillelse ved at have succes med forskningen og ikke lønnen, som er drivkraften”.

jo

Med fremmede øjne

Som afrikansk akademiker mødes man måske ikke af diskrimination, men i hvert fald af fordomme og myter, fortæller ghaneser, der netop har afleveret ph.d.-afhandling i Danmark. Han fortæller om sin oplevelse af det danske forsknings- og uddannelsessystem – og giver ikke mindst en barsk karakteristik af dansk udviklingsforskning



Svært er det: at slå igennem i den danske uddannelses- og forskningsverden, når der ikke står Jensen, født i Hillerød, i éns pas.

”Det er ikke nok, at man er dygtig. Som afrikaner, der kommer til Danmark, skal man virkelig knokle hårdt; yde 10 procent mere end danskerne, have støtte fra et par vigtige, sympatiske personer og i øvrigt en pæn portion held. Det er spillets regler. Og så er der ingen vej uden om ofte at støde ind i myter og fordomme. Danskerne har tit en opfattelse af, at afrikanere ikke kan tage et initiativ og ikke tænke logisk”, siger **Emanuel Kwesi Aning fra Center for Udviklingsforskning**. Han har netop afleveret sin ph.d.-afhandling, hvor han dissekterer resultatet af den militære intervention i det borgerkrigsramte Liberia.

FORSKERforum griber anledningen til at høre Anings barske vurdering af det danske forsknings- og uddannelsessystem. Og samtidig er han en hård kritiker af dansk udviklingsforskning, men denne kritik - som har rødder i kombinationen af videnskab og erfaring fra livet i Ghana - finder ikke genklang i den danske forskningsverden, der i høj grad er afhængig af DANIDA og de andre aktører på bistandsscenen.

Afrikansk bachelor må starte forfra

Aning kom til Danmark for 12 år siden som flygtning fra Ghana i Vestafrika. Han var nødt til at pakke sin kuffert og forlade landet, da han - der er bachelor i historie - havde fået offentliggjort en videnskabelig artikel, om der blandt andet handlede om hvorledes det diktatoriske ghanesiske regime manipulerede med pressen gennem brug af presseensur samt med kontrollen af priser. Men undersøgelsen faldt ikke i regeringens smag.

Efter korte stop-overs i Benin, Nigeria og Østberlin endte han ved et tilfælde i Danmark, hvor han ville fortsætte sin akademiske løbebane. Hans første møde med det danske uddannelsessystem fandt sted på Historisk Institut på KUA, hvor han fik en skidt modtagelse: Trods dokumentation for, at han var bachelor i historie fra Ghana Universitet, skulle han starte forfra på studiet.

”Den daværende studievejleder var ikke særlig hjælpsom. Han kom med en meget nedladende kommentar: ’at man ikke bare kan komme fra et land som Ghana og forvente, at éns eksamenspapirer blev godkendt’. Og det var da et chok for mig, da mit gamle universitet havde en samarbejdsaftale med Københavns Universitet ...”, fortæller Aning.

Heldigvis fik han hurtigt fat i studiele-

deren, der rystede på hovedet ad studievejlederen og fik Aning indskrevet på overbygningssuddannelsen. Og 11/2 år senere kunne han aflevere sit speciale – måske som den eneste på instituttet havde han gennemført overbygningen på nometret tid. Herefter satsede han på en karriere som udviklingsforsker med speciale i konfliktforskning med Vestafrika som case studium.

Hvad er vigtigt i forskningen?

Det har været svært at få foden inden for i udviklingsforskningen. Rådet for Udviklingsforskning vendte tommelfingeren nedad til hans første ph.d.-forslag.

Ifølge Aning skyldtes det ikke, at han som afrikaner blev diskrimineret, men derimod en konflikt mellem på den ene side hans vurdering af, hvad der er vigtigt i en udviklingsproces og dermed i udviklingsforskningen, og på den anden side dén vurdering, som var dominerende blandt bevillingsgiverne.

”Jeg tror, at afslaget var tæt forbundet med den i Danmark dominerende forståelse af, hvad udvikling er. Når man - som jeg - skriver om konflikter og krige, så klassificeres det som international politik. Men man kan ikke tale om udvikling uden at tage et realistisk afsæt i afrikanernes dagligdag. Det er selvfølgelig meget rart at tale om lighed og vandforsyningsprojekter osv. Men det er nødvendigt med et bredere udviklingsbegreb. Vi er nødt til at tackle de grundlæggende årsager til fattigdom. I dansk udviklingsforskning fokuserer man mere på ikke-kontroversielle forhold og dermed ikke dét, som er den virkelige årsag til de mange problemer i de afrikanske samfund”, siger han.

Enorme interesser i udviklingsforskningen

Blandt andet fordi han selv har oplevet livet i Ghana, er han tit meget uenig med sine forskerkolleger. Eksempel: Han er en hård kritiker af hensigten med udviklingsbistand, og DANIDA's støtte betegner han som ”spild af penge”, da bistandsprojekterne i den tredje verden skaber afhængighed af udenlandske donorer. Men det er et synspunkt, som er svært at slå igennem med inden for udviklingsforskningen.

Ifølge Aning skyldes det, at alt det som foregår i Afrika anses som uforklarligt, irrationelt og ulogisk. Og at afrikanske forskere dermed automatisk – direkte eller indirekte – klassificeres på samme måde.

Han understreger, at han under sit arbejde med ph.d.-projektet ikke har mødt

nogen form for diskrimination. Han har haft to meget professionelle og dygtige vejledere. Under projektarbejdet, præsentation af papers etc. har der ikke været problemer overhovedet.

Når hans kritiske synspunkt om DANIDA og bistand generelt har svært ved at slå igennem, skyldes det **ikke kun fordomme og myter, men også at der er ”enorme interesser” i udviklingsforskningen**. Her hentydes til bl.a. Dansk Industri, NGO'erne, udviklingsforskere selv, DANIDA etc., som alle i en eller anden form lever af ulandsbistanden.

Men også den danske selvtilstrækkelighed spiller med:

”Og så har vi alle i Danmark den opfattelse, at Danmark er det bedste sted i verden, og vi skal ud og lære de andre, hvordan de skal skabe udvikling. På et tidspunkt blev jeg spurgt om, hvorfor de var så primitive i Ghana, at de løb rundt uden tøj på. Det kunne jeg kun besvare med: Hvem er primitive? Når det er 32 graders varme i Ghana, går folk rundt uden tøj på, men når det er 22 grader i Tølløse, hvor jeg bor, så går folk også halvnøgne rundt. Så spørger jeg bare, hvem er mest primitive?” lyder det.

