

# UNIVERSITETS LÆREREN

NR. 101 – FEBRUAR '97

## “UDUELIGE MEDARBEJDERE”

– sagde Frank Dahlgaard om lærere på Lærerhøjskolen. Nu stævnes den konservative uddannelsesordfører for æreskrænkelser

**F**rank Dahlgaard – uddannelsesordfører for Det Konservative Folkeparti – bliver nu slæbt i retten for æreskrænkelser. I forbindelse med kemi/fysik-evalueringen og nogle læreres fratrædelser ved Danmarks Lærerhøjskole udtalte politikeren: *“Skolens rektor har handlet rigtigt ved at skaffe sig af med nogle uduelige medarbejdere ...”* (til bladet FOLKE-SKOLEN).

Den udtalelse ville de fratrædte lærere ikke have siddende på sig, idet beskyldningen kan være med til at sværte de pågældende i offentligheden – og gøre det vanskeligt for dem at finde et nyt job.

DM henvendte sig derfor til Dahlgaard – der i offentligheden er kendt for sin slagkraftige facon – fordi man i mindelighed gik ud fra, at han måtte være fejlciteret. Men det afviste politikeren: Efter hans opfattelse havde lærerne vist sig uduelige og ubrugelige i det videre arbejde. Hans vurdering var ikke baseret på noget personligt kendskab til lærernes arbejde. Grundlaget var alene dagspressens omtale af den evalueringsrapport, som Styregruppen for fysik/kemi havde lavet.

Da politikeren således ikke ville trække sine beskyldninger tilbage, stævnedes fagforeningen – på vegne af de 3 lærere – ham

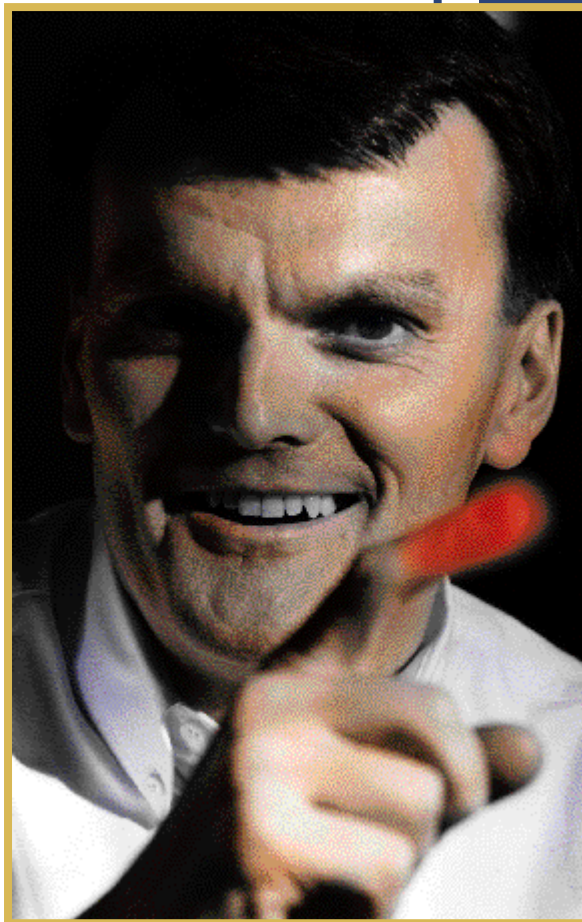
i december for æreskrænkelser. Det hedder her, at det er en skærpende omstændighed, at udtalelsen er fremsat i et fagblad, der læses af lærernes fagfæller samt at politikeren har udtalt sig så stærkt uden at have personligt kendskab til deres faglige kvalifikationer.

Nu skal Dahlgaard så bevise i retten, at de er *“uduelige”*.

**Politiker: Luk Lærerhøjskolen?**

Evalueringen af DLH's fysik/kemi førte ikke bare til, at rektor tvang enkelte lærere til fratrædelser. Det medførte en større balance om ansvaret for forløbet (se UNIVERSITETS-læreren 99-100). Styregruppemanden, OU-lektor Jens Peter Jacobsen, fralagde sig ansvaret for fratrædelserne med henvisning til, at evalueringsrapporten havde bedømt de 3 velegnede som undervisere, men mindre egnede til at lave grundforskning og ph.d.-vejledning.

Også andre politikere end Dahlgaard har været på krigsstien i DLH-sagen. Formanden for folketingets ud-



dannelsesudvalg, Hanne Severinsen (V), har således luftet tanken om helt at nedlægge DLH, fordi universiteter og seminarier kunne overtage højskolens funktioner:

*“Udtalelser fra den tidligere formand for den eksisterende styregruppe for fysik og kemi, Jens Peter Jacobsen, tyder på, at andre fag finder sig i samme situation. Derfor er der behov for en anden model. Vi må spørge, hvad vi får ud af at have DLH i forhold til andre løsninger? Konsekvensen kan blive, at DLH skal nedlægges ...”* ■

Tør Jytte Hilden 3

Den nye forskningsminister skal beslutte, om hun vil overhøre protester mod sammenlægning af forskningsråd

For meget klynk 10

Drivkraften for gode forskere er ikke lønnen, men gode muligheder, siger direktør i Forskningsministeriet få dage før Den Nationale Forskningsstrategi kom på gaden

Sektorforskning 12-15

– får ny stillingsstruktur pr. 1. april. Det betyder forskningsprofessorer og “seniorrådgivere” – og bedømmelser og dimensionering

Nul overarbejdsbetaling 15

Man kan jo ikke kontrollere deres tidsforbrug på forskning og undervisningsforberedelse, siger Ministeriet.

Adios til politisk embedskvinde 16

Hvorfor fyrede Undervisningsministeren sin øverste chef? BAGGRUND

Fremmedsprog i fare 19

Der bliver flere og flere udlændinge ansat i slutstillinger, og det er ikke uproblematisk. UNIVERS

### TEMA: EVALUERING

Uklare adresser 6

Kriterierne for forsknings-evaluering er upræcise og summariske, og må ikke danne skole

Evalueringskontrol 7

Opfølgingsbekendtgørelse er blevet mødt med massiv kritik, og Undervisningsministeriet har svært ved at komme videre

Styregrupper 7

– må ikke sammensættes uden at de evaluerede høres, lyder kritik af Evalueringencentrets praksis

Barsk psykologi-evaluering 8-9

Hård psykologievaluering kalder dele af forskningen for “mindre lodig” og “impressionistisk”. Men evalueringen får selv kritik

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: 18.februar

#### 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. for DM's ULAB

## FORSØG MED LØNFORMER OG STILLINGSSTRUKTUR?

Finansministeriet ønsker nye  
lønformer indenfor det stats-  
lige område. Det er muligt, at  
overenskomst'97 ender med at  
der udvælges nogle forsøgsområ-  
der til at afprøve ideerne om  
nye lønformer. Og det er muligt  
at disse områder tildeles en  
større andel af lønpuljerne end  
andre, fordi dette kan være med  
til at få de ansatte til at accep-  
tere en ændret lønstruktur.

Sideløbende med OK'97 kom-  
mer der til at foregå forhandlin-  
ger om en justering af stillings-  
strukturen på universitetsområ-  
det. Såvel undervisningsministe-  
riet som organisationerne har  
fremsat ønsker om dette. Spørgs-  
målet er om universitetsområdet  
vil være et godt bud på et forsøgs-  
område for nye lønformer,  
hvis dette kobles sammen med  
en diskussion af stillingsstruku-  
ren?

Udgangspunktet må selvfølge-  
lig være, at ingen ansatte må gå  
ned i løn. Ligeledes må det være  
et krav, at nye lønformer bliver  
bredt accepteret blandt medlem-  
merne. Og endelig må området  
tilføres ekstra lønmidler for at  
forsøg har en interesse.

Finansministeriet skitserer 4  
elementer i en ny lønstruk-  
tur: Basisløn, kvalifikationsløn,  
funktionsløn og resultatløn. Det  
følgende er nogle overvejelser  
over, hvorledes lønformer og stil-  
lingsstruktur kunne sammenkob-  
les.

På **basisløn**-skalaen ønsker Fi-  
nansministeriet at begrænse an-  
tallet af anciennitetstrin, men er  
til gengæld villig til en hurtigere  
stigningstakt.

Kan vi acceptere dette, hvis  
vi får andre avancementsstillin-  
ger og tillægsmuligheder, som  
betyder, at slutlønnen kan blive  
højere end den nuværende slut-  
løn for lektorer? De øvrige lød-  
ele skal give mulighed for dette.

**Kvalifikationslønnen** er  
central. Den eksisterer allerede  
på universitetsområdet i form af  
adjunkt- og lektortillæg (og det  
største problem ved disse er, at  
de ikke er store nok). En yderli-

gere kvalifikationstillægsstruktur  
skal være baseret på objektive  
kriterier og den kan indrettes så-  
ledes at opnåelse af et kvalifika-  
tionsniveau giver anledning til et  
tillægsløft. Efterfølgende kvalifi-  
kations- og tillægsniveauer  
kunne være:

- en docenttitel, som erhverves  
efter kvalifikationsvurdering 3  
- 5 år efter lektoransættelsen;  
kvalifikationsniveauet kunne  
svare til "1/2 doktorgrad" og  
tillægsniveauet kunne svare til  
en samlet løn på lønramme  
36 niveau.
- en professortitel, som ligele-  
des erhverves efter kvalifikati-  
onsvurdering, typisk efter  
yderligere 3 - 5 år. Kvalifikati-  
onsniveauet skal her svare til  
en fuld doktorgrad og tillægs-  
niveauet kunne svare til en  
samlet løn på lønramme 37 ni-  
veau.
- en professorstilling, som søges  
efter opslag. Disse stillinger er  
der en begrænset mængde af  
og det er selvfølgelig de bedst  
kvalificerede, som ansættes i  
disse stillinger. Tillægsniveauet  
kunne svare til en samlet løn  
på lønramme 38 niveau.

I dag bliver lektorer stort set  
kun ansat på de forskningsmæs-  
sige kvalifikationer. Dette kunne  
ændres, således at undervis-  
ningsmæssige eller pædagogiske  
didaktiske kvalifikationer får en  
mere ligeværdig rolle ved besæt-  
telsen af lektorstillingen, mens  
opnåelse af docenttitel og pro-  
fessortitel efter kvalifikationsvur-  
dering kan baseres på primært  
undervisningsmæssige kvalifika-  
tioner, primært forskningsmæs-  
sige kvalifikationer eller en kom-  
bination.

**Funktionstillæg** er allerede  
kendt, finansieret enten fra mini-  
steriet eller gennem den decen-  
trale løn (lokal-lønnen). Eksem-  
pler er tillæg til dekaner, prode-  
kaner, institutledere, studiele-  
dere og forskningsledere. Men  
også specialistfunktioner kunne  
tænkes at få denne slags tillæg  
og der kan komme flere katego-  
rier af funktioner til. Men

præmissen må selvfølgelig være,  
at tillægget følger funktionen.

**Resultatløn** er nok det mest  
problematisk på universitets-  
området. F.eks. på undervisnings-  
siden virker det ikke særlig hen-  
sigtsmæssigt, hvis antallet af op-  
tjente studentersværk er be-  
stemmende for størrelsen af et  
tillæg. Det vil yderligere belaste  
det i forvejen udskældte taksa-  
metersystem. Og på forskningsssi-  
den virker et princip med antal  
publicerede sider eller artikler  
heller ikke acceptabelt. Man  
kunne i stedet definere resultat-  
løns, som en (særlig) præstation i  
forbindelse med institutionens  
opgaveløsning.

Præstationen giver efterføl-  
gende anledning til et tillægsløft.  
Det kunne f.eks. være mobilitet,  
faglig udviklingsarbejde, pæda-  
gogisk udviklingsarbejde, samar-  
bejde med erhvervslivet og  
tværfaglige projekter/program-  
mer.

Ovenstående illustrerer, at det  
er muligt at indrette et nyt løn-  
system ud fra Finansministeriets  
kategorier og samtidig koble det  
sammen med stillingsstrukturen  
på universitetsområdet.

Men betænkeligheder er der  
selvfølgelig også: Spørgs-  
målet er, om en nyt lønsystem  
vil føre til en større lønspre-  
dning blandt medlemmerne og  
en individualisering af lønnen.  
Kan vi leve med det, under for-  
udsætning af, at lønsummen til  
universitetsområdet som helhed  
forøges?

Et andet spørgsmål er, om til-  
lidsrepræsentanterne har tid til  
og er klædt på til forhandlings-  
opgaven. Det kan f.eks. betyde,  
at arbejdsgiveren må finansiere  
yderligere tid til TR-arbejdet. Og  
centralt i organisationerne må  
det overvejes, hvorledes TR'erne  
bedre kan understøttes på den  
enkelte arbejdsplads.

Tør vi koble lønformer og stil-  
lingsstruktur? Eller tør vi i det  
hele taget lade være, med fare  
for at vi sækker yderligere ag-  
terud i forhold til det private ar-  
bejdsmarked? ■

# UNDERKOMITEER FORVIRRER

*Forskningsråd protesterer påny mod lovforslag om sammenlægning af bl.a. humaniora og samfundsvidenskab*

En sammenlægning af forskningsråd ligner umiddelbart en forenkling. Men forenklingen slår over i bureaukrati, når rådene skal til at betjene sig af "rådgivende underkomiteer" for at få et solid faglig vurdering. Og forskningsrådene vil være ubeslutsomme før de har modtaget rådgivning fra de rådsekterne fagekspertes.

"Sammenlægningen vil således ikke skabe den større enkelhed og gennemskueligthed i systemet, som ellers har været tilstræbt. Det vil tværtimod skabe øget kompleksitet". Sådan lyder det i en ny protest mod Forskningsministerens lovforslag om "forskningsrådgivning", hvori det blandt andet foreslås, at 3 statslige forskningsråd erstatter de nuværende 6 råd. Det foreslås bl.a. andet, at humaniora og samfundsvidenskab lægges sammen til et råd.

**Det humanistiske Forskningsråd** antyder, at en sammenlægning kan føre til mange uklarheder:

Det samlede faglige overblik hos beslutningstagerne (i rådet, red.) vil mindskes. Kompetence og ansvar vil forflygtiges gennem inddragelse af mange eksterne medvirkende. I den nuværende struktur foretages faglige vurderinger og faglige prioriteringer af samme personkreds; efter lov-udkastet bliver disse funktioner opsplittet på flere grupper.

Og humaniorarådet tilføjer, at man risikerer at få en slags overbudspolitik i de enkelte underkomiteer: Eksterne bedømmere uden økonomisk ansvar afgiver erfaringsmæssigt ofte positive udtalelser; det er derimod forskningsrådene der skal prioritere rådets bevilling mellem de enkelte projekter...

Endelig bliver der en form for ansvarsforflygtigelse, fordi beslutningstagerne ikke selv har tilstrækkelig faglig kompetence til at bedømme projekter, som



*Så venter vi på Jytte Hilden. Den nye forskningsminister arvede en kontroversiel sag fra Frank Jensen, som fortrak til Justitsministeriet*

har været igennem en underkomite. Brugerne vil få sværere ved at gennemskue, hvem der reelt rådgiver og beslutter ...

## Frygt for politisk styring fra ministeren

Lovforslaget om forskningsrådgivning var til høring indtil d. 1. februar, og er blevet mødt med mange indsigelser - hvoraf en del er fremført tidligere.

Det humanistiske Forskningsråd har - bortset fra protesten mod sammenlægningerne - også indsigelser mod **beslutningsstrukturen**. Man er bekymret over, at udkastet lægger op til "politisk topstyring" og andre begrænsninger i rådernes autonomi. Rådene frygter for deres uafhængighed, som ses som en forudsætning for at rådene kan yde faglig rådgivning ved indsatsområder, kvalitet og relevans m.m.

Det nuværende formandskollegium skal afløses af en "bestyrelse" med 7 medlemmer. Formanden og flertallet i fællesbestyrelsen for de 6 statslige forskningsråd skal nemlig udpeges af forskningsministeren. Det skaber usikkerhed om rådernes politiske uafhængighed og muliggør en uhensigtsmæssig magtkoncentration hos det ministerudpegede flertal.

Den ministerudpegede formand skal ikke være "anerkendt forsker", men får praktisk den opgave at forbinde fællesbestyrelsen og rådene. Det giver en risiko for, at formanden meddeler flertallets (politiske) beslutninger nedad til rådene, som så blot må parere ordre.

Lovforslaget giver kun forskningsrådene ret til på eget initiativ at rette henvendelser til Forskningsministeren. Hvis de

enkelte råd ønsker at udtale sig om en sag til Folketinget, til offentlige myndigheder, forskningsinstitutioner m.m. så skal de ske gennem Forskningsministeren eller "efter aftale".

Humaniorarådet foreslår, at rådernes uafhængige status sikres ved, at de får ret til at rådgive alle parter direkte og på eget initiativ, "naturligvis med samtidig orientering til Forskningsministeren".

## Begrænsninger i de frie rådsmidler

Lovforslaget fremhæver rådernes "frie fondsfunktion" og denne bevillingsfunktion er sammen med initiativfunktion, strategifunktion og forvaltningsfunktion de forskellige felter, som rådene skal operere på.

