

UNIVERSITETS

LÆREREN

NR. 104 – MAJ '97

STUDERENDE LAVEDE PRIKKELISTE

– over dårlige undervisere før massefyringen af 40 lærere på DTU

2. MAJ/ MICHAEL DAUGAARD

AF JACOB THOMMESEN

På DTU skulle 40 lærere fyres i begyndelsen af april. I anledning af fyringstruslerne lavede de studerendes organisation på DTU – Polyteknisk Forening – i al hast en liste over dårlige undervisere, som de ønskede fyret. Listen blev givet videre til rektor og konsistorium i håbet om, at forslagene ville blive hørt.

Erik Husmark fra PF forklarer, at studerende på de enkelte linjer blev opfordret til at angive, hvilke lærere de opfatter som dårlige undervisere – og begrunde, hvorfor de finder deres undervisning uacceptabel. "Der er f.eks. visse fag, som de studerende normalt undgår, fordi de ikke lærer noget."

Husmark afviser initiativet som en straffeaktion, hvor prikkelisten bl.a. omfatter lærere, hvis kurser det er svært at bestå:

"Vi kritiserer de lærere, der ikke kan give kurset et ordentligt indhold. Hvis de studerende ikke består, men kurset faktisk har indhold, vil vi selvfølgelig ikke brokke os over læreren." Et eksempel på en begrundelse er en lærer, der prøver at regne opgaveeksempler på tavlen, men bruger det meste af forelæsnings på at rette sine egne fejl. "Det får de studerende overheadet ikke noget ud af"

Studerterne i PF mener, at de aktuelle fyringer på DTU er nødvendige af hensyn til budgettet, og at DTU under

alle omstændigheder har en pukkel af folk, som "har været der meget længe", hvoraf nogle kunne udskiftes af hensyn til undervisningen.

"Vi oplever, at en lærer har det samme kursus i årevis, selvom de studerende ikke lærer noget og holder sig væk. Læreren bliver måske taget af kurset et enkelt semester, men derefter er han så tilbage igen." Erik Husmark indrømmer, at man på DTU nu i flere år har ladet de studerende bedømme kurserne i spørgeskemaer, "men det er svært for de studerende at vide, hvad resultatet af en evaluering har været."

Listen kom for sent

PF's prikkeliste blev først afleveret efter påske, men da havde ledelsen allerede truffet deres beslutninger om, hvilke områder, der skulle skæres ned på. Beslutningen om, hvilke områder, der skulle skæres ned, blev endelig konfirmeret d. 4. april i Konsistorium, og herefter blev Institutlederne formelt bedt om at

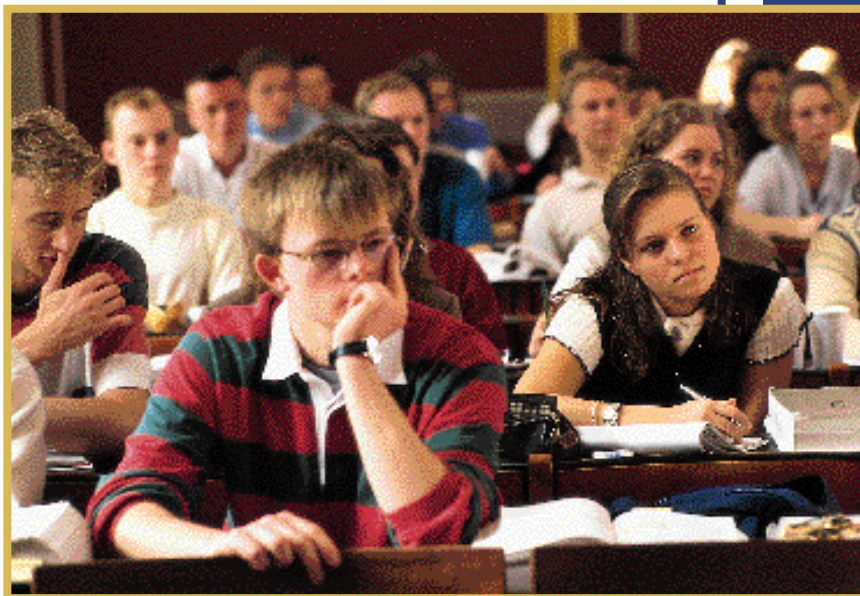
udpege dem, som skulle fyres. PF's prikkeliste er dog ingen ny ide. På DTU har der tidligere verseret visse rygter om, at studenterne allerede for et par år siden havde lavet en lignende – men dette rygte afkræftes af flere ældre PF-kilder.

Lærerne finder PF's udspil meget malplaceret: "Sådan en liste burde slet ikke komme på banen i denne sammenhæng. Det er for billigt at fare frem på den måde – som om systemet ikke fungerer til daglig," siger formanden for lærerne i Ingeniørforeningen Jens Heide. De studerende burde i stedet benytte sig af de traditionelle veje – evalueringsskemaer og eventuelt klager. Og har studenterne gjort det, kender Heide ikke til det:

"I stedet har de lugtet blod, og prøver nu at score nogle billige points", slutter Heide.

je

Se side 3



Masser af gratisarbejde 4
Undervisningsministeriet forbyder udbetaling af overarbejds- penge. Men ministeriet vil heller ikke have arbejdstidsregler...

Kylle, Rylle og Pylle 5-7
– undertrykkes af Rip, Rap og Rup, hævder forskningsminister Jytte Hilden, som har været på reklameturne med forslag der skal forbedre de unges muligheder

Karriere eller blindgyde
Hildens oplæg modtages positivt, med nogle tilføjelser
LEDER s.2
& faglig kommentar s.7

Ph.d.'erne fortsat kritiske 8-9
Hvorfor falder vores løn, og hvorfor skal vi have dårligere pensionsvilkår end andre?

Stjernekrigsprojektet 10-11
Handelshøjskolen i København har udskudt beslutning om den studieadministrative del og DTU vil selv lave personaleadministration. Og så er der tvivl om brugerbetaling

Pres på motivationen 12
Er lærernes indre motivation nok eller skal der ydre presmekanismer til for at forbedre undervisningens kvalitet, lød spørgsmålet på konference om forskellige landes systemer

Skattefar betaler halvdelen 14
Hvis man selv betaler en forskningsrejse til udlandet, kan det muligvis trækkes fra på selvangivelsen

Slappe konferenceoplæg 16
Indlæg misbruger fagfællers talmodighed ved at være alt for dårligt forberedte. Deres formål er mere at pynte på CV'et end at formidle ideer

Medlemsblad for ULA
(Universitetslærerafdelingen i
Dansk Magisterforening) og
for DJØF's undervisnings- og
forskningsansatte (under
Overenskomstforeningen).

Bladets leder udtrykker fælles
holdninger. Øvrige artikler i
bladet er ikke nødvendigvis i
overensstemmelse med afdelin-
gernes synspunkter.

Eftertryk er tilladt med tyde-
lig kildeangivelse.

Redaktion:

Lektor Arne Kjær, DM
(ansv.hav. for dette nummer)
Seniorforsker Birgit Jæger, DJØF
Journalist Jørgen Øllgaard (DJ)

Redaktionens adresse:

UNIVERSITETSLÆREREN
Lyngbyvej 32 F
2100 Ø

Telefon: 39.15.30.45 lok. 242

Fax: 31.18.45.77

E-mail: Joe@magister.dk

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

Næste deadline: 17. maj

Øvrige adresser:

Dansk Magisterforening
Lyngbyvej 32F
2100 Ø
Tlf. 39.15.30.45

Magistrenes
Arbejdsløshedskasse
Lyngbyvej 32 F
2100 Ø
tlf. 39.15.39.15

Magistrenes Pensionskasse
Lyngbyvej 32 F
2100 Ø
tlf. 39.15.01.02

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

Juristernes og Økonomernes
Pensionskasse
Gothersgade 133
PB 2126
1015 Kbh. K.
tlf. 33.95.97.00

Opplag: 4800

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

Grafisk Produktion og trykning:

Delta Grafisk AS / Scanprint as

LEDER



Af lektor ARNE KJÆR,
fmd. f. DM's universitetslærere

EN MEDSPILLER TIL HILDEN

Jytte Hilden offentliggjorde i april et debatop-
læg "Hvorfor forsker? – karrierevej eller
blindgyde". Ros skal den gives som ros fortje-
ner: Forskningsministeren ønsker en debat om *for-
skernes vilkår* – og det er jo som smør i øregan-
gen for de faglige organisationer. Hilden har er-
kendt, at forskningens kvalitet hænger tæt sammen
med forskernes vilkår. Hvis Danmark skal være
konkurrencedygtig og med i front, så er man nødt
til at se på disse vilkår.

Fagforeningernes udgangspunkt kan siges rela-
tivt kort: Vilkårene er kun blevet ringere de sid-
ste 15 år. Vi skal producere og publicere mere
forskning, vi skal bruge mere tid til administrativt
arbejde, vi skal konkurrere mere om de løse forsk-
ningsmidler, de forskere som er ansat på universi-
teterne skal undervise flere studerende og relativt
er lønnen blevet dårligere. Samtidig skal disse op-
gaver løses på mindre tid: Arbejdet som forsker har
mistet samfundsmæssig status.

Men løsningerne ligger lige for: Højere løn,
bedre karrieremuligheder i hele ansættelsesperi-
oden, højere basisbevilling til forskningen, lavere
student-/lærer-ratio, flere faste stillinger og bedre
støttestruktur på arbejdspladsen, for blot at nævne
nogle oplagte muligheder, som kan gøre arbejds-
pladserne mere attraktive.

Det er forhold som regering og Folketing kan
ændre. Men her begynder ens historisk betingede
skepsis at spire frem: Hvilke muligheder har Jytte
Hilden egentlig for at ændre ved forskernes vilkår?
Hvilke initiativer er det egentlig, at forskningsmini-
steren kan tage?

Universiteternes forskning sorterer under Un-
dervisningsministeriet og sektorforskningen sorte-
rer under de respektive sektorministerier. Forsk-
ningsministeriets rolle er alene at "koordinere".

Men debatten er velkommen og Jytte
Hilden rejser nogle interessante spørgs-
smål, bl.a.:

1) **Kønskvotering** eller stillinger forbeholdt kvin-
der. Det er et forslag, som har fået stor opmærk-
somhed i pressen og som kan få nogle (specielt
mænd) til at vende det hvide ud af øjnene. Syns-
punktet er, at øremærkede stillinger er uforen-
ligt med ønsket om at få den bedst kvalifice-
rede. Dette hviler på den implicite antagelse, at
der eksisterer objektive kriterier til at måle,
hvem der er bedst kvalificeret – hvilket enhver,
der har siddet i et bedømmelsesudvalg på fag
hvor der findes forskellige videnskabelige tradi-
tioner, ved, er noget vrøvl.

Tilsvarende er det rimeligt at antage, at det
også spiller en rolle hvilke personlige kvalifika-
tioner og egenskaber en ansøger har og at det
er forskelligt, hvad mænd og kvinder priorite-
rer. Dermed bliver arbejdspladskulturen præget
af forholdet mellem kønnene, samtidig med at

der vil være en tendens til reproduktion inden-
for eget køn. Jeg ved ikke om øremærkede stil-
linger er løsningen, men Hilden kan have ret i,
når hun siger, at der må nogle mere drastiske
løsninger til.

2) Der er for mange **løse ansættelser** – et stort
problem, som DM, DJØF og IDA dokumente-
rede på den nyligt afholdte konference om
disse vilkår (se UNIVERSITETSLÆREREN nr. 102
om de løst ansatte). Og problemerne har været
stigende: På forskningsområdet, fordi en relativt
større del af forskningspengene fordeles via
programmidler. På undervisningsområdet, fordi
flere studerende på universiteterne kun udløser
undervisningsmidler og en universitetslærer bli-
ver ansat til både undervisning og forskning.
Også her må der handling til.

3) Man skal kunne tilrettelægge ens **karriere** ef-
ter familielivet, dvs. være mindre produktiv
f.eks. i perioder hvor man har små børn. En
smuk vision, som måske kan lade sig gøre, hvis
man har en fast stilling og arbejdspladsen er vil-
lig til at acceptere det. Men hvordan skal det
kunne lade sig gøre, hvis man efterfølgende skal
kæmpe om stillinger med personer, som bruger
10 – 12 timer hver dag på deres forskerkarri-
ere?

4) **Større fleksibilitet og mere mobilitet** er en in-
tention, som vi kun kan støtte. Men dette må
nødvendigvis foregå fra faste stillinger ellers
harmonerer det jo ikke med ønsket om at be-
grænse omfanget af løse ansættelser. Mobiliteten
kan f.eks. kombineres med Hildens yderst kon-
struktive forslag om forskningsorlov; et forslag,
som de faglige organisationer har fremført ved
OK-forhandlingerne de sidste mange gange.
Dette kan bidrage til at gøre arbejdspladserne
mere attraktive og til at skabe et frugtbart sam-
arbejde både internt og eksternt.

5) **Lønnen** kan det offentlige ikke konkurrere på,
konstaterer Hilden. Og det er jo ganske rigtigt
pt., men det kan da vel ikke være rigtigt, at for-
skere skal være internationalt konkurrencedyg-
tige, samtidig med at det offentlige ikke vil be-
tale en konkurrencedygtig løn? Dette sætter
unægtelig rekruteringsproblemerne i relief!

6) **Overtallige ansættelser** er et forslag, som skal
jævne nyansættelserne ud de kommende år. Et
godt forslag, som de faglige organisationer også
fremførte ved OK'95. Det kunne måske bruges til
at afbøde andre problemer, som fx . pkt. 1,2 og 4.

Ovenstående eksempler illustrerer at en debat
ikke er nok. Der må handlinger til, hvis man
ønsker at forbedre forskernes vilkår og der-
med sikre, at forskningen er konkurrencedygtig in-
ternationalt. Fagforeningerne bidrager gerne vil
forslag, og ser i øvrigt frem til, hvilke handlinger
Forskningsministeren vil sætte i værk, så det ikke
ender i tom retorik. ■

DTU: MASSEFYRING

40 lærere fyret, men det er udtryk for dårlig ledelse, når man gennem de seneste år har nyansat flere – selv om man kendte til de dystre økonomiske udsigter

AF JACOB THOMMESEN

DTU's har foretaget Danmarkshistoriens største bunkefyring ved at fyre 40 forskere på en gang. Ledelsens udpegning af, hvem der skulle fyres vækker kritik, fordi det er uklart, hvem der egentlig har foretaget udprikningen. Det var ledelsen, som udpegede de områder, der kunne skæres ned; det var Konsistorium, som konfirmerede beslutningen. Og det var Institutlederne, som skulle prikke de enkelte medarbejdere.