Patroniserende forskning

Mellem linjerne, siger Aning, at i ulandsforskningen er der en manglende respekt for den tredje verden,

”De fleste udviklingsforskere gør et ihærdigt forsøg på at forstå udviklingsprocesserne. Men prøv engang at forestille dig, at en ghaneser ville studere den danske filosof Søren Kirkegaard. Man kan ikke forestille sig, at hans afhandling ville blive anerkendt, hvis han ikke kunne tale og læse dansk. Men når det handler om Afrika, så kan man skrive afhandlinger uden at kunne et eneste afrikansk sprog. Det går ikke. Selv om mange udviklingsforskere, der studerer afrikanske forhold, gør forsøg på at lære lokale sprog, er der lang vej endnu, da mange faktisk ikke kan tale et afrikansk sprog. Det burde ellers være et minimumskrav”, siger han og fortsætter: ”Når der bliver oversat fra f.eks. swahili, mister man en hel del. Og du må heller ikke glemme, at tolken godt ved, hvad forskeren forventer at høre – og det er det, han oversætter. På den måde er der utroligt mange forhold, hvor forskerne får et misvisende billede af forholdene”.

Det problem har nogle afrikanske forskere også, da de har glemt deres modersmål. Men der er ifølge Aning eksempelvis ikke nogen forskning om vestafrikanske forhold, der ikke laves på samme eller

højere niveau i Vestafrika end i Danmark. Og så er den afrikanske forskning ikke så patroniserende som den danske: "Vi i Danmark må finde ud af, at de afrikannere, som vi skal hjælpe, ikke er så dumme som vi går rundt og tror".

Provokeret med spørgsmålet, om det er overflødigt, at der er udviklingsforskning i Danmark, griner han og svarer: "Nej, det giver gode jobs i Danmark, og det giver også en opfattelse af, at vi prøver at lave noget nyttigt, og så kan man have sådan et flot hus som det her". Center for Udviklingsforskning ligger i en dejlig bygning på Gl. Kongevej i det centrale København med udsigt over søerne og Planetariet.

Tvivl om betydning af blåstempling

Om ganske få dage skal Aning forsvare sin ph.d.-afhandling, men om denne blåstempling er nok til, at han kan slå igennem i det danske forskningssystem, ved han endnu ikke. I første ombæring har han fået tre eksterne lektorer, og så har han lagt billet ind på et post doc-stipendium.

"Jeg ved ikke, hvor meget denne blåstempling betyder. Jeg er ikke den første vestafrikaner eller én fra et andet etnisk mindretal, der har fået en ph.d. i Danmark. Men et par af dem, som tidligere har fået det, har ikke kunnet få job i Danmark, så de rejste til England. Så jeg ved ikke, hvordan det kommer til at gå, men jeg vil som afrikaner altid opleve diskrimination, uanset hvor jeg befinder mig ... og forskernes holdninger afspejler også de holdninger, som dominerer i den omgivende verden. Men mulighederne er måske bedre i Danmark end i de fleste afrikanske lande," fortæller han og vender tilbage til det, han opfatter som et centralt problem ved det danske uddannelses- og forskningssystem: "Det er alt for dansk".

Problem: Opholdstilladelse

Ifølge Aning er den danske uddannelses- og forskningsverden heldigvis inde i en positiv udvikling, hvor der kommer stadig flere fra forskellige etniske grupper ind i varmen – også i forskningsstillinger. "Der kommer stadig flere personer fra etniske mindretal ind", beretter han. Til gengæld gør Udlændingestyrelsens forvaltning – jf. den aktuelle debat i medierne – alt for at holde tredjeverdens forskere ude af Danmark.

"Det er utroligt svært at få opholdstilladelse som gæsteforsker i Danmark, hvis man kommer fra den tredje verden. Og hvis det lykkes at få opholdstilladelsen, er det endnu sværere at få konen og familien med. Hvis en dansker skal til udlandet for at lave feltarbejde i et helt år, kunne man ikke forestille sig, at de tog af sted uden kone og børn, men det er åbenbart anderledes for afrikanere", lyder det.

v/

Hvor er rådspengene?

Forskningsrådene skal spare – mens Forskningsministeriet påstår, at penge samler støv i rådene ...

Forskningsrådene er suverænt den mest populære adressat, når forskere skal søge eksterne midler (viser den aktuelle *GALLUP-undersøgelse: Forskere og forskningsansøgninger*). Rådene tiltrækker mange ansøgninger, fordi der her kan søges med "frit" og selvvalgt emne.

Hos regeringen vil man tilsyneladende hellere sende forskningsmidlerne andre steder hen. Forskningsrådene er i årets finanslovsforslag skåret ned med 119 mio. kroner. Besparelsen betyder, at mere end hver tiende krone forsvinder.

"Der er forskellige hensyn: Forskningsrådene laver faglige prioriteringer, politikerne har behov for synlige programmer, som de kan sætte overskrifter på. Begge parter har deres udgangspunkt. Men nogle gange har forskningssystemet nok en fornemmelse af, at politikerne tror, at forskning handler om at udvikle en 'dime', som skal kunne anvendes i produktionen. Det ligger i programforskningen", lød en forklaring, da forskningsrådene holdt temadag i midten i september.

Som nødhjælp har Forskningsforum – samleorganet for forskningsrådene – besluttet at afsætte 40 mio. kroner til det naturvidenskabelige forskningsråd, som har været udsat for ekstraordinære nedskæringer og som tilmed er bundet til internationale forpligtelser (CERN o.lign.). Pengene er fundet ved, at Forum har taget hul på sine strategimidler for perioden 2000-2002, hvorved der opstår en senere regning. Forskningsforum har derfor valgt at udsætte en del af virkningen af besparelserne, så de først slår igennem i år 2002-.

Weiss: Penge samler støv

Forskningsforum går dermed i offensiven, påfaldende nok samtidig med, at forskningsminister Weiss beskyldte forskningsrådene for at lave en skjult opsparing. Ca. 300 mio. kr. skulle således samle støv hos forskningsrådene (Berlingske Tidende 17. sept.).

Og ministerens kommentar var besk: "Det er en vigtig baggrund for forståelsen af besparelsen, at rådene i løbet af sidste år ikke har været i stand til at finde tilstrækkelig mange kvalificerede forskningsprojekter, og at de derfor ikke har kunnet bruge deres bevillinger. Derfor har de opkoblet millioner af kroner, som samfundet har ønsket at få ud at arbejde ..."