De frie fondsmidler - og rådernes ret til selv at disponere over dem - skal sikre fleksibiliteten i systemet bl.a. i sammenhæng med universiteternes grundforskning. Det er derfor med stor bekymring, at forskningsrådene pludselig kan se forsøg på indskrænkning af de frie funktioner. Det kan indirekte ses af "hensigtserklæringer" i lovbetænkningerne, som fx gerne vil have en større kobling til de centralt fastsatte prioriteringer:

"Det er Regeringens ønske, at de forskningspolitiske initiativer i højere grad bør bygge på større bevillinger til forskningsindsatser af længere varighed inden for strategisk prioriterede forskningsområder". ■

## Forslag til lov om forskningsrådgivning

Høringsrunden sluttede 1. februar. Forskningsministeren agter allerede i begyndelsen af februar at samle op på høringssvarene og fremsætte lovforslaget i Folketinget

# EN DIALOGISK LEDELSESSTIL

*Universitetet fungerer stadig – på godt og ondt – på basis af principper fra den gamle styrelseslov. Universitetsloven har nok medført en større klarhed, men det regelsæt "bearbejdes" i praksis for at kunne anvendes i dagligdagen, konkluderer undersøgelse fra Aalborg*



Universiteterne har – trods Universitetslovens regler – stadig en form for kollektivt ledelsessystem. Det betyder, at ledelsen i høj grad inddrager de ansatte ved beslutninger.

De fleste vip'ere og tap'ere oplever, at der ikke bliver taget beslutninger hen over hovedet på dem, og det afspejler sig bl.a. ved, at 2/3 bakker ledelsens beslutninger op. Og blandt vip'erne er der tilmed en positiv vurdering af ledelsens beslutninger på det forskningsmæssige og administrative område. Lederne har en "dialogisk ledelsesstil".

Sådan lyder en af de konklusioner, som kan udtrages af en spørgeskema-undersøgelse i 1995 – tre år efter Universitetslovens ikrafttræden – på Aalborg Universitet.

Undersøgelsen gør selv opmærksom på enertien, når der indføres en ny struktur som Universitetsloven. Den virkelighedsoplevelse, som de ansatte giver udtryk for behøver således ikke at være en konsekvens af Universitetsloven. Universitetet fungerer nemlig også gennem en

"særpræget kombination af traditioner, kultur og uformelle normer og lader sig næppe forandre fra den ene dag til den anden alene af lovgivningens vej".

Rapporten viser, at loven tilsyneladende har sat markante aftryk på dagliglivet. Men ændringerne opleves og vurderes i flere tilfælde forskelligt af de enkelte grupper ansatte. En negativ følge af Universitetsloven er et mindsket demokrati via kollegiale organer. Her er de studerende, tap'erne og de deltidsansatte "taberne". Den mere kontante ledelse har ikke overraskende et problem med informationsniveauet, og en alvorlig konsekvens synes at være en individuel og kollektiv ansvarsflygtighed i takt med tab af direkte indflydelse. Det har blandt nogle medført en apati og et reduceret engagement.

**Klarere kompetencefordeling**  
Universitetets ledelse synes at fungere på det grundvilkår, at de professionelle – vip'ere – har udstrakt autonomi i forhold til både at planlægge og fastsætte

mål og midler for egen arbejdsindsats.

Der synes ikke at være nogen omfattende aktiv ledelse på forskningsområdet. Vip'erne angiver, at indflydelse og beslutninger herom ligger på "gulvplanet", dvs. konkret hos forskningsgrupper og i vip-gruppen. Det er således kun 70 pct. af vip-gruppen, som mener, at instituttet har en samlet strategi for forskningsudviklingen. Og når man skal udpege de "indflydelsesrige" på området, så er det i lige så høj grad forskningsgruppen / vip-gruppen som institutlederen, der peges på.

Vip'erne udtrykker sig positivt om, at der er sket en større ledelsesmæssig effektivitet og en klarere fordeling af kompetencen. "Færre møder", "kortere beslutningsveje", "forenkling" og "mindre tid på administration" synes at være stikord. Den klarere kompetencefordeling henviser til større synlighed mellem ansat og arbejdsgiver, til en mere synlig og personlig beslutnings- og ansvarstager.

At ledelsen er relativt passiv

på aktiv styring viser sig også på andre måder, nemlig i det paradoks at de ansatte gerne vil have selvstændighed og autonomi i arbejdsituationen, men ledelsen bebrejdes at den ikke i særlig høj grad viser aktiv interesse i medarbejdernes arbejde, stiller krav til arbejdet eller kontrollerer det. 60 pct. tilslutter sig således udsagnet: "Ledelsen mangler overskud til at støtte medarbejdernes arbejde" og at ledelsen i ringe grad bidrager til at skabe et inspirerende arbejdsmiljø.

Disse svar kunne tyde på, at nogle vip'ere paradoksalt nok har uindfrie forventninger til en mere aktiv ledelsesform.

## Lederne efterlyser ansvarlighed

Også blandt lederne selv er der en udbredt bevidsthed om, at ansvaret for udførelsen af de daglige opgaver i udstrakt grad ligger hos den enkelte medarbejder og at det er en grundbetingelse for egne ledelsesmuligheder.

Men et flertal af lederne tilkendegiver samtidig, at der tilsyneladende er problemer med at praktisere ansvarligheden blandt medarbejdere. Tre fjerdedele af studielederne og næsten lige så stor andel af studielederne ønsker større "medarbejderansvarlighed". Undersøgelsen giver ikke mulighed for at gå nærmere ind i, hvad der ligger i denne efterlysning.

Andetsteds i undersøgelsen fremgår imidlertid, at enkelte institutledere blandt de negative elementer peger på, at de er frustrerede over, at der "med magt ikke følger ansvar". I praksis er der således uklarheder med hensyn til mulighederne for at skride ind overfor medarbejderne. Og studieledere peger på forskellen mellem det formelle regelsystem med dets mange ledelsesmuligheder og på den anden side manglen på ressourcer til faktisk ledelse og til ledelseskompetence.

# UKLARE PROCEDURER

*Forskningsministeriet havde ansvaret for forskningsevaluering, hvor der blev set stort på de mest elementære regler og procedurer*

**T**eknologiprojektet har været udsat for en helt urimelig evalueringsprocedure, hvor man på det nærmeste kasserer et projekt som er midt i det planlagte forløb – hvor de empiriske dele endnu er fremtrædende, mens den teoretiske analyse først skal afsluttes i foråret 1997. Og så er projektlederen slet ikke blevet involveret, som det er normalt ved evalueringer; han er hverken blevet udspurgt igennem forløbet eller har fået mulighed for at kommentere en foreløbig rapport i en "høring", før den blev offentliggjort.

Det fortæller forskningschefen for Bornholms Forskningscenter (RCB), Svend Lundtorp. Centret blev evalueret sidste år, og et de tre hovedområder på centret – teknologiprojektet – fik en ublid medfart, men var til gengæld også udsat for en uacceptabel procedure, siger forskningschefen, som selv fik to dage til at rette "faktuelle fejl, dvs. kommaer m.m. men ikke gå ind på det indholdsmæssige".

Et væsentligt problem var, at evalueringsudvalget ikke kommunikerede med projektlederen, men nøjedes med at bedømme på to foreliggende skriftlige rapporter. Hverken en række internationale og danske artikler eller de konkrete handlingsinitiativer er inddraget i evalueringen.

Teknologiprojektet – som er et forberedende pilotprojekt og en del af "Bornholmsspakken" – skal belyse informationsteknologiens og telekommunikationens muligheder for at forbedre erhvervs mulighederne på Bornholm. Projektet afsluttes 1. maj, og først herefter var det tanken at det skulle evalueres, med vurdering af dets videre muligheder og bevillinger.

## Teknologiprojektet

I den konkrete sag er de mest elementære regler for evalueringsprocedurer over-

trådt. Den normale procedure ved evalueringer er således, at de evaluerede har mulighed for en eller anden form for selv-evaluering (eller -fremstilling) i indledningsfasen.

Projektlederen, seniorforsker Kresten Storgaard fra SBI, fortæller, at han på intet tidspunkt blev formelt informeret om, at der var en evaluering i gang. Han blev således hverken udbedt materiale eller oplysninger. Det havde den praktiske konsekvens for evalueringen, at denne ikke er foregået på de mest optimale oplysninger. Storgaard finder det således meget uheldigt, at han som projektleder ikke har haft muligheder for at oplyse og orientere evalueringsskudgruppen, hvis arbejde Storgaard ellers ikke vil kritisere: "De har evalueret ud fra deres forudsætninger og ud fra det materiale, som de åbenbart havde fået stillet til rådighed. Men herved har man også fået et ganske bestemt billede. Den slags forudbestilte resultater er der vist ingen, der kan være tjent med".

Teknologiprojektet blev heller ikke hørt om den foreløbige rapport før offentliggørelsen, hvilket er en anden basal overtrædelse af de almindeligste evalueringsprocedurer.

## Forskningsministeriets ansvar

Evalueringsgruppen har gjort som de fik besked på. Lederen af evalueringsskudgruppen bekræfter, at gruppen har evalueret på baggrund af det udleverede rapportmateriale. "Og havde vi fået besked på, at vi skulle inddrage projektlederen eller lave en høringsrunde før offentliggørelsen, så havde vi selvfølgelig gjort det".

Det er Forskningsministeriet, som er opdragsgiver, og som har ansvaret for styringen af evalueringen og som i sidste ende dermed også har ansvaret for den urimelige evalueringsprocedure. ■

Man har ikke fået den slags stærke ledere, som nogle politikere gerne så: "Ledernes ønske om større 'myndighed' kan forklares med selve systemet: De vil gerne agere som en 'rigtige' ledere, men er godt klar over, at deres beslutninger kun kan implementeres gennem medarbejdernes aktive og positive medvirken", siger lektor Lene Dalsgaard, som har været med til at lave undersøgelsen.

Blandt de positive sider nævner institut- og studielederne så, at Universitetsloven faktisk – jf. intentionerne har medført en klarere ledelseskompetence kombineret med klarere ansvarsdeling mellem de forskellige organer. At institutrådsmøder og fakultetsstudienævne fx er borte kan føre til mere effektiv ledelse og muligheder for at fokusere på politikområder.

Med loven er der således vundet noget i klarhed, men "klarheden risikerer at blive formel, hvis regelsystemet ikke bearbejdes kraftigt" i relation til det universitetssystem, som skal bruge det i dagligdagen, konkluderer undersøgelsens forfattere.

## Konfliktområder

"Der er tydeligvis nogle interessante forskelligheder mellem ledernes og medarbejdernes oplevelse af, hvad der er ledelsens centrale indsatsområder. Mens lederne peger på forsknings- og personale-udvikling som højt prioriterede opgaver, så deles den opfattelse ikke af medarbejderne. Det kunne være spændende at få nærmere belyst, hvad parterne hver for sig lægger i deres udsagn", siger Dalsgaard.

Blandt konfliktfelter nævnes mulige modsætninger mellem institutledere og studieledere (institutlederen har det personale-mæssige ansvar, mens studielederen skal administrere undervisningsressourcer). Studieledere udtrykker frustration over manglende ledelsesmuligheder.

Blandt vip'erne oplever mere end hver tredje vip'er, at ledelsen "kontrollerer". Ca. en tredjedel af mener, at ledelsen har åbne konflikter med medarbejdere samt at den forfordeler nogle af de ansatte.

2 ud af 3 vip'ere oplyser, at der findes en "forskningsstrategi" på deres institut. Undersøgelsen fortæller ikke, om den enkelte oplever, at studielederne søger direkte indflydelse på den enkeltes valg af forskningsemne. Det fremgår, at over halvdelen af vip'erne oplever, at deres forskning "registreres". Hver tredje vip'er tilkendegiver, at der i nogen grad eller i høj grad stilles krav til forskningen. (Overraskende nok er ledelsens krav til undervisningen ikke større: Også her oplever kun hver tredje vip'er, at der stilles krav).

"En stor del af medarbejderne er såkaldt fagprofessionelle, hvor selvstændighed i udførelsen af arbejdet traditionelt er både et kvalifikationskrav og et medarbejdergode. Måske er denne selvstændighed også baggrunden for, at halvdelen af vip-gruppen og godt hver fjerde tap'er oplever, at der er åbne konflikter mellem grupper af medarbejdere og ledelsen", konstaterer Dalsgaard. "Det er altså ens eget valg af forskningsemne, som er det vigtigste for den enkelte vip'er, og det er der ingen som skal blande sig i. Hvis et institut skal lave forskningsplanlægning, så er der nogle, der måske vil føle, at deres forskningsområder bliver nedprioriteret. Hermed ikke sagt, at det bliver en kamp om det, men det er en konfliktmulighed ..." ■

**Rapport:** Dalsgaard, Laursen, Gulddahl Rasmussen: **Ledelse, indflydelse og samarbejde på Universitetet** (AUC, december 1996)

# UKLARE ADRESSER

– på skarp kritik må ikke danne standard for kommende forskningsevalueringer, lyder kritik af ny forskningsevaluering

Forskningsevalueringen af psykologi møder stærk kritik fra både forskere og den dekan, som nu skal til at følge op på evalueringen:

*"Forskningsevalueringen er af tvivlsom kvalitet – og svær at arbejde videre med. Dens kriterier er upræcise og summariske. Det er fx sådan, at 30 forskeres forskningsarbejde summarisk gennemgås på 2-5 sider i rapporten. Hvis det skulle have været gjort forsvarligt, skulle værkerne være gennemgået nærmere, evt. gennem peer-review, således at de hver for sig faktisk blev udsat for en bedømmelse",* siger KU-humanioras dekan, John Kuhlmann Madsen, som betegner psykologis uddannelsesevaluering (se UNIVERSITETS-læreren nr. 100) som anderledes hæderlig.

Også de evaluerede fag gør indsigelse: *"Vi kunne godt have ønsket os en specificering af de anvendte kategorier, såvel som kategoriernes indbyrdes værdi".* **Psykologisk Laboratorium** er det af de evaluerede institutter, som rammes af de hårdeste bedømmelser. Men her havde man faktisk gerne set nogle klarere kategorier og adresser på kritikken. Andre kritikere påpeger, at evalueringen mangler præcision,

*nødtigt komme til at lægge standarden",* siger kilder, der har nærlæst rapporten.

Psykologisk Laboratorium siger det således: *"Vurderingen lider under at være upræcis. Der redegøres således ikke for de kategorier, som styregruppen betjener sig af på deres kvalitets-skala, ligesom opgørelsen af mængden af publikationer, der falder inden for de forskellige kategorier er ganske impressionistiske".* I rapporten udtrækkes præcisionen fx til kategorierne *"enkelte, nogle, der eksisterer nogle, en del, en hel del, mange, overvægt af"*.

Fra **Evalueringcentret** for uddannelsessiden siger Christian Thune generelt, at der ikke findes retningslinier eller manualer om fx præcisionen og adresserne i evalueringerne. Det er styregruppernes ansvar og faglige vurdering i de enkelte tilfælde at fortolke kommissorium og præsentere en faglig konklusion og præcisionsgrad, som de finder passende. Centret hæfter på sin side alene for en ensartet metode og professionalisme. Han vil i øvrigt ikke kommentere den konkrete forskningsevaluering, som har været styret fra forskningsrådenes sekretariat.

Styregruppen søger at gardere sig mod den indholdsmæssige kritik ved at hævde, at gruppen er *"nøje bekendt"* med forskernes publikationer. Men Styregruppen har ikke udarbejdet egentlige bibliometriske undersøgelser af publicerings- eller citationsmæssig art. Og man har heller ikke udarbejdet egentlige *"peer-reviews"* (specialistudtalel-

skrænket målsætningen i kommissoriet til at handle om **vurderinger af forskningsmiljøer** – stærke og svage sider ved hvert institut, dets forskningskultur og organisation – frem for de konkrete forskningsresultater, som forskningsstedet kan fremvise.

Denne indsnævring er ikke holdbar i forhold til kommissoriet:

*"Forskningen ønskes evalueret både med hensyn til international kvalitet, relationen til uddannelsessiden og med hensyn til dens samfundsmæssige relevans".*

Psykologievalueringens kommissorium

ser), selv om man faktisk anbefaler institutterne en sådan i deres videre selvvransagelse. Disse metoder har styregruppen ment lå udenfor evalueringens omfang, organisation og rammer.

Hver medarbejder har kunnet angive to publikationer af relevans for evalueringen, og institutterne kunne angive særligt vægtige publikationer. **Forskningsresultaterne** gennemgås imidlertid ikke nøjere og omta-

Psykologisk Laboratorium mener, at selve evalueringens forløb har åbenbart svagheder, som bør rettes. Evalueringsmetoderne bør fx gøres klart for de evaluerede før evalueringen ...

## Kritik fra forskningsråd: Eensidig vægtning

Forskningsrådene for humaniora og samfundsvidenskab, som har bestilt evalueringerne, tilslutter sig evalueringens hovedkonklusioner, men tager dog afstand fra den store vægt på *"forskningsledelse"*:

*"Rådene ønsker at gøre opmærksom på, at dette er en mulig tolkning af kommissoriet, men ikke den eneste mulige. Rådene er således ikke overbevist om, at psykologi-evalueringen kan danne model for en evt. kommende evaluering af andre humanistiske og samfundsvidenskabelige områder".* Argumentationen lyder bl.a., at metoden ikke er egnet til at *"identificere de uformelle ledere, som i vidt omfang fremmer kvalitetsforskning og forskeruddannelse"*.