Tilbage står tillidsfolk, som mener, at fyringerne kunne være undgået. DTU's ledelse har håndteret universitetets budgetproblemer på en uheldig måde:

"Allerede dengang, da man lavede strategiplanen, var det tydeligt for de fleste, at måltallene var sat for højt, og at økonomien ikke ville kunne holde." siger formanden for Ingeniørforeningens universitetslærere, Jens Heide. Man burde efter hans mening desuden have taget udgangspunkt i den eksisterende lærerstab og et realistisk budget.

"Det havde ikke engang været nødvendigt med et ansættelsesstop, da man de sidste år har ansat flere, end man nu fyre. Desuden kunne man have tilbudt ældre lærere nogle af de favorable aftrædelsesordninger, som man nu anvender i forbindelse med afskedigelserne – det ville give et vist råderum for de faglige prioriteringer."

Lærerne har passet deres arbejde

Ingeniørforbundet overvejer dog ikke fagretslige eller andre initiativer, som reaktion på fyringerne. Jens Heide konstaterer med en vis undren, at medlemmerne ikke har gjort de store protester, selv om det kan skyldes, at kun 15 af de 40 fyringer ikke kan klare gennem pension el.lign.

"Passiviteten skyldes nok en manglende erkendelse hos de enkelte medlemmer af, at fyringerne lige så godt kunne have ramt dem selv – og at det lige så godt kan blive dem en anden gang." Han mener, at fyringerne er kommet som lyn fra en

klar himmel for dem, der er blevet ramt.

"Alle har været i god tro og ment, at de passede deres arbejde. De har ikke haft grund til at tro andet, da de aldrig har fået at vide, at de ikke lever op til universitetets krav."

Og derfor bliver han også harm over PF'ernes prikkeliste (se forsiden). *"Sådanne initiativer skaber usikkerhed i syste-*

met. Folk ved ikke, hvilke krav de skal leve op til, og hvordan de eventuelt skal opføre sig – forbedre sig – for at opfylde betingelserne."

Et grundlæggende problem er, at DTU ikke har nogen personalepolitik. Med en ordentlig personalepolitik ville de ansatte vide, hvad universitetet forventer af dem. Og på den anden

STUDENTER-EVALUERINGERNE

DTU-studenternes prikkeliste over dårlige undervisere har aktualiseret diskussionen om pædagogikken på de teknisk-naturvidenskabelige fag. Fagdidaktiker **Arne Jakobsen** mener ikke, at studenterevalueringer kan stå alene som pædagogisk bedømmelse; de kan altså ikke kan fungere som en eksamen over undervisningens kvalitet.

Problemet med spørgeskemaerne er, at de studerende i meget høj grad lægger vægt på, om de kan bestå eksamen – og om undervisningen sætter dem i stand til at bestå. *"Men der er ikke nødvendigvis nogen sammenhæng mellem at bestå og forstå."* Han fortæller, at man på DTU er ved at lave nogle kvalitative undersøgelser, hvor man sammenligner de studerendes eksamenspræstation med deres forståelse af faget. *"Man kan sagtens lære at regne en række standardopgaver uden at forstå de grundlæggende begreber i et fag."*

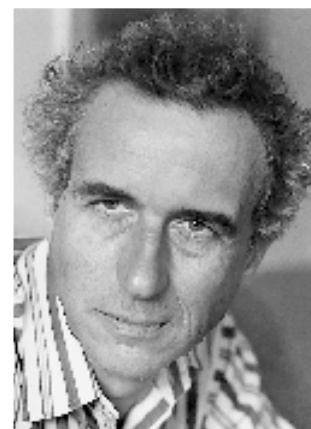
Hvad angår den 'omvendte eksamen' – evalueringsskemaerne – mener Arne Jakobsen, at de i et vist omfang kan bruges til at bedømme undervisningen –

men ikke er egnede, når det drejer sig om at ændre den. *"I spørgeskemaerne er der en tendens til, at man bedømmer ved at sammenligne med det allerede kendte. Det er en konservativ bedømmelsesform, der ikke kan pege mod forandringer."*

Kan man overhovedet bedømme, om en lærer er en god underviser?

"Ja, det mener jeg godt, at man kan. Men bedømmelsen må bygge på meget brede kriterier. Man skal ikke blot se på, om en lærer følger bestemte retningslinjer. En lærer kan forsynde sig mod alle lærebøger, men alligevel være en god underviser – hvis han f.eks. har karisma."

Arne Jakobsen er sammen med pædagogik-ektor Per Fibæk Laursen fra KU i gang med at skrive et notat hvor de vil foreslå en metode til at bedømme adjunktens pædagogiske kvalifikationer. Et element i en sådan bedømmelse vil være, at adjunkten skal sammenligne de studerendes evaluering med sin egen vurdering af et undervisningsforløb, f.eks. et halvt års kursus. ■



Jens Heide

side burde ledelsen have taget højde for de personalemæssige konsekvenser, da de udarbejdede strategiplanen – helst ved at tage udgangspunkt i den eksisterende bemanning.

Dårlige undervisere

Kan det ikke netop være den samme mangel, der har gjort de studerende frustrerede? Hvis det synes, at der aldrig bliver gjort noget ved dårlige undervisere, kan det så skyldes, at universitetet ikke har villet specificere nogle pædagogiske krav til lærerne?

"Det er ikke rigtigt, at der aldrig bliver gjort noget ved det. Og det er heller rigtigt at påstå, at universitetet aldrig tør fyre folk." Der sker en eller to afskedigelser om året, og nogen gange skyldes det undervisningsmæssige hensyn. Det viser efter Jens Heides mening, at systemet godt kan håndtere den slags problemer, og at de studerende ikke er nødsaget til at gribe til utraditionelle midler.

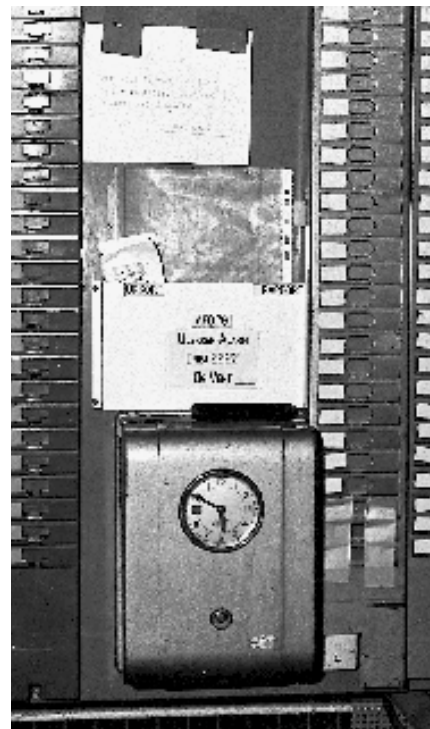
"I det hele taget har jeg det meget dårligt med abstrakte henvisninger til, at 'systemet er stift', og at det er 'umuligt at fyre'. Det er ofte en dårlig undskyldning for, at ledelsen er nødt til at gribe til drastiske midler' og foretage ubegrundede massefyringer. Henvisninger til 'systemets stivhed' er det velkendte, tynde argument for, at ledelsen kan gøre, som det passer dem." Han mener, at institutterne på DTU altid har været nødt til at gribe ind overfor dårlig undervisning på grund af institutternes tilvalgsystem, hvor de studerende selv vælger deres kurser.

De studerende siger, at de ikke ser konsekvenser af deres evalueringer. Hvad sker der med spørgeskemaerne, og hvilke konsekvenser bør en dårlig evaluering få?

"Det er først og fremmest lærerens opgave at se på evalueringen og vurdere, hvilke konsekvenser han bør tage, hvad der bør forbedres. Men institutlederen skal også se dem og tage den op med læreren," forklarer Jens Heide. ■

OVERARBEJDS- BETALING

Sag om penge for 15.000 merarbejdstimer lander nu i faglig voldgift, da Undervisningsministeriet ikke mener, at en universitetslærers arbejdstid er kontrollabel



Universitetslæreren kan godt pålægges merarbejde af Institutlederen, men han kan ikke få overarbejdsbetaling! Sådan er den absurde udgang på en sag fra Aalborg, hvor dekanen troede, at han havde fundet en behændig løsning på en overarbejdspekkel på 15.000 undervisningstimer ved at love at udbetale overarbejdsbetaling.

Han har ikke kunnet afvikle undervisningen på visse fag uden brug af overarbejde. Fakultetet har ubesatte stillinger (især på sprogfag) og måtte derfor trække ekstra på nogle af de faste lærere. En af de implicerede lærere har således alene opbygget 1432 overarbejdstimer på 3 år (se Universitetslæreren nr. 101/februar).

Det sagde Undervisningsministeriet nej til: Det anerkendes

godt nok teoretisk, at universitetslærere kan have overarbejde. Men det kan ikke lade sig gøre i praksis. Af AC-overenskomsten fremgår nemlig, at der kan ydes overarbejdsbetaling, hvis "merarbejds som det normale arbejdes omfang er kontrollabelt". Universitetslæreres arbejdstid er imidlertid så flydende mellem undervisning, forskning og administration, at deres arbejdstid ikke er "kontrollabel", hvorfor man simpelthen ikke kan beregne deres arbejdstid eller overarbejde. Med andre ord: Kun hvis en universitetslærer har over 37 konfrontationstimer pr. uge kan han eller hun få udbetalt penge for overarbejde ...

Nu lander sagen formentlig for en voldgift efter at sagen har været vurderet af en specialist i arbejdsret.

Advokatens vurdering er, at det er aldeles oplagt, at overenskomstens bestemmelse kan bruges på undervisere. I det tilfælde er Undervisningsministeriets fortolkning – at overarbejde kun kan indtjenes gennem konfrontationstimer – fuldstændig urealistisk. Det stiller krav om et 37 konfrontationstimer om ugen, før der kan udløses overarbejdsbetaling. Det er et "eksorbitant" antal timer, for hvornår skal der så blive tid til forberedelse?

Problemet med overarbejdsbetaling har flere underliggende lag i overenskomsten end de 37 konfrontationstimer. Spørgsmålet er juridisk set, hvad der var (er) den egentlige bagtanke bag AC-overenskomstens formuleringer: Hvem er teksten rettet imod og i hvilke tilfælde.

Hvis Undervisningsministeriet får medhold i kravet om, at arbejdstiden skal være "kontrollabel", er det påfaldende, at området ikke er blevet normsat: at universitetet ikke har fastsat en norm for forskningen – eller at Undervisningsministeriet ikke har fastsat en UFA-norm (for undervisning-forskning-administration), hedder det i advokatens bedømmelse af sagen.

Selv om DM imod forventning således skulle tabe voldgiftssagen er der det mulige perspektiv, at så må arbejdsgiverne reglementere området ...

je

MASSER AF GRATISARBEJDE ...

Fagforeningerne fik afvist ønske om regler for overarbejde på universiteterne. Ministeriet ønsker ikke klare arbejdstidsregler

Universitetslærere er topscorere blandt de overarbejdende. Her har de ansatte i gennemsnit 7 timers overarbejde om ugen. Hver fjerde arbejder slet ikke over, mens gennemsnittet for de overarbejdende sniger sig op på ti timer om ugen. Arbejdsugen er således ikke 37, men 47 timer for universitetslærerne.

Blandt de sektorforskningsansatte arbejder otte ud af ti over, og arbejdsugen er gennemsnitligt på 44,5 timer (ifølge Gallupundersøgelse, oktober 1996).

Det massive overarbejde på universiteterne er i stor udstrækning gratisarbejde, for universitetslærere kan ikke få overarbejdsbetaling.

Undervisningsministeriet mener nemlig ikke at universitetslæreres arbejde er "kontrollabelt". Det er især forskningstiden, som er umulig at registrere under de nuværende forhold. Derfor er det også umuligt at operere med en "merarbejdstid", argumenterer ministeriet.

Ministeriet har imidlertid heller intet ønske om at få klarere arbejdstidsregler, som vil kunne ligestille universitetsansatte med andre offentlige lønmodtagere. Det kunne fx ske gennem en (central) fastlæggelse af en UFA-norm (for undervisning-forskning-administration) på 50-40-10. Hermed ville der være en norm for, hvilke funktioner, der skal udføres, og det ville klart

fremgå, når der blev leveret overarbejde.

Ministeriets holdning er således en uløselig "deadlock", når ministeriet hævder, at de nuværende forhold og regler omkring arbejdstiden er gode nok.

Arbejdsgiverne står stejlt

Fagforeningerne fik ved de netop afsluttede overenskomstforhandlinger et klart nej til et ønske om regler for overarbejde på universiteterne.

Ønsket var at få strammet merarbejdsreglerne op for at sikre, at udført merarbejde anerkendes af arbejdsgiveren og for at sikre at overarbejdsbetaling sker efter faste takster. Endelig ønskede man fristen for afvikling af overarbejde afkortet.

Grundlæggende ønskede fagforeningerne, at overenskomstens par. 11 skulle revideres. I dag fremgår af et uklart afsnit, at reglerne ikke gælder for undervisere/forskere ved universiteter, højere læreanstalter og forskningsinstitutioner. Dog gælder reglerne alligevel, hvis merarbejdet er pålagt og såfremt arbejdstiden er "kon-

trollabel". Denne passus ønskede fagforeningerne slettet.

I stedet foreslog fagforeningerne en formulering om, at "merarbejde så vidt muligt bør undgås", men hvor dette ikke er muligt, skal merarbejdet afvikles enten gennem afspadsering eller aflønning. Kravet skulle også gælde universitetslærerne.

Som en ny formulering ønskedes indsat, at såfremt merarbejdet undtagelsesvist viser sig at være nødvendigt, skal der indgås en aftale mellem den ansatte og dennes foresatte om merarbejdets grundlag og omfang.