I Forskningsstyrelsen måtte direktør Jens Morten Hansen medgive, at der ved årsskiftet 98-99 var en ubrugt sum på ca. 300 mio. kr. men en stor del heraf var allerede lovet ud til projekter. Styrelsen vil i fremtiden overvåge, at forskere ikke udskyder deres projekt for længe, og dermed lader pengene ligge ubrugte hen. Men netop nu er beredskabet på ca. 70 mio. kr. og det er en nødvendig reserve, siger Styrelsen.



jø

Forskermyter og -typer

Forskeren elsker detaljer og analyser, men han kan sagtens være en social og udadvendt type, vurderes det på basis af person-test, som flittigt benyttes i det private erhvervsliv.

FORSKERforum AFMYTOLOGISERER

MYTE 1: Forskere er excentriske indadvendte typer, der trives bedst i gamle støvede arkiver, i laboratoriet eller med næsen dybt begravet i filosofiske hovedværker skrevet på oldgræsk.

Det er rigtig, at forskeren stortrives, når han for lov til at kaste sig ud i himmelflyvende abstrakte analyser eller får mulighed for at stå uforstyrret i timevis i laboratoriet med sine bananfluer. Og der findes givetvis også forskere, der helst ikke springer ud af elfenbenstårnet – heller ikke med faldskærm.

Men hvad er de egentlig for nogle typer, forskerne altså? FORSKERforum har stillet det spørgsmål til sekretariatschef Ulrik Romme i Magistrenes Jobservice, hvor man analyserer magistres jobprofiler på basis af den såkaldte Graf-test. Den og lignende tests benyttes meget i det private erhvervsliv.

Ulrik Romme: "Forskeren er meget interesseret i detaljer. Han holder af at analysere komplicerede emner til bunds, og så er han generelt teori-tung". Modsætningen er journalisttypen. Han hader detaljer, gider ikke bruge alt for lang tid på samme emne og har brug for forandringer forholdsvist ofte. Han er vist det, en forsker vil kalde overfladisk. Forskeren derimod brænder efter at bruge resten af sit liv på at studere FN's rolle i konfliktløsning i Vestafrika i 1970'erne. Journalisten kan næppe huske 1970'erne. Til gengæld er han villig til at skrive en artikelserie om det. Til i morgen. Ifølge Graf-testen har journalisten en stor risikovillighed, hvilket absolut ikke er tilfældet for forskeren. "Nu må du ikke få det til at lyde negativt. Forskeren er ikke typen, der blot skyder fra hoften. Det er journalisten derimod. Han skal blot have en flig af noget, så blæser han det op til noget større", siger Ulrik Romme.

Når der er Melodi Grand Prix i TV, så skal der tages hurtige beslutninger. Hvordan er den sang, kan jeg lide den, hvordan er den i forhold til den forrige?, lyder spørgsmålene. Og – udover at Melodi Grand Prix næppe står højt på hitlisten i mange forskerhjem – er hurtige beslutninger heller ikke forskerens kop te.

"Forskeren er ikke glad for at skulle tage hurtige beslutninger, der skal helst være tid til at lægge tingene op på begge sider af brevægten inden beslutningen tages. Man kan også sige det på en anden

måde. Når forskertypen tager på Inter-rail, så har han besluttet at tage til Barcelona. Det er ikke noget, som han pludselige finder på. Den rendyrkede spontanitet er ikke det mest udbredte i denne gruppe", fortæller jobformidler Romme.

Ingen ledertype

Men hvordan rimer Rommes karakteristik om forskernes manglende beslutningsevne så med, at forskeren ofte skal være en ledertype, i administration og forskning?

Hårdt presset medgiver han, at der kan være lidt om snakken. Der er en modsætning mellem forskernes 'manglende' risikovillighed og lyst til at tage hurtige beslutninger, deres begejstring for detaljerne, samt at de er vant til at have tid til dybe analyser, og så det at være en effektiv leder. "Forskeren kan godt blive lammet i sine beslutninger, hvis han skal optræde som leder", siger han. Han understreger, at mennesker ikke er statistiske typer, men at de derimod udvikler sig gennem livet.

Desværre siger Graf-testen ikke sige noget om, hvilken ledelseskultur, som forskeren trives bedst under. Mindre skråsikkert vil Romme dog gerne hviske, at der nok er en tendens til, at forskeren har mest respekt for en leder, som matcher ham selv rent fagligt.

Ingen modsætning

MYTE 2: Forsker-typen er indadvendt og egner sig derfor ikke til undervisning, der er en udadvendt aktivitet.

Universitetsforskere spenderer hovedparten af deres tid på undervisning og forskning, og umiddelbart vil mange nok betragte de to aktiviteter som modsætninger, hvor forskningen er en indadvendt aktivitet, men undervisningen er udadvendt. Kan de to ting forenes?

Det kan sagtens lade sig gøre, svarede Ulrik Romme. Ifølge Graf-testen behøver forskeren ikke være en indesluttet type. "Han kan sagtens være en udadvendt type, der står på gangen på KU-Amager og nyder sin kantinekaffe, mens han snakker med studenterne om ... næppe FCK's seneste nederlag, men så om Louisianas seneste udstilling da...".



ZAP...

Da journalisttypen, nu er ved at være godt og grundigt træt af detaljerne i dette emne, kaster han sig fluks videre til

MYTE 3: Universiteterne passer ikke til de unge, zapper-generationen, da de ikke gider fordybe sig i tingene – da slet ikke i 35 år før de får professor titlen - men i stedet hele tiden zapper rundt på jobmarkedet.

ZAP...

Uha-uha-uha. Det er skræmmende læsning at åbne Ugebrevet Mandag Morgen - der er leveringsdygtige i analyser af stort set hvad som helst – og vise det til jobformidleren. Mandag Morgen har nemlig zoomet ind på de unge, som de stempler som zappere. Og-oh-ve-og-skræk. De bringer de tunge drenge inden for den danske industri som vidner. "De nye medarbejdere har så meget fart på, at de skræmmer ældre kolleger ... De unge er på intens jagt efter oplevelser, både på jobbet og i fritiden. De vil have virksomhedens støtte til deres personlige udvikling og nye opgaver, før de behersker de gamle til fulde", lyder en sammenskrivning af diagnosen. Det ryster dog ikke jobformidleren. Han ryster på hovedet af

Lutter rosende ord

Trods topkarakterer i evaluering skæres CIT's budget med totredjedele

zapper-betegnelsen, da det ikke giver mening, at brændemærke en generation ud fra, hvornår de er født uden at tage hensyn til alle mulige andre forhold.