Rådene mener samtidig, at *"kriterierne for vurdering af publikationer godt kunne have været mere expliciteret"*.

Rådene understreger, at det er vigtigt, at evalueringer formulerer opgaverne meget præcist i kommissoriet for en forskningsevaluering, således, at det i mindst muligt omfang bliver en ekstra opgave for den evaluerede gruppe at fortolke kommissoriet. Og i psykologievalueringen har gruppen altså valgt at tolke kommissoriet i en bestemt retning, hvilket er helt legitimt. ■

Antal publikationer	karakteriseres at være:
Enkelte'	internationalt i front
Nogle'	på internationalt niveau
Der eksisterer nogle'	velorienterede og originale
En del'	rager op
En hel del'	mindre lodige
Mange'	svage eller uvæsentlige
Overvægt af'	ad hoc prægede

*"De konkrete bedømmelser af forskningsresultaterne er meget vage og diffuse",* siger de evaluerede og henviser til de kategorier, som evalueringen arbejder med

fordi den kan læses på forskellige måder: Nogle læser den som visse-vasse og andre som så grov, at den afliver et institut ...

## Frygt for standarden i forskningsevalueringer

Vurderingen af kvaliteten i psykologis forskningsevaluering – som har været styret af forskningsrådene, men er foretaget af en uafhængig styregruppe – er hård, og der luftes frygt for, hvordan kommende forskningsevalueringer vil forløbe. *"Den må*

## Vurdering uden bedømmelse

I forskningsevalueringen har styregruppen anlagt *"en videnskabelig synsvinkel"* på bedømmelsen, og det har fået nogle af de evaluerede til at bemærke, at det ikke tager hensyn til, at man faktisk også har andre pligter. Styregruppen har angiveligt fokuseret på *"hvert enkelt instituts stærke og svage sider; dets forskningskultur og dets funktionsniveau som forskningsorganisation betragtet"*.

les kun på 2 ud af 22 sider om instituttet. *"Og de konkrete bedømmelser af forskningsresultaterne er meget vage og diffuse – ja nærmest forvirrende og uigennemskuelige"*, konstaterer Psykologisk Laboratorium. Laboratoriet udtrykker forundring over *"den yderst mangelfulde forskningsbaseret af evalueringen af vores forskningspublikationer"*.

Styregruppen kritiseres af instituttet for at have for eensidigt focus: Styregruppen har ind-

# EVALUERINGSKONTROL

*Bekendtgørelse om opfølgning på evalueringer mødes med massiv kritik. Evalueringcentret kritiserer udkastet for at være for fastlåsende*

Undervisningsministeriet skal have mulighed for at begrænse optaget til en negativt evalueret uddannelse eller til helt at nedlægge en uddannelse.

Sådan kan den yderste konsekvens blive, hvis Undervisningsministeriet gennemtrumfer et udkast til bekendtgørelse om "opfølgninger på evalueringer". Høringen blev afsluttet allerede i september 1996, og indsigelserne mod udkastet har tilsyneladende været så massive eller overbevisende, at ministeriet endnu ikke har kunnet præsentere et revideret udspil. Og ministeriet kan ikke sætte et tidspunkt på, hvor man vil spille ud påny: "Det er et ret kompliceret stykke arbejde ...", lyder det kortfattede svar i ministeriets universitetsafdeling.

Ministeriet prøvede i forsommeren administrativt at liste en procedure igennem, hvorefter visse foranstaltninger skulle gennemføres efter en konkret evaluering på KU-humaniora. KU humaniora protesterede, og ministeriet måtte herefter gå den sure vej gennem høringer m.m.

Rektorkollegiet mener i sit svar, at opfølgningens proceduren i alt for høj grad er præget af, at evalueringer betragtes som et ministerielt kontrolinstrument. Evalueringer skal derimod være

et middel, som det enkelte universitet kan bruge som en integreret af universitetets egen kvalitets-sikring og -udvikling.

Aarhus Universitet finder bekendtgørelsesudkastet "et unødvendigt ressourceforbrug" såvel på som uden for institutionerne, og at det i sit indhold er voldsomt overdimensioneret og overformaliseret i forhold til formålet: "Evalueringer vil miste deres karakter af venlige anbefalinger og ændre den hidtidige samarbejdsrelation fra dialog til kontrol. Og resultatet synes i praksis at ville blive en indsnævring af institutionernes faglige selvstyre efter Universitetsloven".

## Også kritik fra Evalueringcentret

Også Evalueringcentret stiller sig kritisk overfor bekendtgørelsen: den er for detaljeret på en række punkter, både med hensyn til evalueringsmetode og opfølgningens procedure: "Bekendtgørelsen kan på en u hensigtsmæssig måde komme til at læse Centret, uddannelsesrådene, uddannelsesinstitutionerne og Ministeriet fast i nogle procedurer, der med al sandsynlighed alligevel vil ændre sig over tid - efter hånden som erfaringerne med gennemførelse af og opfølgning på uddannelsesevalueringer bliver mere omfattende".

Evalueringcentrets hørings svar foreslår derfor nye formuleringer til bekendtgørelsens afsnit om "fælles bestemmelser om evalueringer af videregående uddannelser" (kap. 2).

## Thune: En informationsforpligtelse

Christian Thune fra Evalueringcentret vil dog ikke afvise, at der er brug for en opfølgningens procedure:

"Det er ikke så konstruktivt bare at udvise en passende 'værdig tavshed', når en kritisk evaluering skal følges op af uddannelsesstedet selv", siger Thune med henvisning til, at centret da har gennemført evalueringer, som ikke er blevet fulgt op. Evalueringsschefen er dog kun skuffet over reaktionerne i enkelte tilfælde, og det er i disse tilfælde, at Thune godt kan se relevansen af en opfølgningens bekendtgørelse.

"Bekendtgørelsen er ikke en, der hyppigt vil blive brugt. Det er da vores erfaring, at evalueringer følges af positive reaktioner og konsekvenser fra de enkelte uddannelsessteder. Det er for at nævne nogle eksempler - sket på jura, på tekniske uddannelser og senest fra KU's



humaniora-fakultet efter psykologievalueringen", siger Thune.

"Opfølgningens bekendtgørelse bliver formentlig en informationsforpligtelse til at oplyse råd, organer og ministerium om, hvad man har tænkt sig at gøre. En evaluering med 101 anbefalinger betyder jo ikke, at de alle skal følges - og at det skal kontrolleres gennem en afkrydsning.

Men det forventes at kritik og anbefalingerne tages seriøst; og hvis der er alvorlige påtaler som ikke følges, bør uddannelsesstedet da orientere herom. De må da i det mindste have pligt til at argumentere for, at de ikke har gjort noget ...". ■

## DÅRLIG PROCEDURE

*Evalueringcentret forlænget uden centret er blevet evalueret, og det er utilfredsstillende, siger Rektorkollegiet. Der er nemlig massiv utilfredshed med proceduren ved udpegning af styregrupper*

"Rektorkollegiet modtog for et stykke tid siden med forundring meddelelse om, at Evalueringcentret er forlænget til 1999, uden at de videregående uddannelsesinstitutioner har haft mulighed for at rådgive ministeriet om centrets funktion og organisation".

Evalueringcentret blev etableret som forsøgsordning med en bevilling på knap 10 mio. kr. De 3 mio. går til administrationen af centret og de 7 mio. kr. til selve evalueringprojekterne, herunder til aflønning af nationalt og internationalt sammensatte evalueringspaneler.

Rektorkollegiet er utilfreds med, at der ikke har været mulighed for at evaluere centret, for evt. at justere på centrets statut om at "sikre kvaliteten" (par.2).

Kollegiets formand og DTU-reaktor Hans Peter Jensen understreger således, at centrets formål kan være at medvirke ved vurderingen af kvaliteten, men det kan ikke have som formål at sikre kvaliteten. Det er udelukkende den enkelte institution, der kan dette.

OU kritiserer Evalueringcentret for ikke i tilstrækkelig grad at have medvirket til metodisk udvikling af evalueringerne. Centrets viden om en række uddannelser og deres struktur er mangelfuld. Evalueringerne må som et minimum være i stand til at måle og afspejle kompleksiteten i de danske uddannelser.

## Styregruppen

Hvad angår evalueringens konkrete forløb, viser erfaringer, at sammensætningen af styregrup-

per - som foretages af uddannelsesrådene - er meget central og ikke i alle tilfælde har været optimal. En nødvendig justering på dette område kunne således være, at de uddannelser, som skal evalueres, får lejlighed til at kommentere styregruppens sammensætning, inden den godkendes. En sådan kommenteringsadgang har sin parallel ved bedømmelsesudvalg ved ansættelses sager m.m., fremhæver Rektorkollegiet.

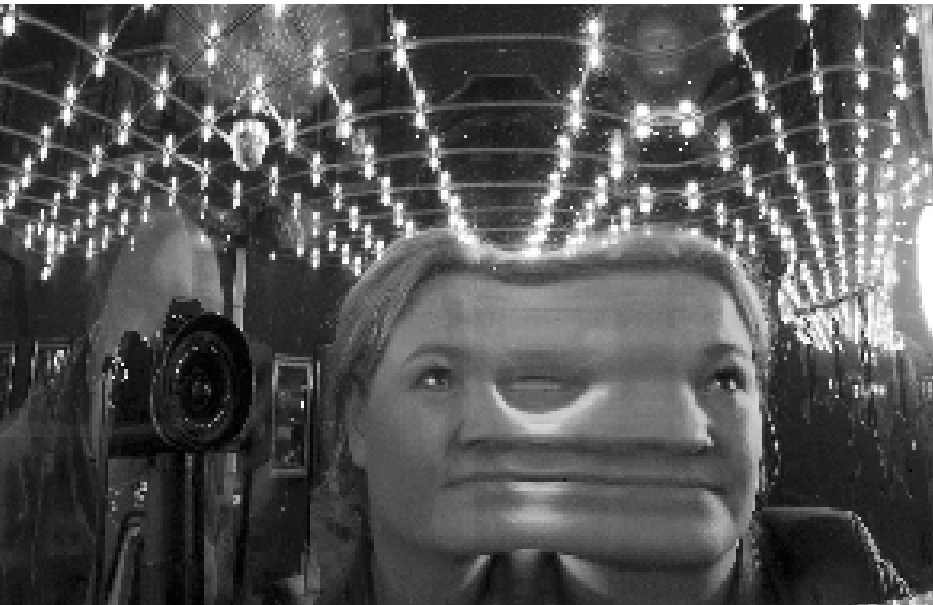
Kommenteringsadgangen får støtte på alle universiteter. Skarpest bliver det formuleret af OU. Her siger man, at det er nødvendigt, at styregruppens medlemmer nyder udbredt tillid hos de evaluerede, men at det i Danmark - med snævre forskningsmiljøer - kan være vanskeligt at sikre total uvildighed,

hvis den faglige indsigt samtidig skal være til stede: "Universitetet foretrækker i den sammenhæng en vis inhabilitet frem for inkompetence. Det bør (samtidig) som minimum sikres, at institutionerne høres, før styringsgruppens medlemmer udpeges ..."

Ikke uden bagtanke på økonomiforsknings-evalueringen (se UNIVERSITETSLÆREREN 98), som var særdeles hård ved Aalborg, påpeges det herfra, at styregrupper må sammensættes, så deres medlemmer tilsammen har den fornødne faglige indsigt til at kunne "bedømme uddannelsen i overensstemmelse med de præmisser, hvorunder den er etableret og hvorunder den drives i det daglige", noterer AAU-reaktor Caspersen. ■

# PRIORITER KERNEOMRÅDER

– lyder kravet fra kritisk evalueringspanel. Der er rigeligt med centralt udstukne satsningsområder, svarer fagene. Også forskningsrådene kritiserer psykologi-evalueringen for overbetoning af ledelse og styring ...



Den danske psykologiforskning er for spredt og bør samle sig mere om "kerneområder". Og så er forskningen alt for individualiseret; den enkelte forskers frie forskningsvalg styrer i for høj grad valg af forskningstemaer og der er for svag koordinering og ledelse af forskningen.

Sådan lyder en sammenfatning af styregruppens kritiske evaluering af den danske psykologiforskning.

Der er for mange projekter – varierende mellem institutterne – som ikke holder en antagelig videnskab standard, og det er et generelt problem, at der ikke er mekanismer til at imødegå dette.

Styregruppen understreger dog, at man ikke sigter på mere hierarkiske strukturer med mere central styring og kvalitetskontrol, men på enheder med fælles ansvar og interesser, som må varetages af forskerne og ledelsen i fællesskab.

## Den individuelle forskningsfrihed

Styringsgruppen anfører i sammenfatningen, at det på alle de evaluerede områder gælder, at ingen af institutterne i selvevalueringerne har drøftet indholdet af forskernes frie ret til at bestemme sine forskningsopgaver. Styregruppen anfægter ikke princippet om forskningsfrihed, men betvivler at hver enkelt forskningsopgave dermed har sådanne udsigter og gennemføres ved metoder, som må forventes fra universitetsforskning. Nogen forskning lever ikke op til kravene, og det er et pro-

blem, at institutterne stort set forholder sig passivt hertil. Med "respekt for forskernes valg af forskningsopgaver og forskningsmetoder skal der gøres en indsats for at "kvalificere forskernes valg", således at antallet af mindre lødige forskningsprojekter kan reduceres hedder det.

KU:

Laissez-faire

Om KU's Institut for Klinisk Psykologi siges, at i instituttets

forskningsskulptur og dets "ubetingede bekendelse til forskernes helt frie valg af forskningsområder" ikke er nogle mekanismer, der kan samle kræfterne og give forskningsprofilen struktur og mønstre. Forskningsprogrammet er i sin helhed "flimrende og usammenhængende". Instituttets forskere og den valgte ledelse må vise evne til fravalg af mindre væsentlige forskningsområder og tilvalg af satsningsområder. Styregruppen "anser en beslutningsdygtighed af denne karakter for at være forudsætningen for, at de praktiske, økonomiske og stilingsmæssige forbedringer, som instituttet så vel behøver, kan omsætte sig i mere samling og dynamik i forskningen.

Om KU's Psykologisk Laboratorium bemærkes, at forskningsudvælgelse er præget af et "con amore"-princip, som forsummer et ansvar for instituttets identitet og omdømme, som efter styregruppens opfattelse påhviler instituttets forskere og ledelse.

Kritikken er hård: "En forskningsenhed, der tilsyneladende passivt tolererer en så forholdsvis stor andel svag forskning, står over for nogle problemer, som berører organisationskulturen i sin helhed, medarbejdernes ansvarsbevidsthed for ressourcenyttelse og for instituttets renomme".

Kritikken lyder bl.a. at alle områder betegnes ensidigt som satsning- og vækstområder, hvilket ikke tyder på, at nogle er udvalgt til at føres til "frontposition". Der har været en "laissez-faire-holdning" til ressourcforde-

ling og planlægning, og instituttet savner organer eller strukturer, som er i stand til at træffe beslutning om enten at opgive eller forstærke svage områder. Instituttet må derfor gennemføre et program for "minimering af den mindre værdifulde del af den samlede forskningsvirksomhed".

Om Lærerhøjskolens Institut for Psykologi og Specialpædagogik hedder det, at der er for stor spredning og at der er "for mange jern i ilden". Der er ikke fra institutledelsens side at have været "energisk vilje eller ønske" om at organisere forskningen i grupper omkring udvalgte temaer. Der skal markeres flere "tyngdepunkter".

## Århus uenige i udpegning af "kerneområder"

Århus-psykologi erklærer, at kravet om "kerneområder" er en "gedigen uenighed" med evalueringsgruppen: "Selvfølgelig samler vi os om kerneområder, hvis det falder naturligt for", siger institutleder Boje Katse- nelson. "Men der er rigeligt med centralt udstukne satsningsområder i den danske forskningsverden og der bliver stadigt flere. universitetet er det eneste sted, hvor mangfoldigheden kan trives, og det vil vi værne om ...".

Han kalder det eufemismer, for når Styregruppen dømmer "spredt og fragmenteret", så handler det om "bredt og alsidigt". På samme måde, når Styregruppen siger "samlet og slagkraftigt", så vil andre opleve det som "snævert og ensidigt" ...

I Århus vil man sige tingene lige ud: "Det er i tidens ånd og tager sig godt ud overfor bevil- lingsgivere, hvis et dansk uni- versitetsinstitut præsenterer massiv topforskningen inden- for et eller nogle få slagkraftige områder: men sådan som res- sourcerne fordeles i dette land, medfører det uundgåeligt af- kald på bredde og alsidighed i instituttets samlede forsknings- profil. Og det er efter vores mening uheldigt i et lille land med får forskningsmiljøer".

Forskningsrådene har kritiseret den manglende præcision i deres kommentar til evalueringens form ved at konstatere, at det er vigtigt, at formulere opgaverne meget præcist i kommissoriet, således at det i mindst muligt omfang bliver en ekstra opgave for den evaluerende gruppe at fortolke kommissoriet. ■



# BARSK KUR FOR KU-PSYKOLOGI

*KU's humaniora-fakultet har skåret optagelsestallet ned og psykologifagene er i praksis sat under administration*

**"**Vi har overhovedet ikke hørt fra Undervisningsministeriet som konsekvens af uddannelses- og forskningsevalueringerne på psykologi. Vi har da også selv taget nogle initiativer: Alle rede da uddannelsesevalueringen kom, blev der indført stop for faste ansættelser. Og grundlæggende reduceres optaget fra 180 til 120 for at give arbejdsro i reorganiseringsfasen. Og så vil vi gennemføre en uafhængig konsulentundersøgelse ...", fortæller dekan John Kuhlmann Madsen fra KU's humaniorafakultet.