Af reglerne skulle fremgå, at overarbejde såvidt muligt skulle afspadseres (i forholdet 1 overarbejdstime giver 1,5 times afspadsering). Og afspadseringen skulle ske senest inden udløbet af det næste kvartal. Såfremt afspadsering ikke kunne lade sig gøre, skulle der falde overarbejdsbetaling (i forholdet 1 overarbejdstime giver betaling for 1,5 arbejdstime).

Arbejdsgiverne afviste at gå ind på disse forslag.

je

RIP, RAP OG RUP

– undertrykker *Kylle, Rylle og Pylle* mener forskningsministeren



© Walt Disney

Det har chokeret mig som forskningsminister at forskningen er et af de steder, hvor ligestillingen har de trangeste kår. Nogle må jo have besluttet, at det skal være sådan. Svaret på, hvorfor der er så få kvinder i forskningsverdenen er da åbenbare. Man behøver bare at spørge til, hvem laver opslagene, hvem sidder i ansættelsesudvalgene osv’.

Forskningsminister Jytte Hilden mener, at det er mændenes skyld, at der er så få kvinder i faste stillinger i forskningen. Det er Rip-Rap-og-Rup, som bestemmer. Mændene vil helst ansætte nogle, som ligner dem selv: *“I stedet må vi have en Kylle-Rylle-Pylle effekt ved at der kommer flere kvinder ind ...”*, mener Hilden. *“Det må være forfærdelig pinligt at stå i en verden, hvor hele samfundsddebatten gennem de sidste ti år er gået fuldstændig hen over hovedet på alle ...”*

Bemærkningerne om de få kvinder i forskningsverdenen – kun 33 kvindelige professorer ud af 620 – var et led i Hildens lancering af pamfletten **“Hvorfor forsker? – karrierevej eller blindgyde”**, som blev offentliggjort i begyndelsen af april. Oplægget sætter focus på de yngre forskeres dårlige vilkår og manglende muligheder for at få en attraktiv karriere. Den handler samtidig om, hvordan systemet kan rekruttere de mest talentfulde unge for at få afløserne til de mange forskere, som går af lige efter årtusindeskiftet. *“Vi må se i øjnene, at en for-*

skerkarriere ikke har samme prestige i dag som tidligere, og at et forskerjob blot er et arbejde blandt mange. Det skærpes af, at der kommer nogle små ungdomsårgange, samtidig med at mange ældre forskere går af”, sagde hun og kritiserede forskningsverdenens evne til at omstille sig:

“Der er alt for lidt mobilitet i den verden. Mange steder i forskningsverdenen er man præget af holdninger, der så decideret hører til en svunden tid”.

Forskning er ikke et 24 timers martyrium

Jytte Hilden mener, at kvinder har dårligere vilkår end mænd til at meritere sig i de år, hvor de har små børn. Men hun afviser andre sociologiske forklaringer på, hvorfor der er så få kvinder, som søger ind i forskningsverdenen. Traditionelt opfattes forskning af mange forskere og af forskningsverdenen som et kald, hvor der ikke er plads til at være lønarbejder kl. 9-16. Det er en tilværelse, som ikke giver plads til at passe børn og familie – og den giver dermed dårligt rum for kvinder.

Men den forklaring holder ikke, mener Jytte Hilden: *“Der er godt nok nogle forskere, som mener at forskning er et kald. Forskningen har traditionelt været opfattet som et 24-timers martyrium. Det lå i kortene, at man skulle tilsidesætte alt andet; venner, familie og børn osv. måtte komme i anden række. den går ikke mere. Moderne unge vil ikke leve på den*

måde, de er ikke puritanere. Derfor er det nødvendigt, at vi gør op med en række af de dogmer, der præger forsknings-systemet. Det er nemlig mange steder stadig karakteriseret af normer, der hører en svunden tid til ...”, lød ministerens anklage mod forskningsverdenen. Uden at bruge udtrykket “lønarbejder-bevidsthed” og tale om 9-16 -arbejdstid sagde hun:

“Unge vil det hele: Familie, børn, venner og karriere. De vil være hele mennesker og have frie muligheder for selv at tilrettelægge tilværelsen. På arbejdspladsen vil de have medindflydelse, fleksibilitet og personlige og faglige udviklingsmuligheder. Hjemme vil de have kærlighed, knus og mere tid. Og så er de frem for alt utålmodige; de sidder ikke og venter på, at tingene sker af sig selv. Vi skal indrette forskningens arbejdsmarked, så det passer til den moderne leveform ved indgangen til det 21. århundrede”, sagde ministeren.

“Det bliver nødvendigt at lave om på mange af de vilkår, vi byder vores forskere i dag, så de passer til de krav og forventninger, som unge stiller, når de skal vælge job ...”

Og der må særlige indsatses til for kvinder. Hilden foreslår således, at der oprettes særlige stillinger, fx efter KU’s Curie-Stipendium-model.

Ånden skal ændres

Hilden mener, at “ånden” på forskningsinstitutionerne skal ændres: *“Alt for mange forskere*

føler sig isolerede og ensomme. Det giver stress. Ledelsen skal udfylde en positiv rolle for medarbejderne ved at sætte rammer og grænser for arbejdet, så det bliver meningsfyldt ...”

Forskningsministeren sætter også focus på de dårlige vilkår for løstansatte: *“Vi skal skabe mere attraktive ansættelsesvilkår. Hvor mange unge kan vi fx tiltrække i et system, hvor man i mange år skal gå rundt som daglejer, før man kan få en fast stilling ...”*, spurgte Hilden, som ikke på forhånd vil afvise, at højere løn til forskerne kunne være en del af incitamentet.

Forskerne skal flytte sig: *“Man må gøre op med den kuvøse mentalitet, som stadig præger nogle institutioner. Vi skal øge mulighederne for mobilitet; vi har brug for tilbud til de unge, som er villige til at flytte sig både nationalt”*.

Hun lancerede nok engang ideen om, at sektorforskningen skal undervise, men hun havde ingen konkrete meldinger på, hvordan det skal gøres, og om det skal betales af universiteterne?

Ressortstrid

“Jeg har foreløbig ikke besluttet andet end at fremlægge dette oplæg, som bærer præg af min måde at tænke på. Til efteråret fremlægges så mere konkrete initiativer på baggrund af den kommende debat”, sluttede Hilden.

Hovedparten af de danske forskningsmidler bestyres af universiteterne og dermed af Undervisningsministeriet. Hun fandt det ikke påfaldende, at hun med mange af sine debatideer faktisk blandede sig i Ole Vig Jensens område. Forskning er nu engang hendes felt, så det er uundgåeligt, at hun berører ministerkollegaens ressort, hed det.

UNGE FORSKERES KRAV

Forskningsminister Jytte Hilden fik ros, men blev også mødt med kritik da hun var på reklameturne om forslag, der skal forbedre de unges muligheder i forskningsverdenen

Af Jacob Thommesen

RISØ, d.10.4.95

"Jeg tror ikke på, at forskningen har et dårligt image hos de unge. Vi har ingen problemer med at rekruttere forskere – de unge står i kø for at læse ph.d., og der er altid utallige ansøgninger". Rektor Birthe Jensen fra Danmarks Farmaceutiske Højskole var den mest kritiske blandt paneldeltagerne, da forskningsminister Jytte Hilden var på reklamefremstød for sit seneste udspil **"Hvorfor forsker – karriervej eller blindgyde?"**.

Ministerens gennemgående tema er, at de unge i dag har nye værdier og forventninger, og dem kan forskningsverdenen ikke kan leve op til. Farmaceutrektoren indvendte derimod, at en masse strukturelle barrierer gør det svært for de unge at få fodfæste – og at et centralt problem er, om der er overhovedet er plads til alle, der gerne vil forske.

Der var kun få røster fra humaniora og samfundsvidenskab i forskningsminister Jytte Hildens konference på forskningscenter RISØ om unge forskeres vilkår. Panelet bestod heller ikke af de ombejlede unge, men af ledere fra forskningsinstitutioner og erhvervsliv. Til gengæld opfordrede ordstyrerne de unge blandt tilhørerne til at melde sig i debatten mellem indlæggene.

Ministeren fik generelt stor ros for sit initiativ, men der var da også enkelte kritiske indvendinger mod nogle af prøveballonerne i udspillet. Farmaceutrektoren var den mest kritiske overfor vinklingen; hun var i tvivl om udspillet fokuserede på de rigtige problemer, når det hævdes at forskningsverdenen ikke kan opfylde de unges ønsker og krav: De vil ikke presses *"ind i oldnordiske systemer og rammer, der blev etableret dengang deres bedsteforældre var unge"*, som ministeren formulerede det.

Vicedirektør Jørgen Kjems, Risø, var tilsyneladende enig i ministerens problemformulering. *"Det er ikke de unges problem, men de gamle's. Det er altså institutionernes problem"*.

Krav om mobilitet

En af de strukturelle barrierer er de mange løse stillinger, som gør den unge forskers status meget usikker. Dette problem berøres også i ministeriets udspil, der dog har en lidt tvetydig adgang til spørgsmålet om stillingsstruktur. På den ene side konstateres det, at en forskerkarriere begynder med en flerårig daglejertilværelse i forskellige løse stillinger, inden man i en alder af 40 eller 50 år kan opnå en fast stilling som lektor. Men efter at have formuleret dette som et problem konstateres på den anden side, at der findes en 'kuvøsementalitet' og der kræves 'mobilitet og internationalisering'.

Ministeren foreslår blandt andet, at et to-årigt ophold 'udenfor murene', dvs. i en anden forskningsinstitution eller i erhvervslivet, kan være meriterende i sig selv – måske ligefrem et krav. Desuden foreslås et forbud mod at 'ansætte sine egne': *"Det burde være et mål i sig selv ikke at ansætte sin egen kære yngel, men i stedet at sætte dem ud af reden, så de kan lære at flyve selv."*

Afskaf de faste stillinger!

Risødirektør Jørgen Kjems fulgte tråden op: *"Afskaf de faste stillinger!"* lød hans forslag. Dette forslag vakte en del protester. Birthe Jensen mente, at de unges problem netop er, at de må kæmpe om stillingerne:

"De ønsker stabilitet i ansættelsen." Og i den efterfølgende debat undrede en af konferencens deltagere sig over, at Kjems med sit forslag ville bruge pisk til at sikre mobilitet.

Vicedirektør Søren Isaksen fra Nordisk Kabel og Tråd sympatiserede i sit oplæg med ønsket om at afskaffe de faste stillinger: *"Usikkerhed er sundt,"* hævdede han. Senere, efter at flere tilhørere havde kritiseret denne udlægning, præciserede han sit synspunkt: *"Vi skal udfordre os selv."* Han foreslog, at universitetsforskerne deler usikkerheden imellem sig, i stedet for den nuværende skæve fordeling med



Rektor Birthe Jensen, Farmaceuthøjskolen

100 % procentssikkerhed hos de fastansatte, og slet ingen sikkerhed i starten af karrieren.

Programmidler og vilde ideer

Farmaceutrektor Birthe Jensen mente ikke, at det skulle være nødvendigt at tvinge de unge til at 'flytte sig':

"Det er ikke noget problem at få dem til at rejse ud. Problemet er at få dem hjem igen." Desuden brød hun sig ikke om forslaget om 'ikke at måtte ansætte egen yngel' – ikke mindst fordi netop DFH er den eneste indenfor sit fagområde i Danmark. Birthe Jensen foreslog nærmest det modsatte af Kjems, nemlig at oprette flere faste stillinger, f.eks. ved at konvertere nogle af de mange programmidler – et forslag, der iøvrigt også indgår i ministerens udspil.

I det hele taget benyttede DFH's rektor lejligheden til at rette kritikken mod anvendelsen af programmidler i forskningsbevillingerne:

"Der er for mange af dem, og programmerne er for store." Denne kritik blev fulgt op af flere konferencedeltagere, som ærgrede sig over at skulle bruge alt for meget tid på bureaukratiske ansøgningsprocedurer. Birthe Jensen mente desuden, at de store forskningsprogrammer favoriserer etablerede forskningsgrupper og dermed de mere modne forskere.

"Bevillingssystemet gør det svært for unge forskere at komme til med vilde ideer...". Og dermed gik hun også på tværs af en anden tendens i ministerens udspil og blandt paneldeltagerne, nemlig anræbelsen af korpsånd, teamwork og fælles værdier.

Stærkere ledelse – ikke anarki

Udspillet henviser til, at mange forskningsmiljøer er meget individualistiske og præget af "so-

cial isolation" og *"manglende fællesånd og -værdier"*. Denne problemformulering fører til en øget fokus på **ledelse**. Det er ledelsen, der ikke har kunnet *"sætte rammer og grænser for arbejdet, så det bliver meningsfuldt"*. Men samtidig opfattes ledelsen som løsningen på disse problemer med formløshedens tyranni":

"En forskningsinstitution bør opfattes som en enhed, og man skal have en fornemmelse af, at man arbejder for de samme mål og visioner. Teamwork er et af nøgleordene."

"Ledelsen... bør stille krav til den enkeltes resultater og kvalitet, således at motivationen altid holdes oppe. Det kræver en forskningsledelse, der reelt kan og tør lede."

Denne tråd blev fulgt op af forskningsdirektør i NKT Søren Isaksen. Han udlagde den historiske udvikling og mente, at forskning i dag snarere bør betragtes som et håndværk end en kunst, og at forskere ikke er noget specielt i forhold til andre håndværkere.

"Forskningen i dag skal først og fremmest være nyttig – og i mindre grad end tidligere 'erkendelsesmæssig forskning'." På grund af forskningens ændrede karakter er der brug for at gøre op med nogle af de dogmer, der stammer fra dengang resultaterne afhang af store enere – f.eks. forskningsfriheden.

Et andet gammelt dogme er efter Søren Isaksens mening, at forskningen skulle trives med **anarki**. *"Der er tværtimod brug for professionalisme. Forskningen har behov for en virksomhedstankegang, med fokus på gruppe og fællesskab – og virksomhed kræver ledelse."* Han afsluttede sit oplæg med at hævde, at det sociale klima betyder mere end det fysiske, og at det netop bør være en ledelsesopgave at sikre dette klima.