Da han – tvunget af journalisten, der lider af en uendelig fascination af det nyeste og hotte – alligevel tvinges til at indplacere dem i Graf-testen, er det ord som fleksibilitet, lav grad af involvering i arbejdspladsen og arbejdsfunktionen, tænder på pressede deadlines og en høj grad af risikovillighed, men meget lidt regelbundet, der kommer ud af munden. Kort sagt, det stik modsatte af forskeren. Det får dog ikke jobformidleren til at anbefale, at universiteterne sætter deres lokaler til salg i Berlingske Søndag, fordi der hverken vil være studerende eller egnede forskere i fremtiden (han understøttes da også af, at stadigt flere søger ind på videregående uddannelser).

”Vi finder stadig mange forskertyper blandt de unge, som benytter sig af Job-service's service”, slutter jobformidleren – men medgiver dog, at det måske ikke er zapperne – IT-nørderne – som er de hyppigste gæster hos jobformidlerne ...

v/

Der er næsten lutter rosende ord til Centre for IT-research i ny evalueringsrapport. ”Vores budskab er, at CIT på den front, der hedder etablering af samarbejde mellem IT-virksomheder og forskermiljøet, har gjort noget godt. CIT har fået noget til at ske, som ikke skete før, og som formentlig ikke ville være sket, hvis de ikke havde eksisteret”, opsummerer direktør for Micro Elektronik under DTU **Jon Wulff Petersen**, der også er formand for evalueringsholdet.

CIT er et såkaldt virtuelt center, der blev oprettet for 3 år siden med et meget bredt og dermed uklart kommissorium. Det er en selvstændig institution under forskningsministeriet, og ledes af en bestyrelse og en ansat direktør. CIT har fortolket kommissoriet, så deres hovedopgave er at stimulere til forskningssamarbejde mellem universiteternes forskning og den private industri, således at det kommer begge parter til gavn. Der er altså ikke tale om, at industrien indirekte får en ’gratis’ forsknings- og udviklingsafdeling.

Jon Wulff Petersen vurderer, at ’begge’ parter har nyt godt af samarbejdet. ”Og det er absolut ikke min opfattelse, at CIT har prostitueret sig. De har lavet god forskning inden for områder, hvor den private industri har haft interesser. Der er forskningsområder både i Ålborg og Århus, der nu står som fyrtårne”, siger Wulff Petersen. CIT har siden 1996 indskudt omkring 100 millioner skattekrone i mere end 40 forskningsprojekter, mens samarbejdspartnerne selv har lagt omkring 150 millioner kroner i kassen.

Alternativ forskningsfinansiering

Netop finansieringen af forskningsprojekter er et kontroversielt aspekt ved CIT. Wulff Petersen betegner det som ”privatisering af forskningsrådene”. ”Alternativet kunne have været at lave et forskningsprogram, hvis formål det var at bygge bro mellem den private IT-industri og forskningsmiljøerne. Det er mit ind-

tryk at forskningsrådene kunne lære noget af CIT. De har handlet både hurtigt og effektivt. Vi har kigget dem meget i sømmene, for at se om det er ordentlige forskningsprojekter, der er kommet ud af det. Og det er det. Men forskningsrådene vil nok stille spørgsmålstejn ved udvælgelsesproceduren, når der ikke sidder tyve fagkyndige eksperter med i bedømmelsesudvalget”, fortæller direktøren.

CITs mission er at gøre sig selv overflødig, men endnu er der ikke tale om at stedet kan undværes. Evalueringen taler om, at der vil være behov for CITs mission i adskillige år. Wulff Petersen: ”På længere sigt er det intentionen, at CIT skal overflødiggøre sig selv, men i øjeblikket mangler de institutioner, der skal overtage CITs rolle. Men måske kan CIT overtages af eller sammensmeltes med IT-højskolerne i løbet af de næste 2-3 år”.

Overlever

Trods anbefalingerne i evalueringsrapporten har forskningsministeriet skåret kraftigt i CITs bevillinger. I første omgang figurerede CIT slet ikke på finansloven, men forskningsminister Birte Weiss har nu fundet 35 millioner kroner som CIT får i løbet af de næste tre år. 35 millioner kroner svarer kun til en tredjedel af CITs tidligere bevillinger. Forskningsministeriet begrundede reduktionen med, at CIT i højere grad skal arbejde sammen med IT-højskolerne.

Forsømt uddannelse

Klart er det dog, at CIT har forsømt uddannelseskomponenten i deres kommissorium. Evalueringsholdet anbefaler derfor, at CIT specialiserer sig inden for ’life long learning’, hvor de pga. deres gode kontaktnet til industrien har en nicheposition, som de kan udfylde/udnytte. ”De er så tæt på industrien, at de let kan identificere de områder, hvor medarbejderne har brug for videreuddannelse”, lyder det fra formanden af evalueringsholdet.

v/

Studenteroprør, tak

Mens de ansatte knokler med arbejdsuger på 48 timer, viser politikerne ingen forståelse for universiteterne. Det er deprimerende – og det eneste håb er et nyt studenteroprør, siger professor

Hvordan kan hele samfundsdebatten dreje sig om, at politiet skal have flere ressourcer, mens ingen tager sig af, at universiteterne skæres ned og ned?

Spørgsmålet stilles af en **fysikprofessor Mogens Niss**. Han undrer sig over, at politikerne så tydeligt signaliserer, at højere uddannelse ikke ligger samfundet på sinde. ”Politikerne taler om at de unges uddannelse skal opprioriteres, og så skærer de ned i finansloven. De siger, at forskning og viden er vejen frem for Danmark, og så skærer de ned på forskningen, ved at lægge flere og flere penge over i programmer, hvor forskerne skal søge om retten til at passe deres arbejde! Det hænger jo ikke sammen ...”

Arbejdsnarkomaner og uforstående politikere

Samtidig viser en GALLUP-undersøgelse – se denne måneds **TEMA om arbejdstid** - at universitetslærere er de rene arbejdsnarkomaner, der i gennemsnit arbejder 48 timer om ugen.

”Sektoren lever på stor idealisme. I hvilke andre sektorer kan man få folk til at arbejde så meget over – og så er det endda gratis? Det skyldes, at universitetslærere godt kan lide deres arbejde; de brænder for det faglige, og vil gerne arbejde hårdt, hvis de mærker, at det påskønnes og at de får støtte fra omgivelserne – at der er penge til at forske for, til udstyr, konferencer, til at rekruttere unge talenter og så videre”.