Fakultetets initiativer betyder, at KU foreløbig selv har taget teten i den penible psykologisag. Hvis fakultetet nemlig ikke selv gør noget, så er truslen at BIG BROTHER i Undervisningsministeriet - med en kommende bekendtgørelse om opfølgning på evalueringer - vil kunne gå ind med ret til at styre faget. Studiet risike-

rede at blive sat under administration udefra.

Nu har fakultetet selv taget teten. Som følge af, at en tidligere institutleder blev afsat i december - og i øvrigt tragisk afgik ved døden i julen - er der udskrevet nyvalg til institutleder og til bestyrelsen pr. 1. marts. Indtil da er der indsat en interim-ledelse.

Lektor Anker Helms Jørgensen er af dekanen blevet pålagt at være fungerende institutleder indtil valget er afviklet. Han har fået pålæg om at forvalte de daglige forretninger, men at afholde sig fra "politiske tiltag" uden at have konfereret med dekanen. Han - og dekanen - afviser, at instituttet er sat under administration: "Det er en ganske almindelig procedure indtil nyvalg er afviklet".

Når valget er afviklet vil dekanen - i samarbejde med de kollegialt valgte organer og institutlederen - tage yderligere initiativer. Faget vil gennemgå

en uafhængig konsulentundersøgelse - "vi har allerede fået uopfordrede henvendelser fra konsulentfirmaer". Og dernæst skal der laves mere konkrete planer for rekonstruktionen af fagene.

Om evalueringerne siger dekanen: "Uddannelsesevalueringen er acceptabel som arbejdsgrundlag, mens forskningsevalueringen er af mere tvivlsom karakter - og derfor langt sværere at operationalisere".

## Selvkritik på psykologi

"De sidste ti måneders bestyrelsesarbejde havde ikke fungeret. Vi var frustrerede over manglen på handlekraft; der blev truffet for få beslutninger og alt gik for langsomt", siger fg. institutleder, lektor Anker Helms Jørgensen, som kalder problemerne "strukturelle". Uden at ville bruge udtrykket "stærk mand" siger han, at der var brug for en ny ledelsesstil:

"Institutlederen insisterede på at følge ånden og bogstaverne i den nye Universitetslov. Ved hans valg troede jeg, at det betød en mere effektiv forvaltning, men vi nåede sjældent de principielle aspekter i institutledelsen. Institutlederen forvaltning gav også strukturelle problemer, for hvad var bestyrelsen og hvad var institutlederens beføjelser?"

Han vil ikke blande sig i studielederens arbejde, men over alligevel en vis selvkritik, som man ikke hørte fra den afgående institutleder: "Det var naturligvis en fejl, at lærerne ikke kunne blive enige med studenterne om en fælles evaluering. Manglende samarbejde med studenterne har haft en betydelig indflydelse på uddannelsesevalueringen". Studenterne trak sig i efteråret fra studienævnet og den nye institutleder kan "heller ikke anbefale nogen ikke at have et studienævn, som ikke fungerer ..." ■

# "IMPRESSIONISTISK" FORSKNING

*Evaluering af KU-psykologiens forskning er den hidtil mest barske. På et institut er der simpelthen for stor andel af "mindre lødige arbejder".*

**"**Forskerne tillader sig en bearbejdningsform, som nærmest er impressionistisk".

"Der er en hel del publikationer, som er mindre lødige".

"I nogle arbejder må forskerens tilgangsvinkel til deres tema forekomme meget smart og ikke ganske up-to-date".

"I andre arbejder, der har deskriptiv karakter, finder man ingen refleksioner over perspektiver og videnskabelige erkendelser, som materialet kunne give anledning til".

Alle ovenstående bedømmelser gælder forskningspublikationer ved **Psykologisk Laboratorium** ved KU. Evalueringen her er nådesløs og formentlig den hårdeste som er leveret af et dansk forskningsmiljø siden sociologi for knap ti år siden. Konklusionen er dels, at publikationerne vidner om "inhomogen videnskabelig kultur ved instituttet" og dels at der er for "stor andel af mindre lødige arbejder".

Styregruppen bløder dog lidt

op på helheden ved at erkende, at publiceringsvirksomheden har haft et betydeligt omfang (hvilket i øvrigt er en formulering, som det er lykkedes instituttet at få ind i rapportens sidste udgave). Der findes ved instituttet betydelig og værdifuld forskning på adskillige områder, og videnskabelig kapacitet, som fortjener støtte.

Der er imidlertid et for stort antal forskningsarbejder, som "ikke holder målet". Kritikken gælder, at en del forskning efter en generel videnskabelig målestok står i kontrast til de bedste dele af forskningen ved instituttet: Styregruppen har simpelthen indtryk af, at forskningskulturen er skarpt niveau-delt, og at der kun er ringe indbyrdes kommunikation, endsiges støtte og inspiration. Institutlets hovedproblem er at rette op på en del forskning, som er "svag eller uvæsentlig".

Styregruppen peger på samarbejdsproblemer, "nogle holdningsbarrierer, måske nogle tra-

ditionsbestemte rettigheder", som stiller sig i vejen for forandring.

Og generelt er der megen "ad hoc-præget forskning" (navnlig på områderne socialpsykologi og uddannelsens og formidlingens psykologi), hedder det.

Den generelle konklusion om KU's psykologifag lyder, at man her "kunne vente at finde en mere overbevisende og mere international orienteret forskningsprofil, end tilfældet er".

## Fredspligt ved KU?

Om KU's institutter anføres, at der mellem forskerne hersker delte opfattelser om metoder i forskningen, om teoretiske indfaldsvinkler og om forskningens genstandsområder. Tidligere var uoverensstemmelserne af uforsonlig karakter, men denne tilstand skulle angiveligt være afløst af forståelse for "forskellighedernes nødvendighed", noterer fx Klinisk Psykologi i sin selvevaluering.

Det virker dog ikke ganske overbevisende på Styregruppen, som antyder, at der kan være tale om en af nødvendigheden fremtvunget "fredspligt". Den interne forskningsdebat eller -koordinering er nemlig fraværende eller sparsom, hedder det.

## Århus' selvtilfredshed

Århus får generelt langt pænere karakterer på forskningskvaliteten end KU. I Århus er man kun stødt på få arbejder, som ligger "under den standard, som man må vente fra et videnskabeligt institut". Men Styregruppen kan dog ikke lade være med at drille århusianerne. Det antydes, at de lider af en vis selvovervurdering:

"Det er for så vidt ikke uberetiget, når instituttet nærer en vis selvbevidsthed. Det er en styrke og en trivselsfaktor. Det har dog undret styregruppen, at vi hverken under besøget på instituttet eller af selvevalueringen har fornemmet tegn på refleksion, spænding eller tvivl om instituttets plads og funktion i en større samfundsmæssig sammenhæng".

Denne selvtilfredshed støder tydeligvis Styregruppen, men kan også forstås som en udløber af én eksplicit uenighed mellem parterne: Styregruppen anbefaler en større vægning af "kerneområder". Århus derimod vil fastholde en bred fagvifte og de frie forskningsvalg for den enkelte... ■

**Evaluering af dansk universitetspsykologi - forskningen.** (Forskningsrådene, januar 1997)

# FOR MEGET KLYNK I SYSTEMET

*Hver ny forsker burde følges af en startbevilling på 4-5 mio. kr. foreslår Forskningsministeriets direktør, mens vi venter på Den Nationale Forskningsstrategi*

**D**et er kun, hvis forskerne selvforvaltning ikke fungerer, at der er plads til en statslig 'forskningsstrategi. Det er derfor forskernes opgave – gennem deres valg – at gøre det så svært som muligt for politikerne at blande sig".

Mens forskningsverdenen spændt venter på forskningsminister Jytte Hildens Nationale Forskningsstrategi (offentliggøres d. 6. febr.) ridser ministerens forskningsdirektør sine grundbetingelser op for en statslig politik på området.

"Jeg vil ikke kalde det 'for meget ligemageri' i den danske forskningsverden, men nærmere for høj grad af ligegyldighed i forskningsvalgene. Der må være en større vilje til at prioritere på alle niveauer. Det kan ikke ske fra oven, men skal ske som forskernes selvforvaltning".

For Ove Poulsen ligger forskellen mellem den middelgode og den gode forskning ofte bare i engagementet. Han opfordrer til, at der manifesterer sig en po-

sitiv stemning i den danske forskningsverden:

"Klynk er ikke en atmosfære, der skaber god forskning. De førende forskere er drevet af en indre vision og overbevisning – og af en stor grad af 'civil ulydighed' og anarki – og jeg kunne da godt ønske mig, at de i højere grad stak hovederne frem i debatten og prioriteringerne.

Men jeg forstår på en måde godt, at de ikke har tid, for det er jo i høj grad dem, som har travlt med forskning. Pengene i forskningsrådene går jo stort set til de gode forskere og derfor hører man dem sjældent skælde ud. Men de må ikke være usynlige i debatten; vi har behov for at høre dem".

Ove Poulsen mener, at der er for meget klynk i systemet. Han mener, at de enkelte forskere og miljøerne i højere grad burde tage nogle chancer:

"Hvis du har skabt din egen handlefrihed, kan du også tillade dig at gå lidt på tværs i 'ci-

vil ulydighed' overfor det traditionelle. Man kan jo fx lade være med at fylde alle stillinger op, for at bruge enkelte på nye satsningsområder eller lignende, som kan være med til at skabe forandring", siger Poulsen.

4-5 mio. kr. til hvert forskertalent

"Nu må det ikke misforståes, for kritikken er ment ud fra en positiv vinkel: Dansk forskning står generelt i en



## ANALYSEINSTITUT FOR FORSKNING

*Bestyrelse mangler at udpege direktør og fysisk placering for ny sektorforskningsinstitution under Forskningsministeriet*

**F**orskningsministeriet er ved at besætte de sidste lederposter i det "Analyse- og Udredningsinstitut", som under Forskningsministeriet skal opbygge kompetence og viden på forskningsområdet. Det skal foretage selvstændig forskning og udredning, og dermed styrke grundlaget for det forskningsrådgivende system og for ministeriets forskningsbeslutninger.

Det er hensigten at forfine den eksisterende forskningsstatistik, og det er hensigten at få et bedre overblik over, hvordan forskningsmidler i praksis omsættes. Et umiddelbart forbillende er således Erhvervsministeriets innovations-rapporter, hvor erhvervslivets relation til det offentlige kortlægges. Parallellen er fx, at Analyseinstituttet kan

spørge erhvervslivet, hvad de bruger forskningen til.

Instituttet skal ikke evaluere forskning; statistik og anden information fra instituttet kan dog indgå som grundlag for evalueringer, som ministeriet eller andre udfører. Ministeriet oplyser, at det er Danmarks Forskningsråd og Forskningsrådene, som i samarbejde med de involverede forskere, skal stå for koordineringen af fremtidige forskningsevalueringer. Om forskningsrådenes personale – som i tilfældet med psykologievalueringen – skal fungere som sekretariat er uklart.

### Formand og bestyrelse

Analyse- og udredningsinstituttet får uafhængig status som sektorforskningsinstitution under

Forskningsministeriet. Det har fået en bevilling på 7 mio. kroner, og instituttet skal for disse penge indgå en 4-årig "resultatkontrakt" med Forskningsministeriet.

Op så regner man med, at instituttet selv indtjener 2 mio. kr. Det skal fx ske ved, at forskningsråd, universiteterne og erhvervslivet m.fl. skal købe analyser og viden.

Formand for bestyrelsen er blevet dir. Jens Kampmann, Miljøinvest, cand. jur. Vibeke Preussan, Socialforskningsinstituttet, humaniora-professor Lise Hannestad, RUC-rector Henrik Toft Jensen, Lisbeth Valentin Hansen fra Dansk Toksiologicerter samt dir. Niels Chr. Knudsen fra Fyns Amts Sparekasse (tidl. økonomiprof. ved OU).

Hverken Forskningsministeriet eller Danmarks Forskningsråd har repræsentanter i eller indstillingsret til bestyrelsen for at understrege instituttets uafhængige og videnskabelige grundlag.

Det er hensigten, at der i opbygningsfasen skal ansættes en direktør og to forskningsledere. Herudover foreslog arbejdsgruppen, at der ansættes to seniorforskere samt oprettes 2-4 post doc.-stipendier af 1-3 års varighed.

Direktørstillingen har været opslået, og ministeriet oplyser, at der er indkommet "en del kvalificerede" ansøgere. Direktøren skal være en meriteret forsker og aflønnes højere end normalt for ledere af sektorforskningsinstitutioner af tilsvarende størrelse, hed det i en anbefaling fra arbejdsgruppen med RUC-rector Henrik Toft Jensen i spidsen. Bestyrelsen regner med at direktøren er ansat d. 1. februar.

Den fysiske placering af instituttet er endnu ukendt. Men forskningsrådene har annonceret et forskningsprofessorat i "forskning i forskning", og det har været antydnet, at der her kunne evt. kunne være en samlokalisering i en "centerdanelse". ■

stærk international position, såvel de bløde som de hårde fag. Vi har nogle stærke forskningsmiljøer”, understreger Jytte Hildens forskningsdirektør. “Men vi har altså et problem, når NOVO-Nordisk siger, at de danske kandidater ikke er gode nok ...”

Han mener, at drivkraften for de gode forskere ikke er lønnen, men gode muligheder: “Topforskerne samler gode personer omkring sig, og de engagerede grupper arbejder som en lille familie”, siger Poulsen. “Men der er nok for lidt opmærksomhed om, at risiko også er et plusord! At forske er et usikkert job, og nogle gange er chancen for et positivt resultat måske lille. Her er der brug for trykke netværk, hvor der er råd til at fejle. Og her er der nok for lidt generøsitet i nogle af systemerne ...”

Talentet er der, og der er nok at tage af, mener Poulsen. “Det er systemets og miljøernes opgave at være omhyggelige og behandle dem godt. Forskerne skal have udfoldelsesrum og ressourcer. Og så skal miljøerne planlægge mere målrettet, fx have en startbevilling på 4-5 mio. klar; hver gang man ansætter en ny lovende forsker. Så skal man give forskeren en chance, men også stille krav, som skal opfyldes inden for en årrække”.

Den klassiske “grundforskning” er ved at dø: “Jeg tror ikke længere på den skarpe opdeling mellem de enkelte former for forskning. Forskning med potentiale skabes i dag i miljøer med brydningsfeltet mellem grundvidenskab, anvendt videnskab og industriel forskning”, mener Poulsen og antyder hermed, hvad Den Nationale Forskningsstrategi kan gå ud på..

#### Masseuniversitetet

Mens fx Grundforskningsdirektør **Olesen Larsen** taler for, at universiteterne siger nej til de ansøgere, som de ikke tror, der kommer noget ud af, så vil forskningsdirektøren ikke kritisere universitetet, for de lever på vanskelige betingelser:

“Vi må acceptere masseuniversitetet, for vi kan ikke gå tilbage til elitesystemet”. Ove Poulsen mener, at større samfundsændringer har gjort, at der stilles anderledes krav til universitetsforskningen:

“Forskningen er inde i en omstilling. Universitetet er under leveringspres. Samfundsmæssigt skal universitetet uddanne knap halvdelen af en ungdomsårgang. Og omverdenen – bl.a. industrien – er samtidig begyndt at stille krav til forskningen, og den relevans overfor erhvervslivet er en ny forpligtelse.

Læg de to krav sammen, og universiteterne har en svær opgave”, siger Poulsen, som dog er enig med Grundforskningsdirektøren på et punkt:

*“De unge skal bringes ind i en positiv cirkel. De unge er fan'ne ikke dumme. De er forhåbentlig bedre end os andre. Ellers er verden jo gået i stå”*

Forskningsdirektør Ove Poulsen

“Universitetet må være et differentieret system, så potentialet bliver løftet. Der gøres for lidt for de bedste. Det er ikke allé, som skal løftes lige meget ...”