Hans konklusion var, at ledelsen må have bedre rammer, og ønskede derfor en ændret styrelseslov.

Ældre mænds krav til de unge... Isaksens indlæg provokerede Rikke Schubart, ph.d.-studerende på filmvidenskab. Hun syntes, at hele konferencen havde fået karakter af, at ældre mænd stillede krav til de unge.

"Jeg er fuldstændig uenig med det sidste indlæg. Jeg opfatter anarki som noget positivt – men I kræver ensretning!" Hun havde selv formuleret sit ph.d.-emne og fandt det ligesom Birthe Jensen vigtig, at forskningsverdenen har plads til 'vilde ideer' – men at de store forskningsprogrammer allerede favoriserer teamwork og store projekter. Denne erfaring blev i øvrigt bekræftet af en anden yngre forsker, der kunne fortælle, at hun havde fået afvist en ansøgning hos et forskningsråd til dels med den begrundelse, at hun havde angivet sig selv som projektansvarlig – og altså ikke en ældre og mere etableret forsker.

Søren Isaksen besvarede Rikke Schubarts kritik med at forklare, at moderne professionel ledelse ikke betyder 'kæft, trit og retning'. I det hele taget var begrebet ledelse et nøgleord i debatten, hvor de fleste paneldeltagere opfattede 'bedre ledelse' – og gerne flere beføjelser til ledelsen – som et svar på flere af problemerne.

Dette gjaldt også for Anne Grete Holmsgaard, tidligere MF for VS og SF, senere formand for Ligestillingsrådet og p.t. universitetsdirektør på DTU. Hun rettede i forbindelse med ligestillingsdebatten en kritik mod de formelle ansættelsesprocedurer:

"Det er uacceptabelt, at ledelsen ikke har noget at skulle have sagt ved ansættelserne. Det ville være uhørt i erhvervslivet." Hvis ledelsen får større indflydelse på proceduren, vil de efter hendes mening være bedre rustet til at tage ligestillingshensyn.

Til slut samlede Jytte Hilden op på debatten ved at hævde, at det nu er en irreversibel proces. Når først debatten er sat i gang, skal der nok ske noget. Hun lovede bl.a., at hun ville undersøge problemet med langsomme procedurer, både i forbindelse med ansættelser og programmidler. ■

KARRIERE ELLER BLINDGYDE?

Forskning er for ildsjæle. Men det skal ikke være diskvalificerende "kun" at levere 37 timers god forskning...

Af lektor BJARNE ANDRESEN,
fmd. f. DM's forsknings- og uddannelsesudvalg

For første gang i lange tider fokuseres i et politiker-initiativ på forskerne og deres forhold i stedet for på erhvervslivets forventede behov.

Det sker i "Hvorfor forsker? – karriere eller blindgyde" som forskningsminister Jytte Hilden kalder sin pamflet om forskningsrekruttering, som blev offentliggjort under stor ståhej i midten af april: pressemøde mandag, møde med Århus-studerende tirsdag, og møde med institutioner og organisationer på Risø en torsdag midt i april.

Debatoplægget er absolut et positivt stilskefte. Ministeren siger, at det skal gøres attraktivt at blive forsker. Årsagen er selvfølgelig de små ungdomsårgange, som også alle andre erhvervslas om i disse tider, men det gør da ikke de konstaterede problemer mindre vigtige.

Ministeren indser ganske ærligt, at lønnen for en forsker i det offentlige absolut ikke er noget at skrive hjem om. Hun er også på det rene med, at de mange løsansættelser uden sikkerhed og under kummerlige forhold i en årrække efter den færdige uddannelse heller ikke er noget, der ligefrem indbyder til at starte en karriere i den retning. Endelig beklager hun, at andelen af kvinder i en statslig forskerkarriere er markant lavere end andelen af kvindelige Ph.D.'ere.

Alt i alt kan dette sammenfattes som **dårlige arbejdsbetingelser**, der ikke kan konkurrere med ulighederne i privat ansættelse. Mange udmærkede løsningsmodeller peger Jytte Hilden selv på, f.eks. hurtigere fastansættelse, mere samarbejde for at holde gejsten oppe, regelmæssig forskningsorlov til at skaffe ny inspiration, og arbejdsgivers ansvar for at hjælpe med at finde job til ægtefællen, når kravet om mobilitet rykker familien op. Vi kunne ikke have sagt det bedre selv. I skærende kontrast hertil stod Jørgen Kjems' indlæg på Risø, hvor han slog til lyd for fjernelse af enhver fast stilling og behændt styring af forskningsindsatsen. Det er nok ikke lige det, der skal til for at gøre en forskerkarriere attraktivt.

Andre emner hoppes der let hen over som noget, der bare må accepteres: Først og fremmest den alt for **lave statsløn**, som forhindrer den eftertragtede mobilitet fra erhvervslivet ind i den statslige forskningsverden. Det problem behøver ministeren slet ikke at inddrage andre i, da det står i hendes magt egenhændigt at løse det den dag, hun ønsker. Andre forhold ved den statslige ansættelse, som ikke kan måle sig med private forskeres betingelser, er de store og stadigt voksende krav om administration, fondsansøgninger, rapporter osv., som levner en ubehageligt lille andel af vores arbejdstid til det, vi er trænet i og er gode til: forskning. Her kunne staten igen gøre jobbet meget mere attraktivt ved at fjerne mange administrative rutiner, eller overlade dem til andre, og ved at sørge for finansiering af en større del af forskningen gennem institutionernes basisbevillinger.

Endelig vil et par af forslagene ikke fungere i praksis. Ministeren foreslår bl.a., at forskere, som i en periode har behov for mere tid sammen med familien, skulle kunne udføre deres job (og evt. Ph.D. studium) på **nedsat tid**. Det lyder smukt, men jeg er alvorligt bange for, at det ville være at gøre de unge forskere en bjørnetjeneste, da konkurrenterne til de fremtidige faste stillinger eller avancementer jo fortsat kører på for fuld damp, så man i realiteten sætter sig selv bagud i køen. Og har man mistet ret meget fremdrift i karrieren, vil det næsten være umuligt at indhente igen. På et internationalt jobmarked kan Danmark ikke køre sin egen blidere meritingspolitik.

Netop **arbejdstiden** er nok et af de mere kildne punkter i en forskerkarriere, og Jytte Hildens oplæg indeholder da også modsætninger her, idet det både indser, at det at være forsker er et lønarbejde som så mange andre og samtidig hævder, at en forskers kald aldrig

kan blive et 8-16-arbejde. Der er ingen patentløsninger, for der skal både være plads til den forsker, der vil være et fuldt menneske og også have plads til andre ting i livet – og så ildsjælden, der arbejder i døgn drift.

Vi må derfor sikre et system, hvor det ikke er diskvalificerende "kun" at levere 37 timers god forskning om ugen, uden af den grund at spænde ben for den helt opslugte. Det vil absolut være til gavn for børnefamilier og vil givet gavne visse arbejdspladser noget masochistiske kultur ved at sætte fokus på effektiv færdiggørelse af opgaverne inden for normal arbejdstid, (som Lotta Steuch ofte er blevet citeret for at have observeret i sit konsulentfirma).

Øremærkede stillinger til **kvinder** – ja det stygge ord kønskvotering – er også nævnt og blev på Risø fremlæggelsen i sædvanlig stil hamret ind af Anne Grete Holmsgaard. En påstand om, at fordi kvinder udgør 50% af befolkningen, så skal de partout også indtage en tilsvarende andel af enhver ansættelseskategori, bliver jo ikke rigtigere af idelig gentagelse, er demagogi.

Sandheden er snarere, at karrierebetingelserne som forsker i statens tjeneste er for ringe og de personlige ofre for høje. Det har de fleste kvinder indset og vælger derfor andre veje, mens vi mænd nok er noget langsomme i opfattelsen og trækker større vekslers på vores familier, end kvinderne er villige til. Kønskvotering og øremærkede stillinger – ud over at skilte med, at kvalitet kun er af højst sekundær betydning – kan kun være sympotombehandling.

Den eneste konsekvente løsning, som tilmed ville være til gavn for både kvinder og mænd, er at forbedre arbejdsbetingelserne for en statslig forskerkarriere: større jobsikkerhed, mindre forskningsfremmed belastning, mindre stress, større fællesskab om opgavernes løsning, og bedre karrieremuligheder. ■

PH.D.'ERE KRITISKE OVERFOR AFTALE

Hvorfor falder vores løn, og hvorfor skal vi have dårligere pensionsvilkår end andre, spurgte ph.d.'ere



KØBENHAVN, d. 3.4.97

AC-formand Søren Vang Rasmussen er næsten sikker på, at der er en aftale på plads for ph.d.'erne. Han har personligt haft møde med skatteministeren og herfra var der ingen problemer. Alligevel understregede AC-formanden **forbeholdene "indtil aftalen er underskrevet på papir og tiltrådt"**. Et sidste hængeparti er bl.a. at Undervisningsministeriet skal være med til at fastsætte ikræfttrædelsestidspunkt.

AC-formanden optrådte på DM's, DJØF's og ingeniørernes

årlige ph.d.-dag. Dagsordenen lagde op til en generel diskussion af ph.d.'ernes forhold, da aftalen ikke var underskrevet og det dermed var formålsløst at gå ind på de tekniske detaljer i aftalen. Alligevel krævede de ca. 75 repræsentanter for ph.d.'erne forklaring på dele af aftalen.

Løntab på grund af pensionsindbetaling

Aftalen betyder, at ph.d.'ernes månedlige bruttoløn falder med ca. 1.200 kr. månedlig. Med en skatteprocent på ca. 50 betyder det et tab på ca. 500-600 kr. månedlig i lønningsposen. Tallene er baseret

på at bruttolønnen er ca. 220.000 kr. både under den gamle studenterløn og efter den nye stipendieordning. Efter den nye ordning stiger bruttolønnen, men da arbejdsgiverne imidlertid skal til at betale pensionsbidrag (som tages af bruttolønnen), bliver den udbetalte løn mindre. Til gengæld stiger altså pensionsindbetalingerne, som udløses om 30 år.

At merudgifterne til pension skal dækkes af ph.d.'ernes penge skyldes, at arbejdsgiverne krævede en "nulsumsløsning", hvor staten ikke kom til at betale mere, fordi ph.d.'erne skulle have status som lønmodtagere.

Nulsumsløsningen undrede en af ph.d.'erne, som havde regnet på samfundsøkonomien i projektet: *"Aftalen er ikke udgiftsneutral. Barselsordningen er meget bedre under den gamle ordning ..."*, sagde een og en anden tilføjede, at Staten får jo penge ind fra både skatter og arbejdsmarkedsbidrag ...

Til gengæld har AC-organisationerne afsat 6 mio. kr. af overenskomstpengerne for at undgå en endnu større lønnedgang. Og i den pulje så AC-formanden et perspektiv i: *"I overenskomsten får man ikke det hele på en gang, men skal løftes lidt efter lidt. Nu er der slået hul på den, og jeg er sikker på, at der ved de kommende OK-forhandlinger vil blive indgået lignende aftaler"*.

Mulighed for tillæg

AC-formanden karakteriserede den kommende aftale som det bedst opnåelige: *"Nettolønnen bliver godt nok mindre i ph.d.-tiden. Til gengæld bliver der sat penge af til pension allerede under ph.d.-tiden (og det er i øvrigt fagforeningernes politik, at al løn skal være pensionsgivende). Og dermed bliver der et plus på bundlinjen for ph.d.'erne, hvis man ser aftalen i en helhed"*.

Søren Vang Rasmussen fremhævede i øvrigt, at de nyligt indgåede overenskomster gav ph.d.'erne mulighed for at forhandle og få tillæg på linie med alle andre ansatte. Han kom ikke nærmere ind på, at tillæggene dermed også skal fordeles i konkurrence med de "almindelige"

VIP'er samt at effekten kan blive en større forskel i vilkår, fordi til lægsmuligheden vil blive brugt på bestemte hovedområder (fx naturvidenskab og jura med rekrutteringsproblemer).

Overenskomst-dækning?

"Tidligere har AC-formanden kaldt ph.d.-studerende for en hybrid, der var sammensat af forskellige mere eller mindre kolliderende elementer. Nu er man gået fra en MAC1 - for MAKVÆRK nr. 1 - til en MAC2 - model med nye modsætninger ...", mente en ph.d.'er

Ph.d.'erne undrede sig over, at de ikke var kommet ind under de almindelige aftalevilkår under overenskomsten for AC-lønmodtagere, når nu chancen var der. Det betyder bl.a. at der er aftalt særlige pensionsvilkår på 70 pct. af det normale. *"Det er da mærkeligt, når vi nu troede, at vi skulle være fuldgældige medlemmer af arbejdsmarkedet ..."*

Ingeniørforeningens formand Jens Heide - som har været med til at forhandle - var enige med ph.d.'erne i, at der var elementer i aftalen, som var utilfredsstillende. Men han forklarede, at det havde været umuligt at få arbejdsgiverne til at acceptere almindelig overenskomst-dækning: *"Det er rigtigt, at vi stod med et enten-eller -valg i den forhandling. Enten kunne vi vælge at forlade forhandlingerne uden en løsning. Eller også måtte vi tage den forbedrede status som 'lønmodtager', så godt vi nu kunne få den. Vi valgte det sidste ..."*

TIDSPROBLEMET

Ph.d.'erne har for lidt tid til deres videnskabelige afhandling. Det kan stille krav om, at de 840 timers pligtarbejde afskaffes ...

"Ph.d.-stipendiaterne er klart mere pressede end tidligere. Det kunne lettes ved at man enten forlængede forløbet med et halvt år, således det hed 3 år til projektet og et halvt års arbejde eller at man tog det halve års pligtarbejde - de 840 timer ud ...", siger prodekan og kemilektor Flemming M. Nicolaisen. Han er den på KU-naturvidenskab, som har det bredeste overblik over, hvordan det går med ph.d.'erne under den nye forskeruddannelse.

Tidsproblemet har med mellemrum været fremhævet som det største problem for kvaliteten i ph.d.-reformen. Det har imidlertid været parkeret, mens

problemet med "lønmodtagerstatus'en" blev løst. Da det problem nu synes løst, så dukker tidsproblemet igen op.