Men sådan er virkeligheden desværre ikke, mener Niss. Politikere forstår ikke universitetssektoren og forskningen, og det kan få alvorlige konsekvenser for området.

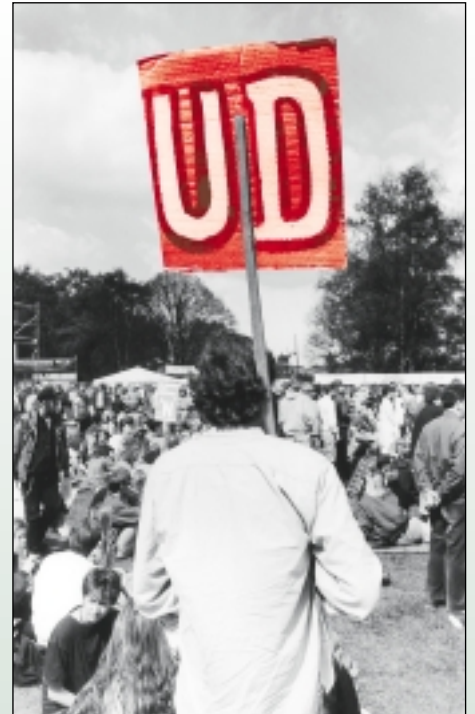
”Hvis samfundet nemlig belaster et felt hårdt i en periode, så sker der sammenbrud. Og politikerne skal være varsomme med at træde over en smertegrænse, hvor universitetslærere skal levere gratisarbejde og samtidig at blive presset mere og mere. Det er et faresignal, som politikerne burde se”.

Han mener, at de ansattes dagligdag forsures, og at det bliver sværere at rekruttere: ”For os ældre i systemet var det et privilegium at blive student og ansat på universitet. Vi blev ’indsocialiseret i de hellige haller’. I dag er en akademisk uddannelse ikke en sjældenhed. Og vi har masser af glimrende studenter, som siger nej til en universitetskarriere. De vil ikke affinde sig med kun at have et arbejdsliv”.

Selvkritik:

Individualisme og egoisme

Niss mener dog også, at universitetslærerne selv er medskyldige i de høje arbejdstider. ”Helt ubevidst og uden at have aftalt det, så har vi fundet en slags arbejdskultur, hvor vi bare arbejder og arbejder. Den er sivet ind i knolden som en slags normaltilstand, en skæbne og en livsform. Vi har været ude af stand til at opbygge en solidarisk kultur, hvor man respekterer, at der skal være plads til forskning”. Det har kunnet lade sig gøre, fordi universitetslærere er individualister og skal være det.



”På godt og ondt, så har vi ikke en lønarbejderkultur, for hvis man har en taksametersjæl, så kan man ikke være på et universitet, hvor forskningen kræver, at man nogle gange går ud over rammerne. Men bagsiden er, at vi er totalt ubeskyttede over for pressede arbejdstider. Og det er hvad der sker, når samfundet – politikere, ministerium og fagforeningernes eget AC - ikke forstår, hvad et universitet er og hvad forskning kræver”.

Efter tyve år på universitetet konstaterer Niss, at det ikke er muligt at mobilisere lærerne til oprør mod betingelserne. ”Der er for mange, der positionerer sig. Rektorerne kappes om at gøre sig lækre over for ministerierne. Forskerne kappes om forskningspenge. For hvis man går ind på systemets præmisser og er energisk, så kan man måske få del i en rammebevilling og dermed skaffe sig noget undervisnings-frikøb. Så får man fred og ro de næste tre år. Men til gengæld hænger de daglige arbejdsbyrder så på nogle andre – og de orker ikke at mobilisere mod betingelserne”, siger Niss.

Eneste håb: Studenteroprør

”Det er deprimerende, at det ikke er lykket universitetsområdet at skabe forståelse. Politikerne mener at vi klynker og piller i egen navle ...”

Det eneste håb er et nyt studenteroprør: ”Folk kan jo godt se problemet, når studenterne sidder i vindueskarmen – men desværre har mange studerende glemt det i det øjeblik, de har fået deres eksamen. Derfor skal der åbenbart noget særligt til. Et studenteroprør kunne protestere over noget så simpelt som at studiebetingelserne er for dårlige, at der er for få lærere eller at undervisningen nogle steder er for dårlig. Det ville være noget, som politikerne kunne forstå; det ville skaffe folkelig bevågenhed, hvis forældrenes børn ikke får en ordentlig behandling. Og så ville politikerne gøre noget ...”.

GALLUP-

om universitetslæreres arbejdstid



"Jeg bruger for meget tid på administration, ansøgninger og undervisning. Forskning er noget, jeg stort set laver i min fritid, samt i mine ferier" (lektor til GALLUP)

I foråret 1999 besvarede 898 universitetslærere et spørgeskema udsendt af analyseinstituttet GALLUP. Undersøgelsen spurgte blandt andet om arbejdstiderne og arbejdstidernes fordeling på opgaverne undervisning, forskning og administration.

Ca. hver tiende universitetslærer har besvaret spørgsmålene og de indsamlede svar er den hidtil bedste dokumentation af feltet.

Over de næste sider fremlægges nogle af resultaterne:

Universitetslæreres arbejdstid: Over 48 timer pr. uge

Universitetslærere arbejder langt mere end arbejdsmarkedets normaluge på 37 timer om ugen (som på LO-arbejdsmarkedet). I gennemsnit arbejder alle – fra fastansatte professorer til løstansatte – i 48 timer. De fuldtidsansatte har typisk arbejdsuger på 47-52 timer.

Formodninger om, at ringe ydre kontrol med universitetslæreres arbejdstid betyder kort arbejdsuge, afkræftes således af undersøgelsen. Tværtimod viser det sig, at manglende normsætning og manglende øvre grænser for arbejdstiden betyder, at arbejdstiden bliver grænseløs.

Der er nogen variation i arbejdsopgaverne undervisning, forskning og administration mellem de yngre og de ældre medarbejdere.

Ph.d.'ere i kvalifikationsforløb bruger hvad der svarer til en normal-arbejdsuge alene på forskning (36 timer), adjunkterne fordeler i højere grad sine arbejdsopgaver mellem forskning og undervisning (23 F-timer / 21 U-timer).

De erfarne medarbejdere i lektor og professorgruppen har det samme niveau på undervisning og forskning; 16-19 timer; dog således at lektorerne forsker mindst og underviser mest (16 U-timer / 19 F-timer), mens det forholder sig lige omvendt med professorerne. Totalt set arbejder professorerne ugentligt 3-4 timer mere (gennemsnitligt) end lektorerne, og denne tid bruges tydeligvis på administration.