#### Ph.d.-kvaliteten og bachelorer

“Ph.d.-uddannelsen er ikke længere en eliteuddannelse. Det er da positivt, at volumen kommer op på 1000 ph.d.'ere om året, men det betyder også, at der er stor forskel på de en-

kelte. Det betyder, at den ikke lukker automatisk op for en forskerkarriere, men at mange må finde andre beskæftigelsesmuligheder. Ph.d.'erne må ind-

stille sig på et helt almindeligt job i erhvervslivet. I dag er afgangen til den private sektor alt for lav. De unge forskere skal tidligt have at vide, om de er egnede til at fortsætte som forskere eller de bør finde sig et mere almindeligt job”, siger forskningsdirektøren. I 1993 blev det 3-årige angelsaksiske ph.d.-system indført i Danmark. Intentionen var at hæve antallet af ph.d.'ere, at sænke deres gen-

nemsaltsalder, at få dem “på internationalt niveau”. Kravene til kvaliteten i indholdet og forløbet blev præciseret. Ph.d.-reformen skulle imidlertid være udgiftsneutral, samtidig med at stipendiernes antal blev forøget. Nu lyder kritikken imidlertid, at ph.d.'erne nok spyttedes ud i stort tal, men at kvaliteten er ikke god nok. Danske firmaer – fx Lundbeck, NKT og NOVO (se Ugebrevet Mandag Morgen nr. 3-4 1997) søger hellere deres forskere i udlandet, da kvaliteten ikke er god nok herhjemme

Heller ikke her vil Ove Poulsen være med til at udmale dommedag:

“Som med andre fornyelser er der indkøringsvanskeligheder. Nu har man brugt kræfterne på at fordoble volumen. Men det tager lidt tid at få systemet indrettet, så kvaliteten får et løft i de kommende år. Jeg er dog helt overbevist om, at miljøerne indretter sig, så kvaliteten vil stige støt i de kommende år”. ■

## SIG NEJ TIL DE DÅRLIGE

Uanset om institutioner kom i økonomiske vanskeligheder, så burde de takke nej til studerende, som der ikke er fornuft i at optage, siger Grundforskningsdirektør Olesen Larsen

“Vores universitetssystem er i dyb, dyb krise. Det større optag på universiteterne har gjort, at der kommer mange ind, som ikke er særlig studieegnede, og som trækker de gode ned. Alle de ressourcer – som fx DTU har været tvunget til at bruge på at gøre de første studieår mere spiselige for en række studerende – er jo gået fra indsatsen over for de dygtige. Vi tænker ikke nok på de bedste af de unge”.

Grundforskningsdirektør Peder Olesen Larsen er kendt fortaler for eliten og kritiker af universiteterne, således også i en stort opsat analyse i Ugebrevet Mandag Morgen i januar (nr. 4 /1997). Direktøren foreslår, at universiteterne skal have lov til at sige nej til dem, de tror, der ikke kommer noget ud af at optage. Der er behov for en større grad af sortering for at højne det faglige niveau. Det vil samtidig også give en højere gennemfrelsesprocent, mener han.

Studentersøgningen på DTU og de naturvidenskabelige ud-

dannelser har været vigende, og man har stort set haft frit optag (nogle steder med minimumskrav), hvor institutionerne selv har bestemt optaget. For politikerne er problemet at tilbyde alle unge en studieplads. For institutionerne er problemet at få studerende ind, så man har mulighed for at hente taksamertilskud, når de begynder at bestå eksamen. Det er derfor nærliggende at spørge Olesen Larsen, om det så ikke er taxametertilskuddet, som sætter universite-

stitutionen på forhånd overvejer sandsynligheden for en gennemførelse af studiet på et niveau, som tjener alles interesser”, svarer Olesen Larsen, som tilføjer:

“Men jeg kunne da godt ønske mig, at institutionerne – uanset om de kom i økonomiske vanskeligheder – sagde nej til studerende, som der ikke er fornuft i at optage ...”

Rekrutteringsproblemerne til naturvidenskabelige og tekniske uddannelser er et alvorligt samfundsproblem:

*“De studerende skal efter min mening undervises elleve måneder om året, og så skal man forvente af dem, at de ligesom resten af befolkningen har en 37 timers arbejdsuge”*

Grundforskningsdirektør Olesen Larsen

terne i en klemme, fordi de må søge så stort optag – og indtjening – som muligt?

“Nu har jeg ikke ytre mig om taksametersystemet, men der er da ingen tvivl om, at der er alvorlige problemer heri, som jeg ikke vil komme nærmere ind på. Jeg vil blot understrege nødvendigheden af, at såvel ansøgeren som in-

Samfundet må erkende, at det er et problem, og så må samfundet sørge for, at fagene får tilstrækkelige økonomiske betingelser. Man må være meget varsomme, for ellers kan man – på grund af kortvarige fluktuationer – komme til at nedbryde noget, som samfundet har brug for ...” ■

# MASSEFYRING PÅ DTU

*Manglende søgning betyder, at Danmarks Tekniske Universitet mangler 30 mio. kroner og må fyre 45 forskere og undervisere*

I 1991 havde DTU et optag ca. 1.100 studerende, men det er nu reduceret til halvdelen. Og den manglende søgning til de tekniske uddannelser – og de manglende taksameterindtægter – får nu drastiske konsekvenser: 45 af de 600 forskere og undervisere fyres.

Fyringerne sker på trods af, at finanslovsforliget indebærer, at ingeniørstudierne skal styrkes, og at uddannelserne forventes at gøre sit indhug i de 310 mio. kr. som Folketinget sidste år afsatte til at lokke flere studerende til de tekniske uddannelser. Besparelserne sker på et tidspunkt, hvor der er udsigt til mangel på ingeniører. Ingeniørledigheden er faldet fra 11 til 6 pct. i de sidste tre år.

Senest i sommeren 1997 skal det meldes ud, hvor reduktionerne skal finde sted og herefter er der et år til at gennemføre nedskæringerne. Ifølge DTU's rektor vil fyringerne ske på de områder, som har lavest prioritet i DTU's strategiplan, men rektor vil ikke oplyse hvilke områder, der rammes.

Fyringerne sker efter en årrække, hvor højskolen har søgt at opretholde et højt niveau; man har således rutinemæssigt genbesat ledige stillinger, så der kan undervises og forskes bredt. Men forskningssiden er fortsat præget af mange tidsbegrænset ansatte. ■

# UMODNE LÆGER

*De nyuddannede læger har ikke tilstrækkelige kliniske og praktiske kvalifikationer samt "personlighedsmæssige" kvalifikationer.*

Sådan lyder den overordnede konklusion i en generelt kritisk evaluering af medicin-studiet ved KU, i Århus og i Odense.

Der er derfor behov for at styrke de studerendes selvstændighed, kritiske og analytiske sans samt metodemæssige kundskaber. Undervisningen skal derfor – og det gælder mest i Århus og Odense – i højere grad være studenter-aktiverende og problem-orienteret med den hensigt at udvikle analytisk evne, kritisk sans, refleksion og problemløsnings-evne. Og så skal de praktisk-kliniske færdigheder forbedres bl.a. gennem ophold på sygehuse, der har et bredt patientgrundlag. De studerende skal herigennem lære at håndtere vanskelige situationer med patienterne, at træffe beslutninger på et ofte ufuldstændigt grundlag samt forstå og respektere egne faglige og personlige grænser.

Styregruppen anbefaler, at praktik-elementet styrkes allerede under studiet, således at erfaring ikke først indhentes under det halvandet årige turnusforløb efter det egentlige studium.

Der er for meget og for detaljeret pensum, især på 1.del og de naturvidenska-

belige dele af studiet. Man skal koncentrere sig om et kernepensum, som løbende tilpasses den faglige udvikling. Uddannelsen er samtidig alt for eksamensstyret, og antallet af eksamener skal reduceres. De nuværende eksamensformer tilskynder til udenadslære og detaljefokusering og ikke analytisk evne, overblik eller evne til at anvende den tilegnede viden. Styregruppen finder det afgørende, at eksamen centrerer om patienter eller patientlignende situationer.

En demittend-undersøgelse peger på, at de studerende ikke trænes tilstrækkeligt i fordybelse og videnskabelighed, herunder kritisk og analytisk grundholdning. Problemet er mindst udtalt ved uddannelsen på KU, bl.a. fordi man her har indført et mere selvstændigt speciale (OSVAL).

Lægeuddannelsen er stadig en eliteuddannelse med relativt høje optagelseskra- (adgangskvotient 9,1-9,5), og hvor op til tre fjerdedele af førsteprioriteterne afvises ■

*Den lægevidenskabelige kandidatuddannelse (Evalueringsrapport, januar 1997)*

# NY STILLINGSSTRUK

*– for sektorforskningen tilstræber parallelitet med universitetet - og så oprettes der en række nye stillingskategorier*

Der skal være større mobilitet mellem sektorforskning og universitetet. Derfor skal der være bedre muligheder for at opkvalificere sig til seniorforsker. Det er nogle af hensigterne med den aftale om stillingsstruktur, som AC har indgået og som nu skal til godkendelse i blandt andet DM, DJØF og i ingeniører forbundet IDA.

Aftalen indebærer indførelse af helt nye stillingskategorier: Seniorrådgiveren indføres på (løn-) niveau med seniorforskeren, blot med vægt på andre opgaver end forskning. Der vil også blive oprettet enkelte 5-årige forskningsprofessorater, der vil fungere som advancementsstillinger for både sektorforsknings- og universitetsansatte.

### (Sektor-) Forsker

Sektorforskeren bliver karriereindgangen til sektorforskningen. Ansættelse sker efter opslag og fagkyndig bedømmelse. Ansættelse kræver videnskabelige kvalifikationer som ph.d. eller kvalifikationer på tilsvarende niveau, som er erhvervet på anden måde.

Der er tale om en tidsbegrænset stilling på 3 år (med mulighed for at institutionen kan beslutte, at stillingerne skal være op til 5. årige) på linie med universiteternes adjunkturer.

Ved udløbet af de 3 år kan forskeren søge på opslag som seniorforsker eller seniorrådgiver. Der er (som ved universiteternes adjunkter) ingen garanti for at der faktisk opslås en stilling, men institutionerne er forpligtede til at der "normalt skabes mulighed for, at der altid kan opslås en seniorforsker- eller seniorrådgiverstilling", som det hedder. Forskeren skal her konkurrere med andre ansøgere. Et fagkyndigt bedømmelsesudvalg foretager indstilling af de kvalificerede uden at rangordne disse, og det er institutionens ledelse, som udvælger blandt de kvalificerede. I den endelige udvælgelse kan overvejelser om ansøgenes "de sektorspecifikke kvalifikationer" indgå.

### Seniorforsker

Seniorforskeren er en varig stilling.

Det forudsættes, at ansøgeren har "dokumenteret videnskabelig produktion på internationalt niveau". Adgangsvejen kan spænde fra at komme fra ansættelse som "forsker", over en adjunktstilling ved universiteterne til en privatansættelse på det er-

hvervsområde, som forskningen retter sig imod. Bedømmelsen skal både inddrage de forskningsmæssige kvalifikationer som andre faglige kvalifikationer i bedømmelsen.

### Seniorrådgiver

Seniorrådgiverstillingen er ligeledes varig. Ansættelse sker efter opslag og bedømmelse.

De nødvendige forskningskvalifikationer ud over ph.d.-niveauet fås under ovenstående forsker-forløb. Men andre kvalifikationer, fx universitetsadjunkt eller privatansættelse på det område, som forskningen/rådgivningen retter sig imod, kan også kvalificere.

Ved bedømmelsen vil der blive lagt vægt på, om ansøgeren selvstændigt har gennemført betydelige rådgivnings- og formidlingsopgaver for myndigheder, erhvervsliv el.lign. Der kan fx være tale om projektledelse i større tværfaglige eller internationale projekter eller udviklingsarbejde og kortlægning, dataindsamling eller -bearbejdning m.m. Institutionens ledelse vælger blandt de ansøgere, der er bedømt fagligt kvalificeret. Den pågældendes sektorspecifikke kvalifikationer kan her inddrages som et positivt aspekt.

### Forskningsprofessor

Der kommer **forskningsprofessorater**. Stillingen er midlertidig i 5 år med mulighed for forlængelse i 3 år. Ansættelse sker efter internationalt opslag.

Professoraterne vil dog kun opslås i begrænset antal. De skal normalt rette sig om et perspektivrigt forskningsområde på internationalt niveau. Stillingen skal opslås inden for et af institutionens forskningsmæssige kerneområder, et udpeget prioriteringsområde eller som led i opbygning af et nyt forskningsfelt m.m.

Stillingsbesættelse forudsætter de samme forskningsmæssige kvalifikationer som på universitetet, dvs. at denne har "dokumenteret en høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau". Men for ikke at udelukke sektorforskningkandidater med særlige kvalifikationer er det tilføjet, at der også lægges vægt på en vurdering af erfaringer med forskningsledelse samt varetagelse af sektorspecifikke opgaver på "et højt fagligt niveau, herunder rådgivningsopgaver".

Der indgår i strukturaftalen ingen overvejelser om en tilbagegangsret for de tidsbegrænsede

# "POSITIVT HELHEDSINDTRYK"

– og det bedste fagforeningerne kunne opnå, vurderer formanden for DM's 2000 sektorforskere. Men der er absolut negative elementer i aftalen, bl.a. et stort antal tidsbegrænsede stillinger ...

**A**ftalen betyder grundlæggende at kvalifikationsforløb og meritering sættes mere i system. I fremtiden har den enkelte forsker et krav på opnormering – efter bedømmelse – efter 3 års ansættelse. Det vil bringe flere lønmidler til området, fordi vi får folk op i seniorstillinger. Det er således en sikring af, at vi får flere opkvalificeret i stedet for – som i dag – at opslag af seniorstillinger afhænger af ledelsens for godt/befindende".

Formanden for de ca. 2000 sektorforskere i DM Ingrid Salinas siger, at fagforeningerne har været oppe mod en meget stejl modpart, Finansministeriet og Forskningsministeriet. Der er absolutte fremskridt i aftalen – fx seniorrådgiverstillinger og professorstillinger – men man har også måtte indgå på nogle elementer, som er svære at kapere. Som helhed vurderer hun, at sektorforskere modvilligt vil acceptere aftalen: "De vil sige: Vi bliver nødt til det, men vi hader det".

Aftalen vil formalisere kvalifikationsniveauet i sektorforskningen. Her er de nye professorstillinger væsentlige, da det giver mulighed for at tiltrække eksperter på et højt niveau og ikke mindst forskningspenge.

Man må se på området som helhed, når aftalen skal vurderes: "Spørgsmålet hedder, hvad det vil betyde for de ansatte i fremtiden. Sceptikerne vil både paralleliseres med universitetet og beholde de vilkår, vi har nu. Det kan I ikke – siger Undervisningsministeriet – for universitetsadjunkter er fx tidsbegrænsede ansættelser med mulighed for bagefter at søge et lektorat. Folk skal gøre sig kvalificeret til at blive oprykket. Den samme struktur på sektorforskningsområdet skal derfor hedde tidsbegrænset (sektor) forsker og senior-forsker / seniorrådgiver".

## Ramme om forskningen

"Der kommer godt nok nogle nye tidsbegrænsede stillingskategorier som henholdsvis forskningsassistent, projektforsker og projekt-seniorkonsulent. Men med aftalen får vi begrænset brugen af den supplerende stillingsstruktur. Disse stillinger må udtrykkeligt kun anvendes i begrænset omfang, samt hvor der er et særligt behov for en midlertidig opprioritering. Der skal altså være helt særlige be-

grundelser for ikke at ansætte en regulær forsker'..."

Hun tilføjer, at der i aftalen ligger en mulighed for forbedret sikring af forsker-delen i stillingerne: De skal såvidt muligt tilnærmes universiteternes, men ministerierne har afvist at forandre forskningstiden i forskerstillingen, i lighed med universitetsadjunkternes 50 pct.: "Det er utroværdigt, at ministerierne kræver parallellitet, men ikke vil sikre forskningstiden", siger Salinas. "Om 'forskerne' siger aftalen, at der ved opgavefordelingen skal tages hensyn til, at de skal kvalificere sig videnskabeligt til en seniorstilling, og at der skal sikres den fornødne tid til publicering af forskningsresultater. Det er ikke absolutte krav, men det er redskaber, som kan holdes op for arbejdsgiverne, når der skal planlægges".

Hun kalder lidt af en triumf, at det faktisk – imod Finansministeriet erklærede politik – er lykkedes at få tildelt 900.000 kr. til lokalet på området som en anerkendelse af, at der var et særligt behov. Dette beløb er primært forbeholdt dem, som kommer udenfor stillingsstrukturen.

På plussiden tæller også, at sektorforskningsområdet og Kulturministeriets område får parallelle vilkår.

## De negative elementer

På negativsiden tæller, at Undervisningsministeriet har modsat sig "seniorrådgiverstillinger" på bl.a. universitetsbibliotekerne: "Det betyder, at der ikke er parallellitet på hele området – som vi var blevet lovet. Men det har altså ikke passeret ministeriet på dette område ..."

Salinas er opmærksom på begrensningerne i aftalerne:

"Nogle er skeptiske, fordi de mener at det er for dårligt, at man har givet afkald på den hidtidige faste forskerstilling med 25 pct. forskningsmulighed", som på forskningsbibliotekerne.

Hun er ked af, at det ikke lykkedes at få en bedre beskrivelse af dimensioneringen ind: "Nogle frygter, at der kommer et boom i AC-tap-stillinger, fordi aftalen stiller krav om større forskerindhold. Og disse AC-tap-stillinger er ubeskrevne ..." Ministeriet har pure afvist, at lave stillingsbeskrivelser for stillinger uden forskningsindhold – AC-tap-stillinger – fortæller forkvinden for DM's sektorforskere. ■



professoransættelser, således at en professor kan gå tilbage til sit tidligere job som seniorforsker eller universitetslektor. Det er op til den enkelte at forhandle sig til en orlov.

## Bedømmelse

For såvel ansættelse som forsker, seniorforsker, seniorrådgiver, forskningsprofessor gælder, at bedømmelsesudvalget alene skal bedømme, om ansøgeren har de nødvendige kvalifikationer. Det er derimod institutionens ledelse som selv – blandt de kvalificerede – udvælger, og herunder kan "de sektorspecifikke kvalifikationer" indgå blandt egnethedskriterierne.