Det er formaliseret, at stipendiaterne skal have et halvt års uddannelsesophold, et halvt års kursusaktivitet og et halvt års lønarbejde (840 timer). Det betyder, at de nye ph.d.'ere kun har halvandet år til at udforme afhandlingen, mens de gamle kandidatstipendiatere havde to år.

"Det er indlysende, at disse formelle krav giver mindre tid til den egentlige ph.d.-afhandling; på naturvidenskab til at lave eksperimentelt arbejde. Det halve år i udlandet burde godt nok gå til projektarbejde, men

det kan i praksis også være et afbræk, hvis man er uheldig".

Den nye ordning havde sit første store optag i sommeren 1996 og stipendiaterne fra dengang skal således til at afslutte deres projekter nu til sommer. Nicolaisen har imidlertid ikke på nuværende tidspunkt overblik over, i hvor stort omfang, der bliver tale om tidsoverskridelser eller forlængelser af projektperioder. *"Men hvis loven siger, at de skal nå det på 3 år, så må vi jo nå det inden for den tidsramme"*, hedder det pragmatisk fra prodekanen.

Kun 18-20 måneder til projektet

Problemet med tiden var et af de få kritiske temaer, da Folketingets Forskningsudvalg og Uddannelsesudvalg holdt høring om kvaliteten i forskningen i slutningen af marts måned. Her sagde humanisten, docent Lise Hannestad, at

det er svært at lave en afhandling på 3 år, når man samtidig skal stå til rådighed for sit fakultet i 840 arbejdstimer samt følge kurser. Konsekvensen er, at det kræver langt større ressourcer at få ph.d.-studerende gjort færdige til tiden.

Også professor Karin Hammer fra DTU kaldte tiden utilstrækkelig inden for hendes fagområde, mikrobiologi: *"Det kan inden for 18-20 måneder være vanskeligt at gennemføre et videnskabeligt projekt, der kan skrives sammen til en international publikation"*.

Økonomiprofessor Nina Smith var HH-Århus sagde: *"Det 3-årige studieforløb er tidsmæssigt meget presset, og ansættelsesvilkårene som ph.d.'er er tilsyneladende ikke attraktive nok til at tiltrække tilstrækkeligt mange af de bedste kandidater på nogle samfundsvidenskabelige områder"*.

TVIVLSOMT FREMSKRIDT...

AC-formand: Ros og kritik af græsrodsarbejde

AC-formanden luftede i øvrigt sine betænkeligheder ved den manglende dimensionering af ph.d.-antallet. Han mener, at der er sket en betænkelig stigning i antallet. Den nye aftale betyder imidlertid, at der påhviler institutionerne lidt flere forpligtelser:

"Aftalen vil virke adfærdsregulerende; fordi institutionerne vil tænke lidt mere over formålet, før de opslår ph.d.-stipendier; fordi de kan se, at lønmodtagerstilling indgår lønmæssigt anderledes. De vil være mere kvalitetsorienterede".

AC-formanden kom i kraftig modvind da han roste ph.d.'erne for at lave et dygtigt græsrodsarbejde: *"Det var imidlertid en fejl, at I rettede kritikken mod AC. Hermed lå hele presset på AC, og Undervisningsministeriet – som var problemet – kunne læse sig tilbage og se på ..."*

Den udlægning fandt ph.d.'erne helt upassende, for kritikken mod AC handlede bl.a. om, at AC blev bebredt sin passivitet i loyalitet med gamle aftale om forskeruddannelse – uanset at Undervisningsministeriet ikke overholdt deres del af aftalen: En repræsentant for ph.d.-foreningen, som har fulgt hele forløbet, sagde: *"Det er absurd, at vi bliver bebredt vores græsrodsarbejde". Hvis vores kritik ikke skulle rettes mod den organisation, som angiveligt forhandlede på vores vegne, hvem skulle vi så have rettet den imod? Det var jo AC, som stod for de direkte forhandlinger med modparten ..."*

ja

Venter på evaluering

Politikerne – og embedsmændene bag reformen – har hårdnakket afvist, at ph.d.-forløbet forlænges med et halvt år. Heller ikke Evalueringcenterleder Christian Thune kunne levere argumenter for en forlængelse. *"Studie-intensiteten er typisk lav i Danmark. I lande med meget større egenfinansiering taler ingen om studietidsforlængelse"*, sagde han og gav en yderligere forklaring på, hvorfor danske ph.d.'ere bliver senere færdige end i udlandet: Efteruddannelse er underprioriteret herhjemme.

Den eneste mulighed for at forbedre vilkårene er således, at de 840 timers pligtarbejde afskaffes. Det er Undervisningsministeriets hensigt at lave en indholdsmæssig evaluering af ph.d.-reformen, og problematikken bliver utvivlsomt central til den tid. Det er uvist, hvornår ministeriet iværksætter evalueringen.

ja

Udtalelse fra landsnetværket af ph.d.-ere fra årsmøde på RUC:

Landsnetværket anerkender generelt aftalen som et fremskridt, da ph.d.-erne nu får mulighed for at vende tilbage til lønmodtagerstatus og overenskomstsyste-
met. Ph.d.-erne kan nu forvente, at deres løn- og ansættelsesforhold gøres til genstand for for-
bedringer under kommende løn- og overens-
komstforhandlinger. Det kan dog undre, at
ph.d.-erne i kraft af aftalen ikke bliver en del
af den almindeligt gældende overenskomst
mellem AC og Finansministeriet. Ved Under-
visningsministeriets store høring om forsker-
uddannelserne i juni 1996 blev der således
fra alle parter udtrykt ønske om overgang til
fuld og almindelig lønmodtagerstatus.

Landsnetværket er også kritisk overfor ad-
skillige enkelt-elementer i aftalen. Disse kritik-
punkter omfatter:

Lønnedgang og 70% pensionsordning

Den i aftalen indeholdte lønnedgang er som
udgangspunkt ikke acceptabel. Den modifice-
res dog af en forøget pensionsdækning.

Sammenlignes der med forholdene før
ph.d.-reformen i 1993, må det konstateres, at
der er tale om en yderligere forringelse af
gruppens lønforhold. Ved ordningens start for
snart fem år siden fik ph.d.-erne en lønned-
gang på ca. 4.000 kr. pr. måned og blev samti-
dig udelukket fra overenskomstsyste-
met. Prisen for nu at komme ind i overenskomstsyste-
met igen, vil i følge aftalen blive en yderligere
lønnedgang på gennemsnitligt ca. 700 kr. pr.
måned.

Landsnetværket stiller sig stærkt tvivlende
overfor, om aftalen vil gøre det muligt nu eller
senere at indhente det historiske løn-efter-
sløb, ph.d.-reformen gav anledning til. Det er klart
tilfredsstillende, at det nu skal overlades til lo-
kale lønforhandlinger at forsøge at indhente
dette eftersløb.

Den i aftalen indeholdte pensionsordning
udmøntes på basis af 70% af lønnen, hvilket
bl.a. må skyldes den ovenfor nævnte næsten
fem år lange udelukkelse fra overenskomstsyste-
met. Alle andre AC-grupper har i denne peri-
ode nydt godt af AC-organisationernes gene-
relle princip om, at alle løndele skal være
100% pensionsgivende.

Set samlet og over årrækken er lønnedgan-
gen og de ringe(ere) pensionsforhold en helt
uacceptabel forringelse af lønvilkårene for
gruppen af ph.d.-ere.

A-kasseforhold og dagpengesagen

Den manglende A-kassedækning, der admini-
strativt og med tilbage virkende kraft blev
trukket ned over hovedet på ph.d.'erne var en
enestående forringelse af ph.d.-ernes rettighe-
der. Det er tilfredsstillende, at disse forhold nu
kan bringes ud af verden for igangværende
ph.d.-ere såfremt der kan skiftes til den nye
ordning i tilstrækkelig god tid til at opfylde A-
kassekravene.

Der er dog et stadigt stigende antal ph.d.-
ere, hvis forhold er klart forringede fordi de
ikke er blevet færdige til tiden eller fordi de er
blevet arbejdsløse efter opnåelse af ph.d.-gra-

den. Igangværende ph.d.-ere vil blive stillet
overfor de samme problemer ved færdigg rel-
sen af deres projekt, såfremt de af andre år-
sager (se nedenfor) vælger at forblive på den
nuværende ordning.

Landsnetværket må derfor ligeledes kriti-
sere, at de faglige organisationer under AC
endnu ikke har fået opklaret (u)lovligheden
af dag pengesagen, d.v.s. Arbejdsministeriets
relegering af ph.d.-ansatte, der i hele deres
forløb har været indmeldt i A-kasse under for-
udsætning af, at de var fuldgældige medlemmer
af A-kassen.

Rejsedækning

I modsætning til almindelige overenskomts-
ansatte har ph.d.-erne stadig ikke krav på
time/dagpenge-godtgørelse ved rejser i ind- og
udland.

Ligeledes har ph.d.-erne ifølge aftalen hel-
ler ikke krav på hverken overenskomstfastsat
befordringsgodtgørelse i forbindelse med rej-
ser eller overenskomstfastsat flyttegodtgørelse
i forbindelse med udlandsophold.

Endelig har ph.d.-erne heller ikke krav på
støtte til at medbringe ægtefælle og/eller børn
ved de længerevarende udlandsophold, som
er kraftigt tilskyndet i ph.d.-reformen. Disse
forhold er utilfredsstillende.

Overgang fra gammel til ny ordning

Udover den ovenfor omtalte lønnedgang m.v.
er der en række forhold, som for mange
igangværende ph.d.-ere kan virke motive-
rende for ikke at skifte til den nye ordning.
En af de få fordele ved den endnu igang-
værende ordning er den udvidede adgang til
barselsorlov. Denne fordel er afskaffet i den
nye ordning. Endvidere indeholder den eksis-
terende ordning en udbetaling af et ekstra
SU-klip i hver af de sidste fem måneder af
projektforløbet. Den samlede værdi af disse
fem klip er ca. 18.000 kr., som den enkelte
ph.d.-er må give afkald på ved overgang til
den nye ordning. Denne problematik rammer
især ph.d.-ere, som er kommet et stykke ind i
deres projektforløb.

Landsnetværket kan således konstatere, at
det stadig er et helt åbent spørgsmål, om afta-
len vil få nuværende ph.d.-ere til at overgå til
den nye ordning.

De mange uklarheder omkring overgan-
gen til den nye ordning skal sammenholdes
med, at den enkelte ph.d.-er får to måneder
til at afklare om den pågældende vil overgå
til den nye ordning eller ej. Det må forventes,
at disse uklarheder vil skabe et stort pres på
de respektive faglige organisationers rådgiv-
ning af de enkelte ph.d.-medlemmer umiddel-
bart efter aftalens ikrafttræden.

Landsnetværket kan kontaktes gennem

Ulf Kjellerup,

RUC <uk@teksam.ruc.dk>

Finn E. Petterson,

DTU <its-fp@pop.dtu.dk>

Jørgen Bjørnstrup,

AU <jorgen@vision.auc.dk>

HHK UDSÆTTER SIT EDB-SYSTEM

Handelshøjskolen har udsat beslutning om den studieadministrative del i VUE-systemet, og DTU vil selv udvikle deres personaleadministrative del ...

Af JACOB THOMMESEN

Så er der igen meldinger om forsinkelser i VUE-projektet – de videregående uddannelsers edb-system. Ikke alt går helt efter planen: Kort før påske besluttede HH-København at gå i venteposition, hvad angår den studieadministrative del, STADS. Den beslutning varsler nye problemer for projektet med de mange kælenavne, fx Stjernekrigsprojektet, BIG BROTHER.

Undervisningsministeriet har presset på for at få det studieadministrative system på plads. Dermed er det nemlig nemmere at kontrollere in- og output og dermed fordele taksameter-beløninger.

HHK siger, at som STADS fungerer i den nuværende version, kan systemet ikke tilfredsstille deres behov; deres eget system fungerer bedre. Derfor udskyder HHK den endelige beslutning til slutningen af 1998, evt. starten af 1999. Det er en overskridelse på et halvt år.

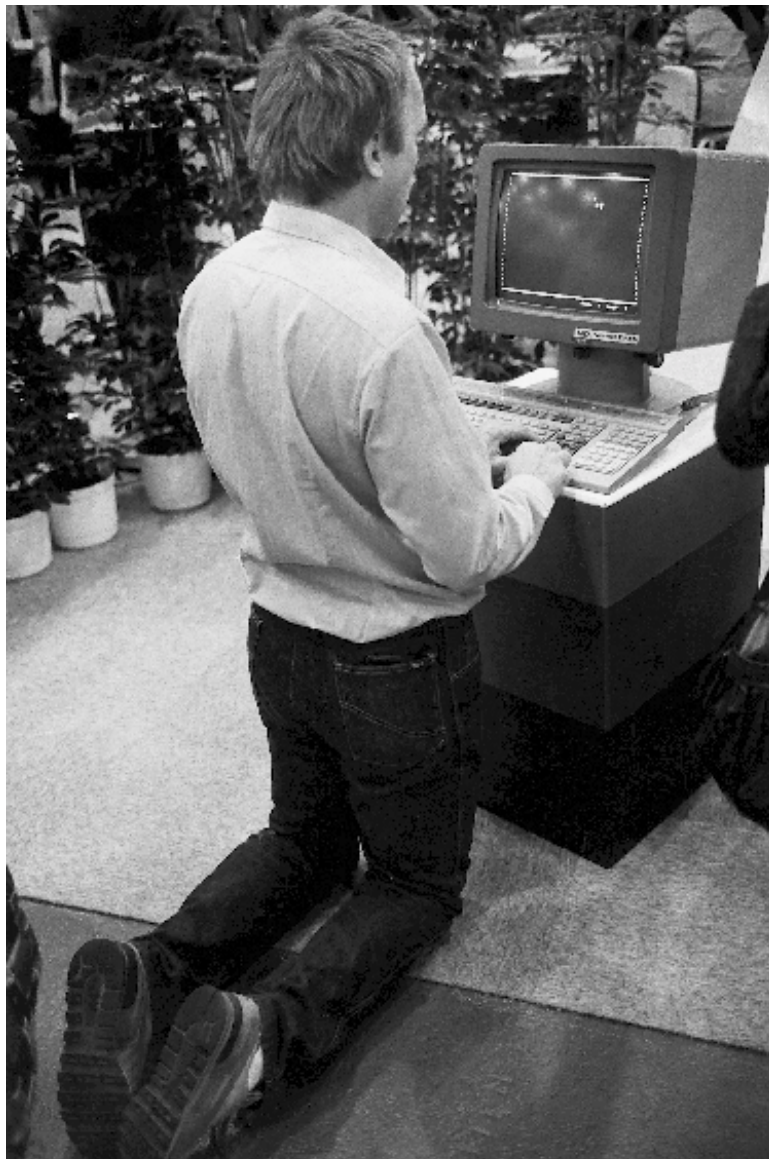
Tidsplanen blev fastlagt af ministeriet efter skandalen i 1995: Medio 1998 var den sidste frist for institutionernes implementering af VUE-systemet. VUE-centrets chef Annelone Jensen benægter dog, at HH's tøven får konsekvenser for VUE's tidsplaner:

"At HH-København tøver med at tilslutte sig det studieadministrative system – fordi deres eget muligvis kan udvikles til at kunne det samme – betyder ikke noget. Så er der bare et andet universitet, som kommer frem i køen og får fremskyndet indførelsen af deres system ...", siger hun. *"Og hvad angår VUE-projektets samlede tidsplaner, så får HHK's beslutningen ingen konsekvenser. I det hele taget overholdes VUE's udviklingsplaner, men implementeringen kan måske diskuteres ..."*

Overraskende udsættelse

HHK testede STADS-systemet i efteråret 1996 og skulle have taget stilling allerede i december. Den nye udsættelse er umiddelbart overraskende, fordi HHK hele tiden har været blandt de største fortalere for projektet. Administrationschef Jakob Voltelen håber dog stadigvæk, at STADS i sin endelige form vil vise sig at leve op til HHK's krav.