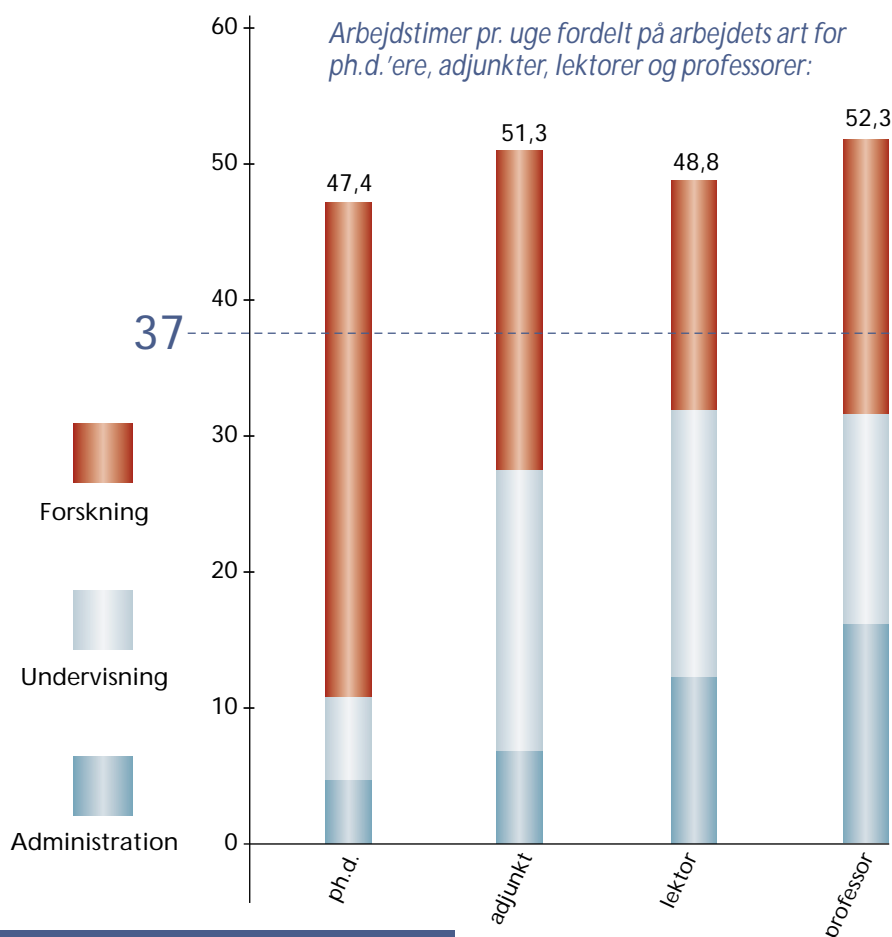
Ses overordnet på tallene, så viser de, at lektorer og professorer næsten bruger en hel arbejdsuge alene på undervisning/undervisningsforberedelse samt på at administrere:

Forskningen (som er en forpligtelse i arbejdskontrakten) foregår på overtid, for ud fra samfundets normaluge (en 37-timer arbejdsuge) så har en professor kun 4 timer til at forsker i, når han eller hun er færdig med at undervise eller administrere har en lektor 5 timer tilbage. (Det skal tilføjes, at denne "overtids-forskning" tillige er ubetalt, idet universitetslærere kun i helt særlige tilfælde kan få betaling for overarbejde. Men denne problematik tages ikke op her).

Samlet har professoren en overarbejdstid på 15 timer for at kunne forsker, og lektoren 11 timer.

(På de næste sider ses på arbejdstider og -opgaver for særligt markante grupper).

Arbejdstimer pr. uge fordelt på arbejdets art for ph.d.'ere, adjunkter, lektorer og professorer:



Stipendiater, adjunkter – og arbejdstidens fordel

**Arbejdstimer pr. uge
fordelt på arbejdets art for forskellige stillingskategorier**

| | ph.d.-stip. | adjunkt | lektor | professor | gn.snit |
|----------------|-------------|---------|--------|-----------|---------|
| forskning | 36 | 23 | 16 | 19 | 21 |
| undervisning | 6 | 21 | 20 | 16 | 17 |
| administration | 5 | 7 | 12 | 17 | 10 |
| timer ialt | 47 | 51 | 48 | 52 | 48 |

Stipendiater og ph.d.ernes arbejdstid

Stipendiater kan være tidsbegrænset ansatte: forskningsadjunkter, post.doc.'ere osv.

Ph.d.'ernes stillingsbeskrivelse er kendetegnet ved, at disse har forskning som deres hovedopgave, dertil nogen kursusdeltagelse, udlandsophold samt visse formidlings-/undervisningsopgaver. (spørgeskemaet laver ikke nogen sondring mellem disse aktiviteter). De forskellige opgaver er spredt ud over forløbet (et halvt års kursus, et halvt års udlandsophold, et halvt års undervisning/formidling), men populationen er rimeligt spredt over det 0-3 årige forløb, så de afgivne svar er udtryk for et gennemsnit.

Det er kendetegnende for stipendiater og ph.d.'ere, at de har en relativt høj arbejdstid, bl.a. i sammenligning studenterundersøgelser der har peget på, at studenterne faktisk bruger mindre end 37 timer på studieaktivitet (p.g.a. erhvervsarbejde m.v.). Der må således gåes ud fra, at gruppen (fx ph.d.'ere) er udsat for et vist praksisshock ved overgangen fra studentertilværelsen til det stramt strukturerede – og regulerede – stipendium.

Stipendiaterne angiver, at de faktisk (i timer) bruger en hel normal-arbejdsuge på alene at forske. De øvrige kvav (undervisning/formidling og administration) sker så ud over denne tid.

Tiden som ph.d.-stipendiat må således betegnes som belastende, hvilket da også bekræftes af mundtlige udsagn fra gruppen, der taler om, at der er for lidt tid til at forske. (De fortæller især om, at der er for lidt tid til det egentlige forskningsprojekt, og at dette især gælder i afslutningsfasen).

(Der viser sig også en vis kønsmæssig forskel, idet de kvindelige stipendiater har en kortere arbejdsuge, og det går ud over forskningstiden).

Adjunkternes arbejdstid

Adjunkturet (pt. ca. 400 personer) er en kvalifikationsstilling, hvor man bl.a. skal kvalificere sig gennem forskningen og undervisningen. Adjunkterne skulle være garanteret mindst halvdelen af deres arbejdstid til forskning (ifølge den gældende stillingsstruktur).