Hvad seniorforskerstillingen angår kan ansøgere uden tilstrækkelig sektorspecifik erfaring blive prøveansat i indtil halvandet år.

Hvad angår professorerne skal bedømmelsesudvalget indstille de kvalificerede, og evt. udtale sig om ansøgernes andre faglige kvalifikationer, men skal altså ikke prioritere blandt de kompetente. I institutionsledelsen kan der ud fra en "generel egnethedsvurdering" tages hensyn til ikke-forskningsmæssige kvalifikationer. hedder det.

For professorerne skal opslaget være godkendt af de statslige forskningsråd, som også skal sikre "en passende bred formulering" af de forskningsmæssige krav.

## Overgangsordning for allerede ansatte

Aftalen indebærer nogle skærpede krav til at blive seniorforsker. Senest to år efter aftalens ikrafttræden skal der være gennemført en fagkyndig bedømmelse af den ansattes kvalifikationer som seniorforsker eller "seniorrådgiver". Overgangsordningen omfatter dog ikke de

"forskere", som har en dansk doktorgrad eller de, som inden for de sidste 3 år er blevet bedømt kvalificeret på seniorforsker-niveau.

Er bedømmelsen positiv overgår man til en seniorforsker- eller -rådgiver-stilling ved institutionen. Er den betinget positiv, kan man forsøge igen et halvt år efter. Er den derimod negativ, så overgår den pågældende til en akademisk stilling udenfor stillingsstrukturen – uden dog at miste sine personlige tillæg. Arbejdsgiveren bestemmer således i det sidste tilfælde, om man mister retten eller muligheden for at forske.

## Dimensionering

Der stilles skærpede krav om, at institutionen skal dimensionere mellem forsker og ikke-forsker stillinger. Institutionerne har fri mulighed for at anvende forsker- og seniorstillinger i forhold til institutionens behov. Der kan dog ikke alene dimensioneres med forskerstillinger.

Dimensioneringen skal ske både ud fra institutionens planlægning og forskerens karriere-muligheder, hedder det. Det betyder fx, at ved udløbet af en midlertidig (3-årig) forskerstilling, så skal der "normalt" skabes mulighed for, at der altid kan opslås en seniorforsker- eller seniorrådgiverstilling.

Som led i dimensioneringen skal institutionen udarbejde en generel stillingsbeskrivelse for hver af de videnskabelige stillingskategorierne, samt bl.a. formulere en politik for gruppen af overgangsansatte og forskere ansat uden tidsbegrænsning.

Institutionens ledelse skal forhandle dimensioneringen i samarbejdsudvalgene. Det bliver således en udfordring for tillidsrepræsentanterne på de enkelte arbejdspladser. ■

# FORRINGEDE VILKÅR

200 mister forskningsret for at andre kan få en ny stillingsstruktur, siger kritiker af sektorforsknings-aftalen. Han forudser nogle meget uheldige konsekvenser

**"**Kynisk set, så sælger man nogles forskningsret og -mulighed for at andre kan komme ind under den nye stillingsstruktur. Ofrene er (de lidt ældre) medarbejdere, som har passet deres arbejde på institutionen, men ikke har præsteret større samlede forskningsarbejder, der kunne medføre en positiv bedømmelse. Og om dem vil kynikeren sige, at de nok ikke har lavet noget, og så er det også deres egen skyld..."

Sådan lyder en kritisk fortolkning af den stillingsstruktur for sektorforskningen, som netop nu er til godkendelse i organisationerne efter at være forhandlet på plads af AC.

Ifølge den nye struktur, skal alle "forskere" igennem en fagkyndig bedømmelse for at kunne blive oprykket til "seniorforsker" eller "seniorrådgiver". Bedømmelsen skal foregå senest om to år.

Er bedømmelsen negativ, så overgår den pågældende til en akademisk stilling udenfor stillingsstrukturen, uden dog at miste sin personlige løn (tillæg).

*"Det er en skandale, at fagforeningerne går med til at forringe vilkår for allerede ansatte. Aftalen kan betyde en generel forringelse for de af medlemmerne, som ikke har ar-*

*bejdsforhold eller evner, som gør, at de kan klare sig i konkurrencen og meriteringsræset",* siger den mest højløydte kritiker af aftalen, forskningsbibliotekar Nils Bredsdorff fra RUC. Han mener, at nok opretholder den negativt bedømte sin løn, men han mister forskningsretten: *"Den ansatte bliver hermed en slags AC-tap'ere (teknisk administrativt personale, red.), som ledelsen kan pålægge vilkårlige opgaver, hvor man dog tidligere havde en eller anden fastlagt forsker-norm ..."*

## Fravalg af akademiker-kvalifikationer

Bredsdorff mener også, at aftalen på en anden måde er at skyde sig selv i foden. Der stilles nu så høje (universitetslignende) krav til sektorforskere, at cheferne vil tænke sig grundigt om, før de ansætter videnskabeligt personale, som jo kan gøre krav på at skulle forskningskvalificere sig – og dermed forsømme de mere institutionsspecifikke og forefaldende opgaver. Aftalen vil simpelthen betyde, at institutionerne vil fravælge de hidtidige akademiker-kvalifikationer, fordi det er billigere at få det daglige arbejde afviklet af andre:

*"En masse institutioner vil*

*ikke have ressourcer til at skaffe forskningstid eller til at oplære på 'lektorniveauet', hvorfor cheferne vil vælge ikke-akademisk arbejdskraft".* Bibliotekscheferne vil således hellere rekruttere bibliotekarer, og kun de helt store institutioner, fx Det kongelige Bibliotek, vil have behov for enkelte akademikere, spår Bredsdorff.

## En sorteringsmekanisme for arbejdsgiverne

Bredsdorff mener, at mange sektorforskere burde være bange for at komme i klemme i den nye stillingsstruktur:

*"Jeg forstår heller ikke, hvordan sektorforskere i almindelighed tror, at de uden videre kan leve op til universitetslektor-niveauet, som kvalificerer til titlen 'seniorforsker'. Mange af institutionerne har service-orienterede funktioner, hvor forskerne ikke har haft mulighed for at kvalificere sig forskningsmæssigt, som det nu kræves. De bliver derfor i bedste fald 'seniorrådgivere' og i værste fald risikerer de at falde helt ud af stillingsstrukturen ...",* siger Bredsdorff.

Som arbejdsbetingelserne er nu i sektorforskningen er parallelet mellem sektorinstitutionernes og universiteternes forskningskvalifikationer og deraf følgende forskermobilitet en illu-

sion: *"Den kan kun skabes ved at forskerne har rimeligt sammenlignelige muligheder for at sammenfatte deres forskning",* siger Bredsdorff, der også mener, at det især bliver på de små institutioner, at bedømmelserne vil volde problemer. Her varetager de ansatte mange funktioner, og samtidig er det på de store steder, at mulighederne for at presse positive bedømmelser igennem er størst.

Det indgår i aftalen, at der skal gøres en "målrettet indsats i forhold til de overgangsansatte". I praksis skal der "tages hensyn til de overgangsansattes muligheder for at kvalificere sig til ansættelse i en stilling som seniorforsker eller som seniorrådgiver".

*"Det er en gummiparagraf, som er helt op til arbejdsgiverens vilje eller uvilje at praktisere..."*

## Kompensation: 900.000 kr.

Forskningsministeriet har skønnet, at ca. 200 personer risikerer blive negativt bedømt og dermed ikke blive omfattet af stillingsstrukturen. (Tallet er beregnet som halvdelen af 300 personer ansat efter overgangsordningen ansat før 1. nov. 1988 og en tredjedel af 130 forskere ansat uden tidsbegrænsning efter 1. nov. 1988).

*"Forskningsretten sælges for 900.000 kr. Man kan da godt indtage den holdning, at hvor der handles, der spildes – at for at de mange skal få, så er der nogle få, som ofres. Men så skal man erklære det lige ud, at man er med til at sende et par hundrede ud i vilkår, hvor man bare kan blive kostet rundt med ...",* siger forskningsbibliotekar Nils Bredsdorff fra RUC

Til fortsat dækning af de negativt bedømtes personlige tillæg, som skal opretholdes, er afsat 900.000 kr. til lokallønspuljer.

Og her er det så landbrugs- og fiskeri-institutioner, som med en tredjedel af puljen skønnes at have størst andel af ansatte, som ikke overføres, hvorefter miljø- og energi-institutioner og det kulturministerielle område kommer. Også forskningsministeriet vil gøre et indhug i puljen. Øvrige områder vil kun gøre mindre indhug i puljen.

For institutionerne er de ekstra tillæg imidlertid en kortvarig glæde. De personlige tillæg bortfalder, når der sker fratredelse. Det betyder, at institutionen går tilbage til 0 i lønvilkår, og de tvinges hermed til at ansætte billig arbejdskraft, lyder Bredsdorffs sidste indvending. ■

## BIBLIOTEKSOMRÅDET SÆLGES

Undervisningsministeriet ville ikke være med til at oprette "seniorrådgiverstillinger" som på de øvrige sektorforskningsinstitutioner

Undervisningsministeriets sektorforskningsinstitutioner stilles særdeles dårligt i den kommende stillingsstruktur. Hvor alle områder nemlig giver mulighed for både ansættelse som "seniorforsker" og som "seniorrådgiver", så findes "seniorrådgiveren" ikke på institutioner under Ole Vig Jensen.

Det stiller biblioteksansatte helt uens: Mens Kulturministeriets institutioner, herunder Det kongelige Bibliotek og Statsbiblioteket, kommer ind under den nye stillingsstruktur, så kommer Undervisningsministeriets institutioner det ikke. Det rammer ca. 60 personer, herunder forskningsbibliotekarer på universiteterne.

DJØF har tilsluttet sig aftalen på dette område med forbehold over for den manglende "seniorrådgiver". Men fagforeningernes forhandlere har oplevet, at Undervisningsministeriet ikke har været til at rokke på spørgsmålet.

*"Det er urimeligt, at folk, som har siddet i stillinger med ret til 25 pct.'s forskning nu skal op til eksamen på universitetsvilkår, hvor universitetsadjunker jo ellers har 50 pct.'s forskning",* siger forskningsbibliotekar Finn Hansson fra HH-København. *"Det er en bizar skævhed, at der nu ikke bliver parallelet på hele området".*

Han vurderer, at stillingsstrukturaf-talen risikerer at sende 90 pct. af forskningsbibliotekarerne ud af stillingsstrukturen.

*"Det er i orden med bedømmelser, hvis vi vel at*

*mærke bedømmes på de vilkår, vi har haft: 25 pct. forskningsmulighed eller en forskningsdag om ugen. Det sætter altså begrænsninger på, hvor store forskningsprojekter, man kan styre",* siger Hansson. *"Udenfor stillingsstrukturen skal hver enkelt til at forhandle løn- og ansættelsesvilkår. Hermed vil der altid være forskel på folk og det banker os tilbage til 1988 på biblioteksområdet".*

Hansson slutter: *"Godt nok vil nogle sige, at de biblioteksansatte bare har haft flere år til at nå det samme, men her tager man ikke hensyn til de meget institutionsspecifikke og daglige opgaver, som mange har måttet udføre – og det er gået ud over muligheden for selvstændig forskningstid til at sammenfatte sine egne forskningsresultater".* ■

# REKRUTTERINGS- PROBLEMER

*Den nye stillingsstruktur indfører tidsbegrænsede forskerstillinger, som fremstår som stopklods, der ikke motiverer unge til at søge ind i sektoren, siger tillidsrepræsentant fra Risø*

**"M**ed den tidsbegrænsede - 3. årige - forskeransættelse, ophører de hidtidige tidsbegrænsede ansættelser på dette niveau. Men eftersom der ikke medfølger faste retningslinier for dimensionering er der ingen garanti for avancementmulighed til 'seniorforsker' efter de tre år. Det betyder, at det bliver svært at rekruttere talentfulde forskere, fordi de vil synes, at de fremtidsudsigter er for usikre".

Seniorforsker Lis Rosendahl er tillidsrepræsentant på RISØ, hvor der er ansat 115 DM'ere, primært fra de naturvidenskabelige fag. Hun mener, at aftalen er ringere for fx RISØ-forskere end den hidtidige aftale fra 1988. Og de store ambitioner om parallelitet er kun positivt, hvis der rent faktisk er en mobilitet mellem sektorforskningsområdet og universiteterne, tilføjer hun.

Hun kan ikke forstå, at ministeriet har satsset så hårdt på at få aftalen igennem, og henviser bl.a. til en undersøgelse fra 1993, hvor 63 pct. af institutionerne gav udtryk for, at man ikke ønskede tidsbegrænsede forskeransættelser: Man frygtede, at det ville skabe rekrutteringsproblemer.

## Vanskelig dimensionering

Hun forudser et stort og vanskeligt arbejde med at "dimensionere": "Hvis den lokale dimensioneringsaftale ikke sørger for, at der bliver avancementsstillinger til de nye forskere (sml. m. universitetets adjunkter, red.), så bliver der et stort flow i bunden, hvor institutionen får vanskeligt ved at opretholde kontinuitet i aktiviteterne, hvis man ikke kan tilbyde seniorstillinger. Stillingsstrukturen må ikke afspejles i en bundtunge pyramide, hvor de unge forskere skal løbe rundt i systemet", siger hun og forudser et vigtigt arbejde for tillidsmanden i dimensioneringsforhandlingerne.

"Aftalen er meget upræcist formuleret med hensyn til di-

mensionering. Misforstå mig nu ikke: Jeg forudser ikke noget enevældie fra stærke ledere. Men som aftalen er formuleret kan den blive et styringsredskab, som ikke sikrer i bunden af systemet".

I en dimensionering mellem seniorstillingerne og de supplerende stillingskategorier - forskningsassistent, projektforsker og projektseniorforsker - er det uheldigt, at aftalen ikke indeholder klarere regler, siger hun. På RISØ har man hidtil benyttet sig af post-doc.-ansættelser, hvilket kan sidestilles med den nye aftales "projektforskere".

"Det er meget uheldigt, hvis den stillingskategori - trods aftalens begrænsninger om at den kun må bruges 'i begrænset omfang' og ved 'særlige behov' - kommer til at vokse. For arbejdsgiverne er det jo i høj grad styret af økonomien, om man vil ansætte en forsker, som der hidtil har været fastere forpligtelser overfor, eller en løstansat, som automatisk ryger ud, når en bevilling ophører ..."

## RISØ er politikernes model

På RISØ har vip'erne - modsat mange andre sektorforskningsinstitutioner - ikke problemer med mulighederne for at forskningskvalificere sig. RISØ har derfor ikke problemer med de dele af stillingsstruktur-aftalen, som vedrører usikre aftaler om forankring af forskningstiden.

RISØ er kendt for deres muligheder for at fastansætte vip'ere i stedet for at kontraktansætte. RISØ-modellen fremhæves ofte af politikerne, når de mange løstansatte ved universiteterne skal problematiseres. Modsat hvad mange tror, har RISØ imidlertid ikke brugt sin autonomi til at fastansætte forskere. På trods af stigende indtægter har staben af fastansatte været konstant i en del år mens antallet af løstansatte har været stigende. (UNIVERSITETSLÆREREN 95). ■

## Skandale: NUL BETALING

*Universitetslærere kan ikke få udbetalt penge for overarbejde, siger Undervisningsministeriet.*

**"N**ogle knokler røven ud af bukserne, fordi deres Instituteder har bedt dem om det i en periode. Og nu får de så ikke noget for det ...". Såvel tillidsfolkene som humanioradekanen i Aalborg, Ole Prehn er godt gale i hovederne. I Aalborg havde man nemlig fundet et behændig løsnings på en overarbejds-pukkel på 15.000 undervisningstimer, som var oparbejdet over tre år. Der skulle udbetales overarbejds-penge. Men det har Undervisningsministeriet sagt nej til:

"Herefter kan jeg kun anbefale universitetslærere at begrænse arbejdstiden til 37 timer og ikke påtage sig nogetsomhelst merarbejde uden at det helt klart - og skriftligt - er aftalt helt konkret, hvordan det afvikles i form af afspadsering o.lign.", lyder dekanens anbefaling til sine ansatte.

## Ministeriet: Ikke kontrollabelt

Undervisningsministeriet nej er særdeles kategorisk: Man konstaterer kort og godt, at universitetslærere måske teoretisk, men ikke i praksis kan have "overarbejde". Af AC-overenskomsten fremgår, at der kan ydes overarbejdsbetaling, hvis "merarbejdets som det normale arbejdes omfang er kontrollabelt". Man kan dog kun få overarbejdsbetaling, hvis merarbejdet udtrykkeligt er "pålagt".

Ministeriet fortolker AC-overenskomsten særdeles snævert: Universitetslæreres tidsforbrug til "bl.a. forskning og undervisningsforberedelse" er ikke "kontrollabelt", 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...

## Overarbejde aftalt med Institutederen

Hos dekanen er der ingen tvivl om, at han har en overarbejds-pukkel. Fakultetet har ubesatte stillinger (især på sprogfag), og har derfor måttet trække ekstra på nogle af de faste lærere for at få undervisningen afviklet. Fakultetet har som kriterium for at kunne aflønne "undervisningsrelateret merarbejde" haft, at den ansatte skal have passet sin forskning samtidig med, at han/hun har haft en overtallig undervisning af betydeligt omfang. Overarbejdsbetaling kan dog kun komme til udbetaling, hvis merarbejdet er aftalt på forhånd med institutederen, og hvis der ikke er chance for at afvikle den personlige pukkel inden for en rimelig tid.