Han konstaterer, at det har vist sig sværere end ventet at udvikle et fælles edb-system, der tilfreds-



stiller alle behov på de forskellige institutioner:

"Man har nedprioriteret og udskudt de ting, som HHK har behov for," fortæller Voltelen. HHK har f.eks. haft nogle særlige krav i forbindelse med sin Åben Uddannelse, og det har STADS foreløbig ikke vist sig egnet til.

Der er tilsyneladende ikke helt enighed mellem VUE-centret og HHK. VUE-centret forstår ikke helt HHK's udsættelse: *"Det havde vi ikke ventet. Betingelserne har på det overordnede plan været kendt siden 1995",* fortæller VUE-chefen. Det har længe været meningen, at netop disse funktioner skulle implementeres i november. Alligevel vil HHK nu ikke på forhånd acceptere denne version.

"HHK har, uanset om de kendte ønsker blev imødekommet, villet forbeholde sig ret til ikke at tage STADS i anvendelse den 1. marts 1998," skriver VUE-centret til ministeriet. *"Omvendt har VUE-centret ikke kunnet oprioritere HHK's krav til merfunktionalitet til levering i no-*

vingssystemet (ØSS). VUE-institutionerne har besluttet at udvikle et sådant personalesystem og har vurderet prisen til 1,4 mio., men i dette tilfælde har DTU trukket sig ud, fordi de ikke ville vente på, at systemet blev færdigt: *"De mener ikke, at vi kan udvikle systemet hurtigt nok til deres behov, og har i stedet lavet en kontrakt til anden side,"* forklarer VUE-centret. Han ser dette som et eksempel på princippet om den ydelsesafhængige betaling.

VUE-centret overflødig?

Spørgsmålet er derfor, om Århus' totale afbud, HHK's beslutning om at udskyde og DTU's enegang er indikatorer på, at de store universiteter selv har udviklet edb-afdelinger, der kan udvikle, vedligeholde og videreudvikle systemer, hvor den centrale VUE-styring bliver overflødig:

VUE-centret ser ingen faresignaler i, at enkelte institutioner vælger deres egne løsninger. Men det afvises ikke, at decentralisering kan påvirke centrets fremtid. *"Tankegangen bag centret er jo, at hvis universiteterne synes, at det er praktisk med et center for udvikling, support og service, så fortsætter centret. Hvis ikke, så lukker det,"* siger centerchef Annelone Jensen om centrets eksistensberettigelse.

Centret har derfor optimistisk skrevet til Undervisningsministeriet, at man *"fortsat er af den opfattelse, at sektoren som helhed vil få betydelige fordele af at samarbejde om udvikling og support af studieadministrative systemer."*

Foreløbig regner VUE-centret med, at projektet fortsætter også efter 98/99 i den forstand, at centrets opgave fremover vil være at vedligeholde og videreudvikle VUE-systemet. *"Men man skal være opmærksom på, at et edb-system aldrig er helt færdigudviklede..."* ■

vember 1997, med mindre HHK gav dette tilsagn."

STADS er dog allerede implementeret på et par institutioner, HH-Århus og DTU, som tilsyneladende er tilfredse med systemet. Og VUE-centret mener ikke, at HHK's beslutning får betydning for de øvrige institutioner. Til ministeriet har VUE-centret sagt, at "HHK's decentrale organisation medfører en anden studieadministration end de øvrige VUE-institutioner."

En af de "øvrige VUE-institutioner", der stadig har STADS-systemet til gode, er KU. De er allerede i gang med at afprøve systemet, men skal ifølge planen først tage stilling til september, og det er derfor endnu ikke muligt at sige, om der også her vil være problemer.

DTU vil selv lave personaleadministration

DTU har på et andet punkt valgt at stå udenfor det personaleadministrative edb-system, som skal udvikles i tilknytning til den anden del af VUE-systemet, økonomisty-

TVIVL OM BRUGERBETALING

Projektet der skulle koste 45 mio., så 127 mio. kr. og til sidst 167 mio. Og der kan der komme nye overraskelser ...

Økonomien i VUE-projektet er spinkel. HHK har senest udsat tilslutningen til STADS i et halvt år. Men hvis HHK heller ikke er tilfreds med systemet om to år, så er de frit stillet til at sige fra. Og det skaber tvivl om brugerbetalingen. HHK har således markeret, at man kun vil betale for det, de får. Der henvises til (Rektorkollegiets) principper om, at universiteterne kun skal betale for leverede ydelser. Institutionerne ønsker at gøre deres bidrag "ydelsesafhængige".

Såfremt endnu flere står af kan det skandaleramte projekt bidrage med nye overraskelser. Men konstruktionen er nu sådan, at det ikke bliver politikerne, som skal betale ekstraregninger:

"VUE får i de nærmeste år

en finanslovsbevilling på 20 mio. kr. og må ikke komme med flere ekstraregninger. Hvis der sker overskridelser skal det ske, fordi institutionerne har ekstra krav og så må de også selv betale for det ...", siger VUE-centrets chef Annelone Jensen.

VUE-centrets økonomi er hidtil baseret på finanslovsbevillinger, men tanken er, at brugerbetalingen stiger i takt med, at systemet tages i brug. Institutionerne får "en finansieringsforpligtelse for de nye funktionskrav, der stilles til VUE-systemerne og for eget træk på service fra centret", som det hedder i finansloven. Betalingen skal aftales mellem VUE's bestyrelse og institutionerne. Såfremt der ikke kan opnås enighed, er det Undervisningsministeriet, som skærer igennem.

Brugerbetaling – for hvad?

I 1995 gik politikerne i finansloven ud fra, at Undervisningsministeriets forpligtelse til at forestå udviklingen af et studieadministrativt system ville være færdige i 1996. Og minister Ole Vig Jensen understregede, at når den bevilling var opbrugt, så måtte det være universiteterne selv, som skulle finansiere det videre forløb, fx hvis de havde behov for særlige tillægsfunktioner.

Universiteterne skulle således selv finansiere deres andele af systemet. Og på Finansloven for 1997 er der forudsat brugergebyrer på 11-12 mio. kr. i de kommende år, men finanslovens tal er allerede er forældede, fordi institutionerne betaler 15 mio. kr. Finansieringsproblemet opstår, hvis institutionerne vægrer sig ved at **betale til et system, som endnu ikke fungerer.**

Et andet spørgsmål er, om VUE-centrets budget på **systemudviklingen** holder, når fx HHK har udsat sin ibrugtagning med et halvt år på det studieadministrative system. Beløbet er nedsat fra 14 mio. kr. (1996) til 9 mio. kr. (1997).

Hvis flere falder fra

Det er uklart, hvilke konsekvenser HHK's udsættelse af tilslutningen til STADS-systemet får for hele VUE-projektets økonomi. HHK har sagt, at de betaler som aftalt i 1997, men at deres "økonomiske bidrag til STADS må tages op i forbindelse med fastlæggelse af betalingsordningen for 1998."

VUE-centrets chef tager det dog roligt: *"I dag betaler institutionerne 15 mio. kr. i brugerbetaling (fordelt efter institutionernes størrelse). Hvis HHK står af STADS-delen sker der såmænd ikke noget ved det. Hvis mange derimod falder fra, så ser økonomien for de tilbageværende selvfølgelig ikke så god ud ..."*

Der er ingen grund til kun at skrive de dårlige historier om VUE, konstaterer hun og fortsætter, at centret har opfyldt, hvad

der blev lovet siden reorganiseringen i 1995: *"Vi har fået styr på edb-udviklingen, på hvad man ville have, indkredset behovene samt ikke mindst fået vendt projektet, så det ikke længere er ministeriet, der stiller kravene, men institutionerne – som så til gengæld også må til at betale ..."*

Økonomien der løb løbsk

Projektet skulle koste 45-55 mio. kr., fortalte Undervisningsministeriet i 1991, men allerede i 1995 var der brugt 127 mio. kr.

Det medførte en skarp påtale fra Rigsrevisorerne, som skønnede, at der var spildt et tocifret millionbeløb: Undervisningsministeriet havde forsømt at overholde nogle af de rammer, der er for bevillinger via finansudvalget: Projektet kunne langtfra gennemføres for den givne bevilling. Der var sket et strategiskift (fra selvudvikling til færdigudviklede systemer). Hele projektet var således et andet end det, der var lagt op til i den første ansøgning fra 1991. Ministeriet havde samtidig fortiet, at Aarhus helt havde trukket sig ud af projektet for at udvikle deres eget edb-system.

Ministeren fastslog dengang, at der var udsigt til, at projektet kan gøres færdigt *"uden yderligere udgiftsskred og forsinkelser"*. Ministeren – og Folketingets flertal – var dog opmærksomme på, at der var tale om et risikobetonet projekt, hvor man måtte satse på at få projektet færdigt i stedet for at spille de ressourcer, som allerede var brugt.

Finansudvalget accepterede en rekonstruktionsplan, hvorefter projektstyringen blev flyttet væk fra ministeriet og projektet fortsatte med en ekstern bestyrelse med professionelle edb-folk.

Det har ikke været muligt at få en kommentar fra OU's studiechef Erik Knudsen, som er formand for STADS-brugergruppen fra OU's administration.

VUE-PROJEKTET:

1990: Finansministeriet og Rigsrevisionen kritiserer Undervisningsministeriet for ikke at have tilstrækkelig kontrol med brugen af statens penge på universiteterne.

Juni 1991: Finansudvalget bevilger 45 mio. kr. til at udvikle et fælles edb-system.

August 1992: Projektets udviklingschef fastslår i et internt notat, at VUE mangler penge. Ministeriet har groft undervurderet projektet

April 1993: Ministeriet beder om flere penge. Finansministeriet kræver klarere besked om de budgetterede udviklingsomkostninger.

December 1993: Undervisningsminister Ole Vig Jensen får Finansudvalget til at bevilge yderligere 25 mio. kr. Projektet har allerede brugt 38 mio. på det tidspunkt.

Maj 1995: Ministeren beder om yderligere 38 mio. kr. for at færdiggøre projektet. Hermed har Finansudvalget bevilget 167 mio. kr. til projektet. Finansudvalget kritiserer, at ministeriet i 16 måneder kendte til pengemanglen før det kom frem.

September 1995: Konsulentfirmaet McKinsey kalder den studieadministrative del af VUE for et risikoprojekt.

September 1995: Efter en meget kritisk rapport fra Rigsrevisionen kommer der skarp kritik af Undervisningsministeriets håndtering af VUE fra Rigsrevisorerne.

Oktober 1995: Finansudvalget bevilger nye penge til projektet og der sættes nye tidsrammer ...

LÆRERNES ENTUSIASME ER IKKE NOK

Er lærernes motivation nok – eller skal der ydre pres-mekanismer til, lød spørgsmålet på konference om forskellige landes måder at forbedre kvaliteten i undervisningen

Af JACOB THOMMESEN

Er det nødvendigt med et vist 'ydre pres' for at motivere universiteterne til at gøre noget ved kvaliteten? Hvilken rolle bør staten spille i kvalitetsudviklingen? Skal den lægge pres på universiteterne eller blande sig uden om?

Spørgsmålene blev fremført på en konference om kvalitetsudvikling af universitetsuddannelser, afholdt Dansk Universitetspædagogisk Netværk. På konferencen fortalte udenlandske specialister om de nationale erfaringer. Graham Gibbs fra Open University i England – hvor vilkårene for både studenter og lærere ligner jungleloven – erklærede bramfrit, at universiteterne ikke af sig selv kan leve op til deres ansvar.

Som et eksempel på institutionernes manglende ansvarlighed fortalte han, at disse, i første omgang selv havde oprettet et 'kvalitetsråd' (Higher Education Quality Council) – som en reaktion på den stigende interesse for kvalitetsudvikling, og med det formål at foregribe og undgå et statsstyret initiativ. Men det har kun været et halvhjertet forsøg, og kvalitetsrådet fik aldrig nogle egentlige kompetencer: Rådets universitetsevalueringer var fortrolige, og det har ikke været nogen tilknytning til bevillinger. Derfor har dette initiativ ikke haft nogen effekt og universiteterne har 'tabt slaget' og er blevet overhalet af det statslige organ (Higher Education Funding Council). Institutionerne kan nok varetage selve evalueringen, men kun en veldefineret ydre ramme sikrer, at det faktisk sker.