Tages imidlertid udgangspunkt i en normalarbejdsuge er dette en umulighed, idet adjunkterne angiver at bruge mere end halvdelen heraf på at undervise og forberede undervisningen (20.9 t./uge). Hertil kommer tilmed en mindre administrationstid (7.2 t.).

Alligevel angiver adjunkterne, at de bruger 23 timer til forskning, og den samlede arbejdstid løber således op i hele 51 timer. Det må således betegnes som en særdeles belastende periode i karrieren. Adjunktgruppen er tilmed kendetegnet ved, at mange ikke har sammenhængende forskningstid. Op mod halvdelen angiver, at de har under 40 pct.'s sammenhængende tid til at forske.

Endelig må det betegnes som en skærpente omstændighed, at adjunkterne ikke er garanteret en plads i karrieresystemet (som lektor) efter adjunktrets udløb, og den konkurrence / de uklare krav kan være en del af forklaringen på den store arbejdstid, som adjunkterne præsterer.

Umiddelbart ser undervisningstiden ud til at være en stor belastning, og det kan skyldes, at selv om adjunkter ikke tillægges så mange konfrontationstier som en rutineret lektor, så tager det længere tid for den urutinerede adjunkt at forberede timerne.

Uanset om dette er forklaringen, så må man betegne adjunkterne som klart overmatchede, idet de stilles over for undervisningsopgaver, som de ikke har rimelig mulighed for at løse inden for en rimelig

forberedelsestid – eller også fremstår undervisningens niveau ikke klart nok for adjunkterne, så de overforbereder sig. Undervisningsbelastningen fremstår således som et alvorligt problem, der skader adjunkternes forskningsvilkår.

Professorerne: de længste arbejdstider

Professorerne de længste arbejdstider (gennemsnitligt 52 timer). Professoren har mere forskningstid end lektoren, men mindre undervisningstid. Den store forskel mellem lektoren skyldes stort set ekstra administrationstid (professorerne bruger 17 timer / lektorerne 12), og det kan betegnes som særdeles betænkeligt, at den højest videnskabeligt kvalificerede skal bruge så lang tid ugentligt på andre opgaver end at forske og undervise. Arbejdsdeling mellem lektorerne

Tabel 2: Arbejdstidsforbruget (i timer) for 4 markante lektor-grupper:

| | 1 | 2 | 3 | 4 | Lektor | prof. |
|----------------|----------|----------|----------|----------|--------|-------|
| | <10 F-t. | >21 U-t. | >11 A-t. | >21 F-t. | | |
| forskning | 7.8 | 12.8 | 14.8 | 28.9 | 16.5 | 19.4 |
| undervisning | 22.8 | 29.9 | 17.3 | 15.4 | 19.8 | 16.0 |
| administration | 15.0 | 9.0 | 20.4 | 9.7 | 12.5 | 16.9 |
| | 45.6 | 51.7 | 52.5 | 54.0 | 48.8 | 52.3 |

Fire lektorgrupper

Lektorgruppen er universiteternes største enkeltgruppe (ca. 3200 personer). I det følgende identificeres fire grupper lektorer ud fra GALLUPs data:

- Hver tredje lektor har under ti timers forskning pr uge.
 - Hver tredje har mere end 21 timers undervisning om ugen.
 - Fire ud af ti lektorer har flere end 11 timers administration om ugen.
- I tabel 2 ses, hvad der særligt karakteriseres disse grupper tidsforbrug.
- Knap hver fjerde har mere end 21 timers forskning om ugen.

Disse grupper er fremdraget, fordi de hver for sig indeholder fælles kendetegn ud fra, hvad de særligt laver. Det skal dog understreges, at det ikke må fortolkes sådan, at de ikke også laver nogle af de andre opgaver.

Grupperne er i nogen grad sammenfaldende på tværs. Det gælder især gruppe 1 som forsker mindre end 10 timer ugentligt: Halvdelen af denne gruppe er således gengangere i gruppen med mere end 21 U-timer og halvdelen i gruppen med mere end 21 timer A-tid.

GALLUP-undersøgelsen fortæller således om så stor variation i lektorgruppen, at der er mening i at tale om en vis arbejdsdeling.

1. Trediedelsgruppen med mindre end 10 forskningstimer om ugen er kendetegnet ved at have en relativt høj administrationstid og ved at gruppen faktisk har lavere gennemsnitlig arbejdstid end lektorgruppen som gennemsnit.

Denne gruppe er optaget af andre opgaver: Halvdelen af gruppen med mindre end 10 timers forskning er gengangere i gruppen med mere end 21 U-timer og halvdelen i gruppen med mere A-tid.

Gruppen både består af en gruppe, som – efter aftale med systemet - har trappet ned på forskningen og i stedet underviser og især administrerer mere end gennemsnittet af lektorer. De er således med til at holde systemet sammen. Og i den gruppe kan der også være nogle (ældre) lektorer, som har trappet lidt ned på deres samlede arbejdstid.

Kynikere vil til det sidste tilføje, at denne gruppe bedst forstår at indrette sig på arbejdskravene uden at tage alt for meget af deres fritid! De har i højere grad end gennemsnitslektoren har været i stand til at indrette sig på arbejdsmarkedets normale arbejdstid: Når de har afviklet deres pligt-opgaver (undervisning og administration), så har de arbejdet i mere end 37 timer. Og herfra er der så kun plads til knap 8 timers forskning.

2. Trediedelsgruppen af lektorer, som har mere end 21 timers undervisning kendetegnes ved, at de har undervisning som deres altdominerende hovedopgave. Med 29.9 t. (i gennemsnit) til undervisning og undervisningsforberedelse bruger denne gruppe næsten en hel arbejdsuge på opgaven.

Gruppen har samtidig en meget høj gennemsnitlig arbejdstid (51.7 timer).. Deres store undervisningsbyrde kompenseres ved, at de hverken forsker eller administrerer helt så meget som den gennemsnitlige lektor.

Endelig er der er meget få i denne gruppe, som har sammenhængende forskningstid på mere end 50 pct. Det ser således ud til, at den store undervisnings- og forberedelses-byrde tidsmæssigt er spredt over hele arbejdstiden; og tiden slås op i småstykker.

3. Den 40 pct.'s lektorgruppe med mere end 11 timers administration om ugen, har en meget høj samlet arbejdstid (52.5 t), hvoraf hele 20.4 timer (gennemsnitligt) bruges på administration. Det er betydeligt mere end den gennemsnitlige lektor.