For dekanen ville merarbejdsbetaling som engangsforeteelse have været en mulighed for at få problemet ud af verden. Sådan har de implicerede lærere - hvoraf en alene har haft 1432 overarbejdstimer på 3 år - også set på det. De har således accepteret, at de kun aflønnes efter timeløns-cirkulæret og ikke som ved normal overarbejdsbetaling (150 pct.). De implicerede har ventet siden efterårsferien på, at Undervisningsministeriet gav grønt lys for ordningen. Nu har de udsigt til en ny ventetid.

"Som leder er jeg nødt til at være kynisk, for godt nok kan medarbejderne stille krav om en rimelig arbejdstid, men instituttet skal altså have klaret den daglige drift. Hvad angår puklen må den jo afvikles ved hjælp af afspadsering eller lignende løsninger. Og hvad angår fremtiden må vi jo prøve at klare os med løst-ansatte på de pressede områder, hvor vores model egentlig var forskningsbaseret undervisning gennem VIP'ere ...", siger AU-dekanen.

## Voldgift

"Himmelråbende vanvittigt", lyder dekanens og tillidsfolkernes dumpe karakter.

"Den pæne fortolkning af ministeriets afvisning er, at universitetslærere - i modsætning til fx akademiske fuldmægtige - ikke kan oparbejde overarbejde. Ministeriet regner således med, at den store mængde overarbejde på universiteterne enten kan afspadseres eller at det simpelthen er gratisarbejde ...", konstaterer Prehn.

"Den mindre pæne udlægning er, at ministeriet mistror området; de mener, at universitetslærere snyder". Dekanen konstaterer samtidig, at ministeriet tilsyneladende heller ikke mener, at universitetslederne har kontrol over de ansatte:

"Og det er jo et interessant synspunkt fra et ministerium, som i årevis har brugt millioner på at forsøge at opbygge forkromede registreringssystemer som VUE m.m..."

Undervisningsministeriets udlægning af AC-overenskomsten på universitetsområdet er ikke det papir værd, den er skrevet på: "Fagforeningen må da overveje at sige overenskomsten op ...", siger Prehn. Fagforeningernes logiske svar vil være krav om normsætning - fx genindførelse af UFA-normen (undervisning / forskning / administration) på 50-40-10 pct.

Foreløbig overvejer Dansk Magisterforening at indklage ministeriet for overenskomstbrud. Og herfra kan sagen næste skridt blive en voldgift ... ■

*Ole Vig Jensen (R) degraderer departementschef Inge Thygesen, som er kendt som en stærk og behård embedsmand – og som Venstresympatisør*

Så røg Undervisningsministeriets departementschef Inge Thygesen. Efter 13 år som topchef for det næststørste ministerium – efter Socialministeriet – blev hun rangeret ud på et sidespor af ministeren, Ole Vig Jensen. For ministeriets ansatte var det en overraskelse, idet hun er kendt som en meget stærk – barsk og enerådige – chef, som i årenes løb har givet indtryk af at være urørlig. På den anden side har det undret mange, at hun har kunnet overleve så længe. Thygesen – “isdronningen” – er kendt som særdeles selvstændig og stærkt ideologisk.

Inge Thygesen har været en af de mest magtfulde chefer i statsadministrationen, og et af problemerne for politikerne har været, at hun sad tungt og enevældigt på ministeriet. Kilder i og nær ministeriet mener, at når hun først falder nu skyldes det, at hun i stigende grad har søgt at tage initiativer og magt (fra ministeren) – “muligvis fordi hun følte, at ministeren var kørt fast”. Denne autonomi har givet sig udslag i mere eller mindre åbenlyse modsætninger mellem regeringens mere sociale vinkel på ungdomsuddannelserne og Thygesens mere elitære interesser. Og den har givet sig udtryk i nogle politisk-administrative skandaler omkring Tvind og VUE-projektet. Og de sager har udløst omplaceringen af Thygesen, der får retræte-titel af “kommitteret” og i det næste år skal arbejde med “særlige opgaver” i Undervisningsministeriet for derefter at overgå til Finansministeriet.

Efter degraderingen opretholder den 61-årige Thygesen – jf. tjenestemandsreglerne – sin hidtidige løn på en lille million, hvis der ikke er indgået andre aftaler.

#### Bragte ministeren på glatis i Tvind-sagen

I hendes nytårshilsen i år til de ansatte ser man en sjældent side af hende i form af selvkritik. Hun siger, at 1996 var helt domineret af Tvind-sagen: “Tvind har for (alt for) mange af os forpestet det forgangne år og budt på arbejdsvilkår, jeg ikke håber vil gentage sig. Det samme gælder de fejl, vi beklageligvis begik under presset”. Og et andet sted noterer hun, at der er enkelt-sager, som ikke er håndteret godt nok, og her hentydes måske til VUE-sagen.

Rygter fortæller, at hendes håndtering af Tvind-sagen er den mest kontante årsag til fyringen. Her oplevede Ole Vig nemlig at blive overrasket af et afsnit i lov-bemærkningerne, som departementschefen selv havde tilføjet uden ministerens vidende. I bemærkningerne havde hun tilføjet, at loven var affødt af “administrative hensyn”, hvilket skulle afværge at Tvind anlagde sag mod ministeriet. Men lige netop den formulering – som andre embedsmænd havde advaret Thygesen imod – gav Ole Vig stor ballade i Folketinget.

Hun stod også med det formelle ansvar for overforbruget på 85 mio. kr. på “stjernekrigsprojektet” VUE (Videregående Uddannelsers edb-systemer). Statsrevisorernes kritik førte til en næse til Inge Thygesen, mens datachef William Scharling – som var den, der faktisk stod for styringen – slap for påtaler. Undervisningsministeren gav ham dog en tilrettevisning, men VUE-projektet har været et af årets fejlskud, som hun altså nu bebrejdes.

Det var Haarder, som hentede Venstre-sympatisøren Thygesen til chefposten, men det samarbejde blev i stigende grad forværret. For det første var Haarders impulsive stil med at strø om sig med forslag og initiativer ikke lige den køligt analyserende departementschefs stil, helt bortset fra at Thygesen fik pålagt det administrative besvær med at rydde op efter ministeren. Og endelig var der så striden om, hvem der havde magten: “*Hun mente vel at have status som en slags minister. Også i hendes tidligere funktion i Finansministeriet udgjorde hun sin egen stab i staben*”, vurderer en kilde.

#### Højskoler contra eliten

Forholdet til Ole Vig Jensen var mindre kompliceret. Den stærkt ideologiske departementschef og den radikale minister har fra første færd haft deres indbyrdes problemer, vurderer kilder. Konflikten drejer sig både om stil og ideologi. Ole Vig Jensen er demokraten, som ønsker debat og har tid til at høre forskellige synspunkter, men den omstændighed er ikke den kontante og skråsikre Thygesens stil.

Hun har ikke holdt sig tilbage fra at erklære sin uenighed med Ole Vig, der som politiker er en diskret, pragmatisk og resultatøgende politiker, som arbej-

også interesseret sig bredt for ungdomsuddannelserne. Derimod er hans personlige interesse i universitetsforhold er begrænset, og det har givet modsætninger til Thygesen, der mere elitært især har været interesseret i universiteter.

Hendes distance til Ole Vigs højskole-orientering er kendt. En historie fortæller således, at hun på et af de årlige Sorø-møder demonstrativt satte sig til at læse i Berlingske, mens forsamlingen sang fra Højskolesangbogen....

Den ideologiske uenighed kom klart til udtryk på et offentligt debatmøde i starten af 1996, hvor Thygesen direkte angreb regeringens – og hendes egen ministers – politik. Ministre på forskellige områder har klart betonet, at mere uddannelse til alle er et middel til at nedbringe ledighed og ungdomsproblemer. Inge Thygesen erklærede sig uenig i denne strategi: “*Jeg er dybt skeptisk over for muligheden af at få opkvalificeret den nederste del af arbejdsstyrken, så den kan indtjene den danske mindsteløn. Vi mangler i sandhed en model, der kan vise, hvordan vi får de arbejdsløse i arbejde*”, udtalte hun ifølge DJØF-bladet.

På et møde sidste år i Nordisk Administrativt Forbund, hvor ca. 30 personer deltog, gjorde hun åbenlyst nar af statsministeren,



#### Dårlig kemi med Haarder og Ole Vig

I Undervisningsministeriet har det været almindeligt kendt, at kemien mellem den stærke departementschef og ministrene Bertel Haarder og Ole Vig Jensen ikke har været god.

der i længere seje træk. Denne fremtoning snyder imidlertid, da han hverken er en “svag” politiker og langt fra er uden ideologi og mærkesager, siger politiske analytikere. Han står stærkt i Det Radikale Venstre, er især kendt som højskole- og folkeskolemand, men har i stigende grad

fordi han ikke tog initiativer i velfærdsdiskussionen.

#### Åbenlyst illoyal

Thygesen stod ikke tilbage for at være åbenlyst illoyal, når hun fx blandt embedsmænd kunne bruge udtryk som “*Når vi får en ny minister, så ...*” med hen-



tydning til Ole Vig Jensen. Som noget uhørt har hun haft sine personlige politiske mærkesager, som hun mere eller mindre åbent har fremført overfor institutioner eller folketingspolitikere. I nogle tilfælde har hun nærmest taget ordet fra den radikale minister, når han ikke udtrykte sig hurtigt og præcist nok. Det har da også undret embedsmændene, at hun er sluppet godt fra en sådan fremfærd, der for andre ville have ført til næser og degraderinger.

*"Hun praktiserede en anden form for ytringsfrihed end den, som er gældende for andre embedsmænd"*, lyder den sarkastiske udlægning.

Hun har af nogle ansatte været betragtet som skarp og arrogant grænsende til det grusomme. Har folk været lidt tøvende i mælet eller givet udtryk for tvivl ved fremlæggelse af en sag har hun simpelthen opfattet det som svaghed.

#### Bureaukratisk ministerium

Trods sin effektive fremtoning efterlader Thygesen sig et ministerium, som administrativt fungerer alt for tungt og bureaukratisk, siger ministeriets samarbejdspartnere næsten ensstemmigt. Mange strukturændringer har ikke øget effektiviteten. Og den kritik er møntet på stort set alle ministerietsafdelinger. Den jævnlige kritik fra universiteterne mod Universitetsafdelingen har således sine paralleller på andre områder.

Den erklærede filosofi siden Bertel Haarder har været "decentralisering": Institutionerne må i høj grad selv bestemme, hvad der skal undervises i, hvis bare de lever op til ministerens overordnede mål. Ministeriet har dog lagt særlig stor interesse i at udvikle (teknokratiske) fordelings-systemer – fx taksametersystemet og VUE, mens interessen i indholdet har været mere begrænset. Initiativtagerne hertil har bl.a. været Inge Thygesen og økonomichefen Berrit Hansen, som også er Venstresympatisør. Nogle universiteter siger imidlertid, at det i praksis har været så som så med decentraliseringen, fordi ministeriet alligevel har blandet sig gennem budgetteringen.

Den åbenlyse svaghed ved decentraliseringen – som man får konsekvenserne af nu – har været, at man ikke interesserede sig synderligt for, hvordan pengene faktisk blev brugt og om indholdet nu også ledede op til intentionerne. Inge Thygesens interesse har været at "decentralisere på et overordnet niveau, men så ved man ikke, hvad der sker på de underordnede ...", konstaterer kritikere. ■

# PH.D.'ERNES LØNMODTAGERSTATUS – TRÆKKER UD

Ph.d.-aftalens tekst, lønnen og så ministeriernes forskellige regler. Det tager sin tid at få genforhandlet ph.d.-aftalen, så de får den længe ønskede "lønmottagerstatus". Først ville man afklare det tekstmæssige indhold i ph.d.-aftalen (i oktober) m.v. Så blev parterne tilsyneladende enige om teksten. Og derefter skulle man så diskutere lønindplacering. Og endelig skulle så sidste forhindring afklaring med Arbejdsministeriet om relationen til arbejdsløshedslovgivning og med Skatteministeriet om skattelovgivningen. Man vil foregribe, at en ordning ikke

bare skabte andre problemer. Men det er ikke så ligetil at få sådanne ministerier til at afklare problemer på forhånd, forlyder det fra kilder nær forhandlingerne mellem AC / fagforeningerne på den ene side og Undervisningsministeriet / Finansministeriet på den anden. Derfor trækker tingene ud og ud, lyder forklaringen.

Ph.d.'erne må således fortsat væbne sig med tålmodighed. De er siden foråret 1996 blevet lovet, at der snart kom en løsning på problemerne. Først markerede AC-formand Søren Vang Rasmussen i marts (se UNIVERSITETSLÆRE-

ren nr. 93), at løsningen måtte findes inden midten af 1996. Og dernæst forsikrede Undervisningsminister Ole Vig Jensen i juni (se UNIVERSITETSLÆREREN nr. 96), at en ordning om overgang til lønmottagerstatus var på vej.

Det er fagforeningernes udgangspunkt, at ph.d.-studenternes nettoløn ikke skal forringes. Men dette kan skabe et finansieringsproblem, fordi lønmottagerstatus indebærer betaling af arbejdsmarkedsbidrag og pensionsopsparing. Ministerierne har signaleret, at det ikke er deres bord. Deres krav er samfundsmæssig neutralitet. ■

## LÆSERBREV

### LÆRERHØJSKOLEN IGEN: DÅRLIGT ARBEJDE AF STYREGRUPPE- FORMAND?

Tillidsrepræsentanten på Danmarks Lærerhøjskole, Nils Holdgaard Sørensen, har i sidste nr. af UNIVERSITETSLÆREREN et læserbrev under ovenstående titel (på nær spørgsmålstegnet!). Han skriver her bl.a. at han har udsendt en "redogørelse for forløbet til alle medarbejdere på institutionen. Heri kritiserede jeg ... Evalueringspanelet for to alvorlige fejl i dets arbejde". Og senere – igen også om Evalueringspanelet: "Det har ingen konsekvenser – for en selv –

at man gør sit arbejde dårligt".

Jeg har skrevet til NHS for at få en kopi af ovennævnte redogørelse, så jeg (og resten af evalueringspanelet) havde en mulighed for forsvar, angrebet på Styregruppen har denne selv taget sig af. Jeg har ikke fået nogen reaktion, så jeg må fastholde (som jeg gav udtryk for i mit indlæg i sidste nummer), at Evalueringspanelet ikke har begået andre fejl eller andet dårligt arbejde end at tro på rektor Tom Ploug Ol-

sens forsikringer om, at afskedigelser under ingen omstændigheder kunne blive resultat af evalueringen.

Og så vil jeg i øvrigt gentage min opfordring til at få en debat i gang om, hvad der ville være acceptable kriterier for videnskabelig forskning og forskningsbaseret udviklingsarbejde på DLH, og på hvilken måde DLH eventuelt adskiller sig fra andre universiteter.

**Poul V. Thomsen**, Inst. for Fysik og Astronomi, AU

# 'DET ER IKKE SÅ VIGTIGT MED DET PAPIR'

– siger ledelsen om forskellen mellem den faste og den tidsbegrænsede ansættelse. Men hvis det ikke er så vigtigt: hvorfor fastansætter de mig så ikke bare, spørger tidsbegrænset ansat, som ellers ikke har så meget at klage over

“I starten betød den tidsbegrænsede ansættelse da usikkerhed, for man føler risikoen for at ryge ud. Dengang følte jeg mig afhængig af ledelsens signaler, fordi man ikke er så 'tung' i systemet. Nu føler jeg mig sikker: Jeg har gjort mig fagligt gældende og sørget for at komme på en masse projekter i huset”.

Signe Krarup er cand.polit. og tidsbegrænset ansat i en veletableret sektorforskningsinstitution.

“Hvis jeg sad alene med mit eget projekt og uden sparring ville jeg nok have haft det sværere med at være tidsbegrænset ansat.

I en løstansættelsen er de personlige samarbejdsrelationer afgørende for den personlige tryghed. Samarbejde i grupper, opbakning fra kolleger og leder – og verbal opbakning – har betydet meget for mig. Og det gør at jeg i dag ikke synes, at det er en 'dårlig tilværelse' at være tidsbegrænset ansat”.

## Ser frem til bedømmelse

Signe Krarup er forskningsassistent på 2. år. Efter 4 års ansættelse skal hun bedømmes for at kunne få ansættelse som seniorforsker.

“Jeg har selvfølgelig bedømmelsen som seniorforsker at se frem til efter 4 års ansættelse. Det gør, at jeg ikke oplever den store forskel til de fastansatte. For selv om jeg ikke bliver forlænget, så har jeg titlen at gå ud at finde andet arbejde på.

Hun er helt klar over, at for ledelsen er løstansættelse en buffer, som der nemt kan skrues op og ned for i gode og dårlige tider. Det er nemmere at slippe af med de løstansatte efter udløbet af en årsansættelse.

Hvis jeg ikke havde bedømmelsen at se frem til, men måtte springe fra den ene tidsbegrænsede ansættelse til den anden, så var motivationen nok en anden. Det ville give en usikkerhed, hvor jeg i arbejdslivet nok ville sørge for at komme på nogle gode lange projekter.