Alternativ mekanisme

Torkil Damsgaard Olsen, prodekan for humaniora ved KU, var ikke enig i, at universiteterne må betragtes som uansvarlige. Til gengæld mente han, at det politiske ønske om kvalitetskontrol herhjemme bliver undergravet af taxametersystemet: Med dette bevillingssystem har politikerne overladt uddannelsessystemet til jungleloven – og dermed frataget sig ethvert ansvar for kvalitetsudvikling.

Der syntes at være en vis enighed om, at staten skulle

spille en eller anden rolle. Flere mente – som Gibbs – at den måtte udøve en vis form for pres på institutionerne. Damsgaard Olsen foretrak at tale om 'belønninger' og mente, at guleroden ville være mere effektiv end stokken. Peter Bouhuijs fra Universitetet i Maastricht konstaterede, at universiteterne ikke er udsat for konkurrence: "Er det muligt at opbygge en alternativ mekanisme, der kan motivere institutionerne til at højne kvaliteten?"

Wolf Dietrich Webler fra Interdisziplinäres Zentrum für Hochschuldidaktik i Bielefeld understregede, at det var nødvendigt med en mekanisme, der samtidig respekterer universiteternes selvstyre. Staten skal ikke spille en central rolle: "Den bør lægge et ydre pres på institutionerne, som i øvrigt selv skal udforme systemet."

"Måske vil det vise sig, at den traditionelle 'klan'-mekanisme er den mest effektive til at regulere kvaliteten," mente Webler. Han skelnede mellem tre forskellige mekanismer, nemlig henholdsvis klan, bureaukrati og marked. Klanmekanismen bygger på et internt system af normer, en slags fagligt 'æreskodeks'. "Det er paradoksalt, at uddannelsessystemerne i stadig højere grad bureaukratiseres, samtidig med at industrien tilsyneladende bevæger sig i den modsatte retning – og begynder at interessere sig for personlige færdigheder og håndværksmæssige normer."

Forskningens prestige – og undervisningens ...

Et andet problem, der optog debatten, var sammenhængen mellem forskning og undervisning og spørgsmålet om den manglende prestige i undervisningen. Hvorfor har undervisningen lavere status end forskningen i det akademiske miljø?

Ifølge Gibbs er der – i bedste fald – ikke er nogen sammenhæng mellem kvalitet i henholdsvis forskning og undervisning. Undersøgelser viser, at der på individuelle niveau ikke er nogen sammenhæng mellem den enkelte lærers præstationer/evner som henholdsvis underviser og

forsker, mens der for institutioner synes at være tale om en omvendt proportionalitet: jo mere et universitet satser på kvalitet i uddannelsen, des mindre udmærker det sig indenfor forskning – og omvendt. Hvad undervisningens manglende prestige angår, skyldes det efter hans mening, at den – hidtil – ikke er blevet evalueret, i modsætning til forskningen.

Webler mente snarere, at konkurrence har afgørende betydning for prestigen. En universitetslærer er nødt til at konkurrere med andre indenfor sit forskningsområde for at sikre sig en karriere, og derfor har forskningen nødvendigvis en højere status. Han foretog, at også en lærers undervisningsindsats burde få betydning for karrieren, for eksempel ved at få betydning for en stigning i løntrin.

Det blev også foreslået, at forskningens prestige simpelthen skyldes, at der er flere penge i den. Damsgaard Olsen betvivlede dog, at der skulle være nogen sammenhæng mellem prestige og bevillinger. Efter indførelsen af taxametersystemet og de seneste års ekstraoptag har hans fakultet tjent masser af penge på undervisning, men det synes endnu ikke at have højnet dens status i forhold til forskningen.

Lederen af Evalueringscentret, Christian Thune, pegede på, at danske lærere ikke er motiveret til pædagogik p.g.a. de få undervisningstimer...

Målinger af 'kvalitet'

De mange forslag til at belønne høj undervisningskvalitet – eller ligefrem straffe dårlig kvalitet – kræver, at den lader sig måle. Men hvordan kan man måle kvalitet i undervisningen, lød et spørgsmål.

"De studerende er eksperter i deres egen læreproces", erklærede Webler. Derfor er det efter hans mening rimeligt at bruge spørgeskemaer til at måle kvaliteten.

Denne påstand om de studerendes ekspertise blev derimod betvivlet af Arne Jakobsen fra DTU: "Vores undersøgelser viser, at de studerende først og fremmest er eksperter i at sikre sig

gode karakterer. Og derfor dommer de først og fremmest en underviser ud fra, om han er rundhåndet med karaktererne."

Peter Bouhuijs konstaterede, at det ikke var nemt at lave entydige målinger. "Men spørgsmålet er, om dette problem kun gælder undervisningen. Er vores forsøg på at måle forskningen overhovedet effektive?", spurgte han og påpegede, at de gængse metoder til forskningsevaluering, f.eks. citationsindeks, også kan kritiseres for at være misvisende. Han konkluderede, at sådanne målinger under alle omstændigheder er svære at lave – men at man ikke skulle give op af den grund.

Entusiasme som drivkraft

Styringsmekanismer og evalueringsmetoder fyldte en del på konferencen. Der blev dog også plads til indslag om pædagogisk orienterede problemer med undervisningsformer og læreprocesser. En deltager mente, at der blev fokuseret for meget på masseundervisning: Hvad med den undervisning, der kun involverer en lærer og en enkelt studerende?

Webler fremhævede betydningen af, at undervisningsforholdene giver læreren mulighed for at engagere sig og vise sin entusiasme for emnet. "Vores undersøgelser viser, at de studerende opfatter en lærers entusiasme som et af de vigtigste kendetegn ved god undervisning."

Men det kunne Gibbs ikke bruge til noget: "Det er jo slet ikke det, det handler om". Masseuniversitetets problemer kan ikke løses med en-til-en-undervisning: Det er en elite-model, som samfundet ikke har råd til i dag, hvor 33% af en aldersgruppe går på en højere uddannelse.

Hvad 'entusiasmen' angår, tvivlede Gibbs stærkt på, at den skulle spille en afgørende og uundværlig rolle for kvaliteten. Open University har 200.000 studerende, og der er ingen kontakt mellem lærere og studerende overhovedet – ikke desto mindre har netop deres uddannelser fået meget fine karakterer i HEFCE's kvalitetsbedømmelser. Sociologi har således for nylig scoret 24 af

KVALITETSUDVIKLING I UDLANDET:

Norge

En komité nedsat af de norske universiteter og højskoler har bl.a. anbefalet, at der formuleres specifikke krav om pædagogiske kvalifikationer, når institutionerne skal vurdere ansøgere. Hvis en ansøger ikke har de fornødne kvalifikationer, skal de opnås indenfor to år. Komitéens forslag vedrører kun nyansættelser og altså ikke den eksisterende lærerstab.

Det norske ministerium for uddannelse, forskning og kirke har opgivet fremover at iværksætte flere landsdækkende fagevalueringer, bl.a. fordi de har været meget ressourcekrævende. Ministeriet forudsætter nu, at institutionerne selv tager ansvaret for kvalitetsudvikling.

Holland

Det hollandske kvalitetsudviklingsprogram er ejet af universiteterne. Der foretages landsdækkende fagevalueringer. Evalueringerne resulterer i anbefalinger til institutionernes, men er ikke kædet sammen med deres bevillinger. Evalueringerne skal foretages hvert sjette år, og da det nuværende system har fungeret siden 1988, har der været lejlighed til at vurdere resultaterne af den første cyklus. 30 procent af anbefalingerne er blevet gennemført.

Universiteterne har indført forskellige modeller til at sikre lærernes pædagogiske kvalifikationer. Peter Bouhuijs sammenlignede Utrecht og Maastricht og karakteriserede deres modeller som henholdsvis 'human development' og 'systemudvikling'. Utrecht har formuleret specifikke kompetencekrav til deres lærere, som evalueres individuelt.

Universitetet kan pålægge den enkelte lærer at videre kvalificere sig, og det får



konsekvenser for karrieren, hvis kravet ikke følges. Maastricht Universitet har derimod lagt vægt på at indføre obligatoriske pædagogiske uddannelsesprogrammer for lærerstaben – også i forbindelse med nye undervisningsopgaver. Den enkelte lærers karrieremuligheder er afhængig af vedkommendes pædagogiske uddannelse og en slags 'eksamen'.

Sverige

I Sverige skal alle institutioner have et kvalitetsudviklingsprogram. Programmet skal vurderes og revideres hvert tredje år, og vurderingen er baseret på den enkelte institutions egne betingelser og prioriteringer. Systemet er inspireret af Holland, men der er i Sverige ingen sammenligning på tværs af universiteterne.

Anders Nilsson fra Lund Universitet betegner således den svenske tilgang til kvalitetsudviklingen som orienteret mod forbedringer, men samtidig ikke-præskriptiv og 'bottom-up'-styret. Han gør dog opmærksom på, at fra den enkelte lærers

synspunkt er der ikke tale om, at initiativerne kommer 'nedefra', men fra universitetets ledelse.

Lund Universitet, som er Sveriges største, har et samlet uddannelsesprogram for lærere på i alt 9 uger.

England

Uddannelsernes kvalitet bliver evalueret fag for fag af Higher Education Funding Council, som er oprettet af staten. (Det er det samme organ, der også evaluerer forskningen – som omtalt i sidste nummer af UNIVERSITETSLÆREREN. Uddannelserne bliver sammenlignet på tværs af

universiteterne og bedømt efter en kvantificeret karakter-skala, og HEFCE kan lukke 'utilfredsstillende' afdelinger.

Evalueringerne er endnu ikke knyttet til universiteternes bevillinger, men et sådant system er ved at blive udformet. Til gengæld er der oprettet en fond, Fund for the Development of Teaching and Learning, hvor man kan søge penge til kvalitetsudvikling – hvis man har fået gode karakterer af HEFCE.

Man er ved at udvikle et såkaldt 'teacher accreditation'-system, dvs. formelle krav til pædagogiske kvalifikationer og et tilhørende uddannelsesprogram.

Tyskland

I Tyskland holder staten sig udenfor kvalitetsudviklingsprojekterne, men støtter dem økonomisk. Evalueringer er ikke forbundet med negative sanktioner, men der er en vis konkurrence mellem universiteterne på grund af det tyske ratingsystem. Lærere opfordres til pædagogisk udvikling gennem positive incitamenter, f.eks. sabbatordninger i forbindelse med pædagogisk videreuddannelse. ■

24 mulige. "Hvis systemet skal fungere i dag, kan vi ikke være afhængige af entusiasme."

Læretiden udenfor undervisningen

En deltager foreslog, at man skulle fokusere på 'learning' snarere end 'teaching', dvs. på de studerendes indlæring og læreproces fremfor lærerstyret undervisning. Webler erklærede sig

enig heri: "Uddannelserne udvikler sig i retning af en højere grad af selvstudium, og derfor må lærerens rolle også ændre sig. I fremtiden skal en lærer i højere grad fungere som en resourceperson, som de studerende kan trække på, når de får brug for det."

Gibbs tilføjede, at den vigtigste opgave i forbindelse med kvalitetsudvikling må være at fo-

kusere på de studerendes tid udenfor klasseværelset: "Vi kan ikke være afhængige af lærernes entusiasme, når 33% af en årgang skal have en videregående uddannelse. Kvaliteten skal først og fremmest udvikles ved at fokusere på de studerendes tid udenfor klasseværelset."

Man bør først og fremmest undersøge, hvordan der kan tilbydes 'support' til de studerende.

Han konstaterede, at denne ændrede fokus nok ville gøre hele kvalitetsprojektet mere spiseligt for lærerne, fordi man undgår kontrol-aspektet:

"Mange betragter enhver indblanding i klasseundervisningen med mistro – som et forsøg på at styre og kontrollere deres personlige stil." ■

SKATTEFAR BETALER HALVDELEN

– af tjenesterejser, også selv om rejsen foretages på eget initiativ og ikke efter direkte pålæg fra instituttet

Hvis en forsker kan dokumentere nødvendigheden i et forskningsophold i udlandet – også uden at instituttet har stillet direkte krav om rejsen – kan egenudgiften trækkes fra på selvangivelsen. I tilfælde af, at man kun får delvis refusion, kan man trække differencen fra. Det betyder i praksis, at Skattefar betaler halvdelen af ens egen udgift...

Det viser tre sager fra de seneste år. Forudsætningen for fradrag er, at rejsen er relevant for at ajourføre forskerens eller underviserens faglige niveau. Rejsen må dog på ingen måde have præg af "efteruddannelse" eller have et turistmæssigt islæt.

Det viste en sag om **en geolog fra KU**, som i første omgang blev underkendt i Landsretten, men senere vandt sagen i Højesteret, som fandt at det var ubestridt, at hans rejser var fagligt relevante og ikke havde noget turistmæssigt islæt. Forskning var en del af hans arbejdsforpligtelse ved universitetet, og han havde fra det offentlige modtaget (delvis) tilskud til rejserne. Et eventuelt videreuddannelsesformål havde ikke spillet nogen væsentlig rolle ved rejserne, vurderede retten. Denne sag dannede præcedens i to andre sager:

En **lektor fra Aarhus** havde været to gange i USA som led i opgavefordelingen mellem



medarbejderne på instituttet. Det blev bekræftet af Institutlederen, som også sagde, at opgaverne kun kunne udføres på de pågældende steder. Lektoren fik imidlertid kun rejsetilskud fra et

forskningsråd (18.000 kr.), men intet udover lønnen fra instituttet. Lektoren fik ret til at trække forskellen mellem tilskuddet og de faktiske udgifter fra på selvangivelsen.

I en sag med **en adjunkt fra AUC** blev der bevilget fradrag selv om der ikke var direkte pålæg om at rejse. AUC havde "anbefalet", at adjunkten foretog en rejse til et (økonomisk) forskningscenter i USA. Instituttet anførte for Landsskatteretten, at for en adjunkt er det "nødvendigt til stadighed at ajourføre det videnskabelige niveau". Selv om et adjunktur er en midlertidig stilling vurderede retten ikke, at adjunktens rejse var at betragte som "efteruddannelse" (som ikke er fradragsberettiget). Udlandsrejsen var bl.a. ikke omtalt i bedømmelsen til lektorstillingen. Hun var således berettiget til fradrag.