Gruppen kan samlet karakteriseres som system-administratorer, og man må gå ud fra, at nogle har valgt ledelseshverv (studieleedere, institutledere) eller har påtaget sig ansvaret for planlægning og koordinering af undervisningsforløb.

Trods den store administrationsbyrde, så forsøger systemadministratorerne dog at følge med på forsknings- og undervisningsfronten. De har her et tidsforbrug, der er næsten lige så stort som gennemsnitslektorens. Men den store administrationsbyrde – som man må gå ud fra kræver tilstedeværelse på arbejdspladsen og i høj grad foregår indenfor den normale arbejdstid 9-16 - har sine omkostninger, idet det er meget få, som har mere end 50 pct.'s sammenhængende samlet forskningstid.

Også professorer har længere administrationstid end gennemsnittet. Lektor-administratorerne adskiller sig dog markant fra professorerne ved at administrere endnu mere, og ved ikke at forske så meget som professorerne. Nogle lektor-administratorer ligner nok professorerne ved at bruge bruge en stor del af deres administrationstid på forskningsbevillinger (ansøgninger, afrapportering m.m.). Men de fleste lektor-administratorer bruger formentlig mest administrationstid på planlægning, bureaukratisk arbejde osv.

4. Der findes endelig en gruppe på 25 pct. lektorer, som har mere end 21 timers forskning (I gennemsnit har gruppen 29 timers forskning om ugen). Disse relativt gode forskningsvilkår er dog eentydigt opnået ved, at gruppen har meget lange arbejdstider (54 timer i gennemsnit). Lange arbejdstider opnås således i høj grad gennem lange arbejdstider.

Over halvdelen opgiver tilmed, at de har sammenhængende forskningstid, dvs. mere end 8 timer i sammenhæng).

Gruppen er også kendetegnet ved at have noget mindre undervisningstid samt lidt lavere administrationstid end den gennemsnitlige lektor, hvilket kunne indikere, at der i denne gruppe er en del, som er "købt undervisningsfri" gennem fondsmidler el.lign.

"Det er et meget kompetitivt miljø, hvor en arbejdsuge på 50-60 timer er nødvendig for at føle, at man leverer varen. Jeg har to små børn, kone i læge-turnus og 40 kilometer til jobbet. Jeg kan derfor umiligt arbejde mere end 37 timer om ugen. Konklusion: Der er ikke plads til folk med familie" (stipendiat til GALLUP)



Det er svært at få forskningstid som adjunkt, da undervisning stjæler rigtig mange timer. Og forskningstiden er ikke kontinuert, da der kun er en dag om ugen, som går helt og udelte til forskning – men det er svært at forske hver mandag og få noget sammenhængende ud af det" (adjunkt til GALLUP)



"Den store tidsrøver er (foruden undervisning, men den opleves ikke som tidsrøver, da det er en del af jobbet) administration. Det gælder formentlig mange midaldrende lektorer, der har været et sted i mange år. Det administrative arbejde påhviler ofte denne gruppe (men arbejdet regnes ikke rigtigt for noget af lønnes sjældent, hverken i kroner eller timereduktioner)" (lektor til GALLUP)



"Jeg kan godt lide mit arbejde, men det går for meget ud over fritiden. Jeg ved ikke rigtig, hvad jeg skal gøre ved det, men har tænkt på at eksperimentere med at arbejde i den tid, jeg får penge for – og så lade resten sejle. Blot kan jeg ikke bære at det går ud over mine studenter, så det kommer jeg nok ikke så langt med alligevel". (lektor til GALLUP)

Konklusioner:

Besvarelsene fortæller grundlæggende om et arbejdsmarked med en særdeles høj arbejdstid, idet universitetslæreres 48 ugentlige arbejdstimer afviger markant fra samfundets almindelige arbejdsmarkedsnorm på 37 timer.

GALLUP-undersøgelsens viser også store lighedstræk med en interviewundersøgelse fra 1990 (Bo Jacobsen: *Universitetsforsker i Danmark*) og en lignende GALLUP-undersøgelse fra 1996. Disse undersøgelser fortalte om arbejdstider på samme niveau som i 1999.

Besvarelsene fortæller om nogen variation i arbejdsopgaverne mellem de ansatte. Mens det giver mening at tale om universitetslærere som en gruppe med høje arbejdstider, kan der ikke tales om, at universitetslærerne har en ensartet dagligdag. De kan derimod med fordel inddeles i forskellige grupper, alt efter hvordan arbejdstiden fordeler sig: Nogle grupper underviser meget, andre administrerer, mens en tredje har relativt gode forskningsbetingelser. Dette spredte billede med en vis arbejdsdeling svarer til dagligdagen på universiteterne.

Nogle generelle konklusioner om universitetslæreres arbejdstid:

- at universitetslærernes høje arbejdstid på over 48 timer nok er udtryk for stor personlig interesse / engagement hos den enkelte, men også et udtryk for skærpede arbejdsmarkedsvilkår
- at de fastansatte adjunkter, lektorer og professorer har så store undervisningsforpligtelser og til dels administrationsforpligtelser, at det optager arbejdstid i et omfang, der ligner arbejdsmarkedsnormen på 37 timer. Forskningsforpligtelsen opfyldes stort set udelukkende, fordi de ansatte har arbejdsuger langt ud over normen.
- At der er en mindre sammenhæng mellem lange arbejdstider / mere forskningstid. Sammenhængen er imidlertid ikke lineær: En forlænget arbejdsuge på 5 timer ekstra resulterer således kun i 3 timer mere forskningstid.
- At kun hver fjerde lektor har sammenhængende arbejdstid, hvis denne måles som at en forskeren mindst skal have 8 timer i sammenhæng om ugen (svarende til en hel dag). Næsten hver tredje lektor angiver, at de kun har ca. 3 timer i sammenhæng ud af den samlede forskningstid på 16 timer
- Positivt set er der imidlertid en gruppe, som har skaffet sig et vist forskningsrum. Det er en spændende gruppe på 15 pct. (lektorer og professorer), som har mere end 21 timers forskning og som synes at have bedre muligheder for at definere grænser for undervisnings- og administrationstiden og dermed skabt et rum for deres forskning. Gruppen er kendetegnet ved, at de har 41-50 pct. sammenhængende forskningstid. Denne gruppe skiller sig markant ud, og synes at vise, at det er muligt at lave normer, som beskytter forskningstiden (En negativ fortolkning af det samme kunne imidlertid være, at der er nogle i denne gruppe, som er helt eller delvist "undervisnings-frikøbt" gennem større fondsbevillinger).