Jeg ville ikke satses så hårdt på dette arbejdssted, men søge til et sted, hvor jeg kunne få faste arbejdsvilkår. Usikkerheden ville også smitte af på privatlivet; uden udsigt til stabil indkomst stiller tingene sig lidt anderledes. Jeg har jo et barn og vil gerne have et mere osv.”

På AKF er der kun 5 tidsbegrænset ansatte ud af 35 forskere. AKF lever af ca. 1/3 basisbevilling og 2/3 eksterne bevillinger.

Når man fastansætter folk sker det ud fra en kalkule, hvor man regner med at kunne forsørge dem i et tidsperspektiv på 4-5-6 år. Længere kan man ikke se ud i fremtiden i den type forskning. Løstansættelser er undtagelser og sker normalt kun af nyuddannede – som skal prøves af – og specialister, hvis ekspertise, man skal bruge i særlige projekter.

Krarup kan for såvidt godt acceptere en tidsbegrænset ansættelse i en kortere årrække. Men hun finder det absurd, at det på AKF faktisk er helt tilfældigt, om man bliver fastansat fordi der er en ledig pind. Hun blev fx fastansat samtidig som en anden nyuddannet, der imidlertid blev fastansat med det samme:

“Det er uheldigt, for det er helt styret af tilfældighederne. Bagefter har ledelsen så sagt 'at det er ikke så vigtigt med det papir'. Men hvorfor fastansætter de mig så ikke bare?”

Det syntes jeg i starten var noget pjat. Nu ser jeg lidt mere afslappet på det, fordi jeg har bevist, at jeg godt kan klare mig. Så generer det ikke så meget, fordi jeg ved, at jeg er bedre rustet, hvis jeg skal søge andre arbejdssteder”.

## Viderekvalificering

Krarups ugentlige arbejdstid er på 40-45 timer. Overtiden opfatter hun ikke som en konsekvens af, at hun som tidsbegrænset ansat skal meritere sig særligt; det er nærmere et generelt vilkår ved at være forsker.

Hun føler heller ikke, at hendes arbejdsituation er anderledes end de fastansatte forskeres. Hun har den samme (forsknings-)frihed til 'at melde ind' på projekter. Hun indrømmer dog, at hendes arbejdsfelt – energi og miljø – er atypisk, mere bredt og åbent – end megen anden sektorforskning. “Der er dermed større mulighed for fordybelse, en større vekselvirkning mellem teori og empiri. Vi er ikke nødt til at byde ind på fx evalueringer af amtslige eller kommunale projekter. Og jeg har først for nylig haft mit første egentlige udredningsarbejde”.

Signe Krarup har da overvejet at viderekvalificere sig ved at tage en ph.d.-grad. Det er kvalifikationskravet i fremtiden, hvis man vil videre på universitetet eller i sektorforskningen. Men hun er usikker på, hvor begejstret hendes arbejdssted vil være:

“Der er generel opbakning fra ledelsen i AKF, når forskningsassistenter udtrykker ønske om at

indgå i et formelt ph.d.-forløb. Det er fx en måde at bygge bro mellem det "grundforskningsorienterede" og det "service- og anvendelsesorienterede". Men ledelsen kan ikke garantere fa-

stansættelse bagefter, hvilket i øvrigt er den generelle situation i forskerverdenen.

Og måske er de usikre på, om de kan holde på folk med en ph.d.-grad”. ■

## DEBATDAG: Løstansatte undervisere og forskere (LUF'ere) onsdag den 26. februar 1997.

DM  
DJØF  
IDA

Dansk Magisterforening arrangerer i samarbejde med Danmarks Jurist- og Økonomforbund og Ingeniørforbundet i Danmark debatdag om løn-, arbejds- og ansættelsesvilkår for løstansatte ved højere uddannelsesinstitutioner og ved forskningsinstitutioner for medlemmer af DJØF, IDA og DM

### Tema:

De højere uddannelsesinstitutioner skal tilbyde forskningsbaseret undervisning, men hvordan ser det ud i praksis? De løstansatte (og ofte deltidsansatte) undervisere har ikke forskningstid og de løstansatte forskere underviser stort set ikke. På debatdagen vil blive fremlagt en undersøgelse, som belyser problemernes omfang. Men fokus vil være på konsekvenserne for medlemmernes arbejdsvilkår og kvaliteten af kandidater og forskning.

Formålet med debatdagen er gennem oplæg fra organisationer, institutioner og ministerier og ved debat at få belyst dels de løstansattes vilkår og problemer, dels konsekvenserne for kvaliteten af ydelserne (kandidater og forskning), med henblik på at skabe en fælles forståelsesbaggrund, der skal skabe rammerne for fremtidige handlinger indenfor området.

### Program

- 09.00 - 09.30 **Ankomst – kaffe/the.**  
09.30 - 12.00 **Ansættelsespolitikken for løstansatte.**  
Hvad er der foregået og hvorfor er det et problem netop nu?  
Præsentation af problemstillingen v/ organisationerne.  
Organisationernes politik vedrørende de løstansattes arbejdsvilkår.  
Diskussion.  
Afrunding af debatten v/ Søren Vang Rasmussen, Akademikernes Centralorganisation.
- 12.00 - 13.00 **Frokost**  
13.00 - 14.30 **Institutionernes politik for løstansatte.**  
Oplæg af 15 - 20 min v/  
Jens Brincker, prorektor, KU  
Knut Conradsen, prorektor, DTU  
Repræsentant fra sektorforskningsinstitution  
Diskussion.
- 14.30 - 15.00 **Kaffe/the.**  
15.00 - 16.00 **Ministeriernes synspunkter, roller og mulighed i ansættelsespolitikken.**  
Oplæg af 15 - 20 min v/  
Hugo von Linstow, Undervisningsministeriet  
Ove Poulsen, Forskningsministeriet.
- 16.00 - 16.15 **Opsamling – Hvad skal der ske fremover?**

Tilhører du ovennævnte medlemsgrupper i organisationerne kan du rekvirere tilmeldingsblanket til debatdagen i Dansk Magisterforening ved henvendelse på telefon 39 15 30 45, lokal 208 eller 231 eller i DJØF-booking telefaks: 33.95.99.99 senest d. 10. februar 1997.

# FREMMEDSPROG I FARE

Af lektor dr.phil. HANS HAUGE, Engelsk Filologi, AU

I gamle dage hed det Institut for nordisk, engelsk, romansk eller germansk Filologi. Det gør det vel stadigvæk, men der er blot ingen, der driver filologi på de institutter. I daglig tale hedder de da også blot tysk, engelsk eller endog dansk.

Uden at nogen har opdaget det, er en hel videnskab, filologien, forsvundet. Kun navnet er tilbage som minde. I dag indeholder disse institutter eller centre fremmedsprog-fagene. I takt med at det har skiftet navn, har de også skiftet lærerstab, og lærerstaben har skiftet nationalitet; eller rettere den er ved det.

Tendensen er klar og umisforståelig og endda forståelig. **Der bliver flere og flere udlændinge ansat i slutstillinger.** Tre professorer i engelsk på Københavns Universitet, for eksempel, er udlændinge. Og hvad så? Er de ikke bedre end danskere? Jo, naturligvis. Det er logik, at en englænder er bedre til engelsk end selv den bedste, engelsktalende dansker. Hvorfor lade en dansker undervise i tjekkisk, når man kunne få en tjekke?

**F**ør i tiden underviste danskere i engelsk, tysk, fransk og de andre sprog, for der var ikke andre til det, og de gjorde det naturligvis på dansk, for universitets sproget var dansk. Derfor var danskere bedre end udlændinge.

Dertil kommer, at fagene var filologiske. Det vigtigste var studiet af oldsprogene og sprog-historien, og det kendte de "indfødte" lige så lidt eller meget til som en dansker. Man var ligestillede.

De nationalfilologiske fag havde også en formidlingsopgave. Lærerne indviede de undrende i det tyske sprogs, kulturs og litteraturs vidunder og hemmeligheder, for den slags var ikke tilgængelig. Det var fremmed. Da det hele blev velkendt, omdøbte man sprogene til fremmedsprog; præcis fordi der intet fremmed er ved dem i dag. Engang var det eksotisk og kvalificerende for en forsker at komme på et studieophold i udlandet, nu er alle studerende det.

Dengang man studerede døde sprog, levede sproginstitutterne; men da man gik over til at undervise i de levende sprog, døde

de. For er det nutidssproget, men vil undervise i, da er det logisk, at en levende tysker eller italiener er bedre til det end dansker. Og i virkeligheden har vi penge nok til at udskifte de danskere, der i mangel af udlændinge endnu underviser i "fremmedsprog-fagene", med den ægte vare. Engang havde ethvert af disse fag en "udenlandsk" eller "indfødt" lektor, så de studerende kunne høre autentisk sprog. Disse ægte var et interessant supplement, men nu har supplementet erstattet de uægte erstatninger – altså os der har dansk som modersmål.

**D**e studerende har allerede Derkendt denne udvikling. Derfor er der kun få, der orker at kæmpe for at blive ph.d.'er i fremmedsprog-fagene, for de kan jo godt se tendensen. De vrages. Hvorfor tage en ph.d. i fransk fra Aalborg (og har de mon "produceret" nogen?), når man kan få en fra Sorbonne?

I dag står vi da også i den situation, at der ganske enkelt ikke er nok danske kvalificerede til de stillinger, der bliver slået op i massevis for tiden. Stillingerne bliver derfor slået op "internationalt", som det hedder. Hvor vi sidste gang, da universiteterne skulle ekspandere, efter sigende fik ansat en række begavede gymnasielærere, der ikke havde regnet med, at de skulle "forske", vil vi i denne omgang få en lang række udlændinge, hvor intet tyder på, at vi får de bedste.

Historien gentager sig. Størsteparten af de udefra kommende vil enten være folk, der ikke kan få en stilling i det land, de kommer fra, eller også er de her, fordi de er gift med en dansker. De er produkter af udenlandsk akademikerarbejdsløshed og familiesammenføringer.

På den måde ændrer universitetet karakter *indefra* fra et nationalt-kulturelt universitet til et **internationalt firma**. Denne udvikling afspejler den afvikling af nationalsstaten, som også foregår *udenfor*. Men et universitet, der antager former, der minder om et firmas – en *corporation* – indoptager samtidig også et firmas værdier. Da det ikke er nationalt, men internationalt, betyder nationalitet i lærerstaben ikke noget.



Disse ændringer, der ikke diskuteres, men blot sker, medfører visse problemer i første omgang for sprog-fagene. Samtidig med at der enkeltvis importeres lærere fra udlandet, drager de studerende i flokkevis til udlandet. De vil ud; helst langt ud. Derude i det fremmede finder de ganske vist det samme, men det standser ikke strømmen. Mange fremmedsprog-institutter er blevet akademiske turistkontorer.

**G**istrup havde engang en vision om, at hvis folk ville studere fransk, kunne de tage til Frankrig. Nu er de studerende ved at realisere denne drøm, for den er realiserbar, og de elsker at komme til Paris. Det var naturligvis ikke muligt for blot 25 år siden. BA var noget, man var i England. Nu er alle det. Men hvad skal vi så med udlændinge i Danmark?

Idealet må blive, at man studerer fransk i Frankrig. For i fremtiden at opfylde det ideal, burde man omdanne **sproginstitutterne til forberedende skoler**. Her skal grunden lægges for de fremtidige studier på stedet, som ikke er her.

Kan eller bør fremmedsprog-fagene bevares? I den nu-

værende form, mener jeg det ikke. Et engelsk institut bemandet med englændere bliver et stykke Mini-England i Danmark. Det giver kun mening som *for-skole* til Oxford eller mindre gode steder. (Hvorfor skal en amerikaner sidde i Danmark og forske i sydstaternes raceproblemer?) Dette forberedende *universitet* behøver ikke levere forskningsbaseret undervisning.

Den anden mulighed er at lave disse institutter om til – som det er blevet foreslået – **anglo-danske studier, tysk-danske studier o.s.v.**, hvor studieobjektet er *relationen* mellem de to "kulturer". De ville blive kontrastive og komparative, for det er netop disse aspekter, der er gået tabt, på den måde hvorpå disse ensprogede fag drives i dag. Denne ændring ville være det eneste holdbare argument for at ansætte danskere i disse fag.

Det er i øvrigt også den eneste måde, hvorpå dansk kan bevares som videnskabssprog – hvis man altså skal eller ønsker det. Det haster, for i stigende grad affattes afhandlinger og artikler nu på dårligt engelsk.

Det hedder internationalisering og sikrer, at ingen læser dem. ■

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

## KOMMENTAR

# Kære forskningsminister Jytte Hilden

Det er med ikke ringe forventning, at vi ser hen til den nye forskningsminister. En minister, der som Kulturminister øgede bevillingerne på sit område med 20 pct. kan mere end sit fadervor.

Der er nok at tage fat på. Den nye minister har nemlig arvet nogle alvorlige strukturelle problemer fra sin forgænger.

Forskningsministeriet har som bekendt en række af sektorforskningsinstitutionerne under sig, mens universiteternes forskning henhører under Undervisningsministeriet.

Universiteternes virksomhed bliver i høj grad dimensioneret efter, hvor mange studerende, man har på institutterne, og efter hvor mange eksaminer, der bliver taget. Forskningen lever her i afhængighedsforhold af undervisningen, hvor "grundforskning" opfattes tilsyneladende blot som et tilbehør til undervisningen, som nødvendig for at kunne have en "forskningsbaseret" undervisning.

Hvad værre er: grundforskningen har fået et grundskud. Hertil kommer, at mange **programforskningsinitiativer**, der er taget igennem de seneste år for at støtte bestemte former for målforskning, har drænet universiteterne for de bedste forskere og dermed yderligere udtyndet grundforskningen.

Sektorforskningen, det vil i alt svæsentligt sige **målforskningen**, synes af politikerne at blive opfattet som den egentlige forskning, inden for hver deres ministerier. Forskningen skal være "relevant", nyttig og hjælpe os ud af vore økonomiske vanskeligheder.

Man er tilbøjelig til at overse, at målforskning ikke kan nå længere end grundforskningen.

Begge dele er nødvendige, men negligerer man grundforskningen, så er målforskningen dømt til at stagnere. Det har været godt at få tilført nogle midler til sektorforskningsinstitutionerne, men dimensioneringen er ofte ikke foregået under hensyntagen til, at grundforskningen skal kunne løse sin opgave.

Man skal samtidig ikke være blind for, at sektorforskningen i dag er et middel i kampen om indflydelse imellem ministerierne og en måde at promovere ens egen politik på.

Frank Jensen ønskede, at de "offentlige forskningsudvalg" under hvert enkelt ministerium skal uddele penge indenfor hvert enkelt sektorforskningsområde. Samtidig ville han sammenlægge de seks forskningsråd til tre. De initiativer virker som en tom og skadelig gestus, der skal legitimere "forenkling" og "koordination", samtidig med at der rent faktisk ageres helt modsat og lægges op til, at de enkelte (sektorforsknings-) områder får suveræn kontrol med deres egne forskningsmidler, hvor projektforslag fx tidligere skulle igennem de store forskningsråds nåleøje.

Forskningsrådene har hidtil haft mulighed for at **afveje målforskning og grundforskning overfor hinanden** i et vist omfang. Den opgave tilfalder nu flere ministerier i fællesskab, og her opstår skævheder, når ministerierne opruster. På mit eget område - international politik - eksisterer der to udmærkede sektorforskningsinstitutioner, DUPI og Center for Freds- og Konfliktforskning. Alene det sidste center har så mange forskningspenge, at det overstiger den samlede politisk-videnskabelige forskningskapacitet på Københavns Universitet! Og KU



dækker altså over et utroligt meget større område indenfor både international politik, statskundskab og forvaltning...

Ved siden af forskningen skal vi på universitetet også **undervise**. For hvert forskningsårsværk skal vi ved det samfundsvidenskabelige fakultetet præstere at undervise 47 studerende (1993), mens forskeren ved fx naturvidenskab, sundhedsvidenskab og de tekniske videnskaber kun skal undervise 10.

Det er et rationaliserings-system - en student/lærer-ratio - som Bertel Haarder indførte i 80'erne. Hver gang man havde rationaliseret, blev næste års budget baseret på en total inddragelse af rationaliseringsgevinsten. Samfundsvidenskaberne var de eneste som faktisk rationaliserede, og det ser man resultatet af i dag:

Det er utroligt, at en folkeskoleelev i Hørsholm har et bud-

get, der er to en halv gang større end budgettet for en studerende på samfundsvidenskab. Dermed har man - med god hjælp fra taksameter-betalingen - fremelsket en masseundervisningsform, som er dødsdømt i fremtidens samfund, hvor "specialisering" og "individuel uddannelse" vil være målet.

Ministrene for forskning og undervisning burde stikke hovederne sammen og finde frem til den rigtige vægtning af grundforskning og målforskning på de enkelte områder samt skabe nænsomme forudsætningerne for et flow af viden fra universiteterne til sektorerne og til erhvervslivet.

Opgaverne er mange, men med en dygtig minister kan det forhåbentlig kun gå fremad.

Med venlig hilsen  
docent **Ib Damgaard Petersen**, Institut for statskundskab ved KU