Stillingsmæssig begrundelse

Reglerne er sådan, at udgifter til egentlig uddannelse eller efteruddannelse ikke kan fradrages, mens der kan fås fradrag når man kan påvise en reel begrundelse for, at man selv har måttet betale hele eller dele af udgiften. I skattesprog hedder det, at der skal kunne påvises "en reel stillingsmæssig begrundelse for afholdelsen af rejsen", og udgiftens afholdelse skal have været "nødvendig". Der skal således være en direkte forbindelse mellem rejseudgifterne og en professors/lektors/adjunkts arbejde (se Tidsskrift for Skatter og Afgifter 5.2 1996).

je

REJSEREFUSION

Ved tjenesterejser, som er bevilget af instituttet, skal instituttet almindeligvis betale alle rejseudgifterne. Kun hvis der findes en aftale om, at der kan reduceres i rejsetilskud til udlandet, må der ske en begrænset refusion

En institutleder kan ikke vilkårligt dække rejseudgifterne for de VIP'ere, hvis projekter eller personer, han godt kan lide, for derefter at beskære andres rejsekonto. Hvis der ikke er indgået en aftale med tillidsmanden om generelle regler på instituttet om begrænset dækning af rejseomkostninger ved udlandsrejser, kan den ansatte gøre krav på den fulde takst.

Det er konklusionen på en

sag, som DJØF har kørt for en forsker, der fik beskåret sin rejsebevilling. Institutionen havde bevilget rejsen, men rejserefusionen blev beskåret med henvisning til, at instituttet havde begrænsede midler på rejsekontoen; reduktionen ville derfor give mulighed for, at andre også kunne komme ud at rejse.

Forskeren klagede, for når institutionen medvirker til at bevilge en rejse, så må den be-

trages som et nødvendigt eller ønskeligt led i forskerens aktivitet, og instituttet må derfor også betale de omkostninger, som følger med, lød argumentation.

Undervisningsministeriet gav DJØF ret i, at når der ikke ligger en aftale mellem institution og tillidsmand om generelle regler for begrænsning i rejsebidrag af hensyn til en begrænset rejsekonto på institutterne, så må institutionen

betale alle meromkostninger, som løber på et forskningsophold. Rejseafregning skal således ske efter de gældende regler og satser for tjenesterejser.

Det er DJØF's indtryk, at der de færreste steder er konkrete aftaler af denne art. Tillidsmændene opfordres derfor til at være opmærksomme på, at begrænsning i rejserefusion sker efter ensartede og objektive kriterier.

je

BEVILLINGSVAMPYRISME

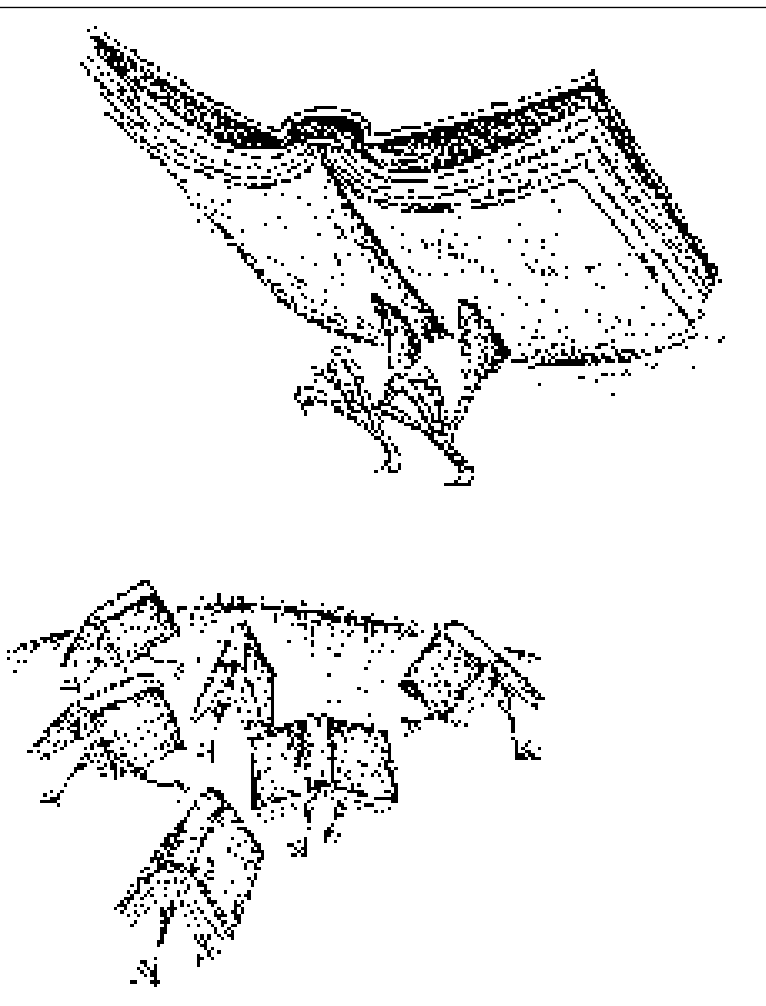
Spidsforskning og bevillinger skal koncentreres på "regionsbaserede forskningscentre", hedder det nyeste forslag i England. Det er en dominomekanisme, siger Geoffrey Channon fra et af de små universiteter

Der er en del diskussion for tiden om, hvordan oprettelsen af forskningscentre og -netværk på regionsbasis kan løse det penible problem om fordeling af forskningspenge på britiske universiteter. Flere indflydelsesrige personer har støttet tanken, bl.a. rektorenes og dekanernes ny formand.

Forskningsprojekter byggende på samarbejdsprincippet promoveres som udvejen, hvorved ambitiøse og bevillingsfattige universiteter kan undgå at komme yderligere i økonomisk klemme. Den pludselige øremærkning af forskningsbevillinger til samarbejdsprojekter findes hos bevillingsmyndigheden Higher Education Funding Council for Englands ny bestemmelser (jf. THES 28-02-97)

Nedenunder den noget hysteriske offentlige debat om oprettelsen af en "superliga" for eliteinstitutioner foregår der en mere afdæmpet kampagne for **regional fordeling** af bevillinger, der peger på en anden måde, hvorpå akademisk magt kan koncentreres hos de få. Udover at give mulighed for at tilrane sig forskningspenge på bekostning af institutioner, der først for nylig har fået tildelt bevillinger (*de "nye" universiteter, bl.a. de polytekniske, red.*), og iøvrigt at underminere mange af dem, der havde i forvejen, er det meningen, at kampagnen skal resultere i store besparelser.

Mens ideen måske er den eneste mulighed, hvad angår visse forskningsområder – fx. "big science", som har et særligt behov for meget kostbart videnskabeligt udstyr – så er tanken om regionsbaseret forskning på næsten alle andre områder alarmerende.



Der er tale om et listigt forsøg på at etablere en superliga ad omveje. Endnu en gang hjemsøges vi af vores særlig britiske trang til at etablere uigennemtrængelige hierarkier, hvor som helst det kan lade sig gøre; for det er denne trang, der ligger bag ideens implicite trussel om at etablere en **skillelinje** mellem de institutioner, der bliver udpeget som hjemsteder for regional forskning og dem, der ikke bliver det.

En antagelse, der hidtil har fået lov at forblive uantastet, er den uacceptable antagelse, at **undervisning og forskning kan holdes adskilt**. Det kan de ikke. De supplerer hinanden og udgør det fælles grundlag, hvorpå universitetsuddannelserne hviler. Det er netop dette forhold, der gør de højere ud-

dannelser til noget særligt i forhold til andre uddannelsesniveauer. Det er en faktor, der i mange diskussioner overses, og som indvirker på spørgsmål som f.eks. placeringen af de første to studieår på institutioner for kortere videregående uddannelser samt regionens betydning for forskningen.

Forskningsregionalismens **dominoeffekt** indvirker ikke kun på forskningen, men påvirker også standarden af den undervisning, som flertallet af de studerende modtager på de britiske universiteter. Og hvis det er meningen, at det er et mindretal af universiteter, der skal være forskningscentre, betyder det, at de fleste studerende kommer til at studere på institutioner, hvor den altafgørende forbindelse mellem forskning og undervisning er kappet over.

En regionalt baseret forskningspolitik ville i første omgang **marginalisere** enhver institution, der ikke blev udpeget som center i den nye indbyrdes stilling. Det ville ikke blot medføre intellektuel stagnation på de pågældende institutioner, men også en nedgang i bevillinger for disse institutioners biblioteker, arkiver, laboratorier og værksteder, idet pengene ville blive omdirigeret til det regionale forskningscenter i og med, at den nye akademiske bevillingsvampyrisme begyndte at bide sig fast. Indvirkningen på de studerende ville kunne registreres med det samme, især på områder som f.eks. humaniora. Adgang til stipendier og forskningsressourcer ville være forbeholdt de få, mens de mange helt uacceptabelt måtte nøjes med stadig mere knappe og utidssvarende midler.

Mere grundlæggende er tanken om regionen som organisationsprincippet for forskningen urealiserbar. Forskningens virkefelt er i stadig stigende grad nationalt og **internationalt**. At tænke i regionale baner netop nu er ikke kun med til at underminere britiske forskeres internationale ambitioner; det ignorerer også universiteternes grundlæggende internationalisme.

De altædende besparelseskravdæmper de fleste akademikeres intellektuelle ambitioner. Og det er perspektivløst og uopmærksomt over for moderne forskningsbehov. ■

Geoffrey Channon er dekan ved det humanistiske fakultet, University of the West of England

Oversættelse i uddrag fra THES 7.3 1997 v Martin Aitken

Til højre står den adressering, hvorunder abonnementet er registreret. Er der fejl eller mangler, eller skal modtageren ikke længere modtage UNIVERSITETSLÆREREN, bedes henvendelse rettet til bladet på tlf. 39 15 30 45

SAMMENFLIKKEDE KONFERENCEINDLÆG



Alt for mange oplægsholdere misbruger fagfællers gode humør og tålmodighed ved at holde dårligt forberedte indlæg, hvis formål mere er at pynte på CV'et end at formidle ideer, siger Gavin Fairbairn

fagfællers gode humør og tålmodighed ved at holde dårligt forberedte indlæg, hvis ærinde mere er at pynte på CV'et end at formidle ideer...

Uerfarne talere holder ind imellem indlæg som ikke er helt så velforberedte, men mangel på erfaring er tilgivelig. De værste syndere er de veletablerede navne; de opfører sig som om det ikke længere er nødvendigt – nu, hvor de har opnået national eller international status – at lægge kræfter i den offentlige optræden. I stedet gentager de blot ideer, som allerede er frit tilgængelige; nogle giver opvisninger i intellektuel kreativitet og tager publikum med på en spadseretur omkring et vildnis af konceptuelt ikke-kortlagte ideer, i håb om, at et eller andet interessant pludselig dukker op. Kun yderst få talere er i stand til at få succes med den slags – og de, der kan, er som oftest ikke akademikere.

Den hovedtale, som en meget velanset akademiker holdt ved en international conference sidste år, blev af mange deltagere kritiseret for sin helt uværdige tilrettelæggelse, uden at det blev så meget som antydning under spørgsmålsrunden bagefter.

En anden fremlæggelse sidste år ved to fremde fagfolk var antageligt bikset sammen pr. fax – endda så dårligt, at de var usikre med hensyn til, hvem der skulle sige hvad. Limet sammen med morsomheder blev det til en underholdende bordtale, men som plenartale til en akademisk konference var det en skandale.

Måske det mest interessante er, at i hvert eneste tilfælde gjorde publikum ingen mine

til at protestere. Retfærdigvis vil det nok være for uvenligt at være hård ved dem, der prætender manglende engagement ved at lade være med at argumentere stærkt for deres valgte tilgang. Nogle gange kan en sådan fremlæggelse godt være legitim, fordi der rapporteres om igangværende arbejde eller foreløbige resultater. Og her kan det være fornuftigt ind imellem at være tilbageholdende med konklusioner.

Men den store synd består i at undlade at forsøge at sørge for, at publikum bare får et nogenlunde udbytte af den tid, de har investeret. Prøvende konklusioner kan godt være en passende afslutning på et conferenceindlæg, men i sådanne tilfælde skal indlægget også være tilstrækkelig veltilrettelagt ved at vise en synlig rød tråd i argumentationen...

Ikke-gennemarbejdede bidrag fortjener ikke et publikum – medmindre der i forvejen er lagt op til, at bidragydere kan diskutere igangværende arbejde. Det er spild af folks tid at forvente af kolleger, at de bruger tid på arbejde, som endnu ikke er parat til at blive luftet offentligt.

Det rejser tvivl om anvendelsen af offentlige midler til at understøtte akademiske aktiviteter hos dem, der er privilegerede ved at arbejde i universitetsmiljøet. ■

Gavin Fairbairn er lektor i pædagogik ved North Wales Institute of Higher Education Oversættelse i uddrag fra THES 7.3 1997 v. Martin Aitken

Hvorfor er der på akademiske konferencer så mange bidragydere, der misbruger talerstolens privilegium ved ikke at fremlægge stringente analyser, der fører til sammenhængende konklusioner? Fænomenet er nu så udbredt, at jeg begynder at tvivle på, hvor meget det nytter at deltage i konferencer, hvor jeg ikke selv holder indlæg!

For et års tid siden deltog jeg i en konference, hvor to ud af tre af de indbudte talere indrømmede, at de ikke var helt sikre på, hvad det var, de ville sige. Den ene bad publikum om selv at vælge mellem en artikel, der allerede var publiceret, og en, som stadig var under forberedelse; den anden brugte halvdelen af den tildelte talletid på at

løbe nogle ideer igennem, inden han sluttede af med at sige: "Nu tror jeg, jeg har sagt nok til at sætte en diskussion i gang, så nu sætter jeg mig ned igen".

Mange talere tror angiveligt, at det simpelthen går ud på at snakke lidt om det, de for tiden går og funderer over, og som de synes er interessant. På visse fagområder er bidrag af en sådan art temmelig udbredte og ledsages ofte af mindre velovervejede overheads. Nogle af dem, der fremlægger på denne måde, gør stort set ikke andet end at læse op af deres overheads.

Jeg er hverken for eller imod anvendelsen af overheads eller den uformelle fremlæggelse af ideer. Jeg er udelukkende imod talere, der misbruger kolleger og