

UNIVERSITETS

LÆREREN

NR. 109 - NOVEMBER '97

Amerikaniseret

Den danske NOBEL-prismodtager Jens Chr. Skou er meget kritisk over for forskningens bevillingssystem.

"Jeg var aldrig kommet til mine resultater under det amerikaniserede bevillingssystem, som vi har i dag. Dengang kom jeg jo ind uden andre forudsætninger end mine 3 år som læge. Jeg kunne forske for nogle af de institutbevillinger, som vi havde. Hvis jeg skulle have søgt andre steder om penge - så havde jeg da ingen penge fået, for jeg var jo et helt ubeskrevet blad", fortæller årets danske NOBEL-prismodtager Jens Chr. Skou.

Den 79-årige professor emeritus, som stadig har sin daglige gerning på Biofysisk Institut på Aarhus Universitet, blev præmieret for sin 22 år gamle opdagelse af natrium-kadmium -pumpen.

Han er overbevist om, at hans resultater blev til under langt mere ideelle økonomiske betingelser end forskningen lever under i dag: Dengang var det ikke nødvendigt at søge om penge til hvert projekt. Det er ikke så mange år siden, at forskningsmiljøer (institutter) fik forskningsbevillinger direkte, som de så kunne disponere internt. Det gav nogle gode rammer for den frie forskning:

"Jeg fik således lov til at vente 7 år før jeg publicerede mit første arbejde, disputatsen, som så godt nok senere resulterede i 5-7 artikler. Men bare det at sidde 7 år og fordybe sig; det kan ikke lade sig gøre i dag, hvor forskerne har pisker over nakken for at publicere ..."

Forskning er som olieboringer

I dag får institutterne kun de nødvendige (drifts-) bevillinger til forskningen. Vil man have brede forskningsmuligheder må man søge penge hos fonde, forskningsråd o.lign. "Det frie forskningsvalg findes stort set ikke i dag. Man tvinger forskerne og forskningen ind i bestemte områder; der

hvor pengene placeres", siger Skou.

Han mener, at de store "programatsninger" kan være positive, fordi de giver ro i en årrække til at fordybe sig i et centralt forskningsfelt:

"Men det er en helt forkert politik, at man er så ensidigt er begyndt at satse på det, som 'går godt'...". Enkelte satsningsområder kommer til at blive alt for dominerende. Han sammenligner forskning med en olieboring: Selvfølgelig skal man satse på den boring, der har givet olie. Men man bør også vide, at den en dag løber tør, og det kan man godt forberede sig på. Alle ved nemlig, at der skal 10 boringer til for at finde en, som dur.

"De banebrydende ideer udspringer fra de områder, hvor man ikke binder folk på forhånd, og hvor man giver de unge mulighed for at afprøve ideer. Derfor er dagens politik meget kortsigtet.

Forskningspolitikken burde i langt højere grad føres tilbage til, at institutterne skal have penge i en størrelsesorden, så forskerne kan forske frit; fondene kan så bruges til større apparatur-anskaffelser, satsninger og lignende, som tidligere ..."

Politikernes styringsønsker

Dagens forskningspolitik er båret af en nytte kalkule, men det er en politik, der giver den stakkede varme som det giver at tisse i bukserne, siger han, men mener egentlig ikke, at dagens styringsmekanismer er båret af politikernes mistro til, at forskerne selv kan administrere:

"Styringsønsket udspringer fra, at undervisningsminister Bertel

Haarder ville have større effektivitet og med nogen ret, må jeg erkende: I tresserne var der stor ekspansion; nye bygninger og nye penge og mange stillinger. I praksis kom vi i en situation, hvor der nok blev ansat en række personer, som ikke var tilstrækkeligt interesserede i genuin forskning. Det stak i øjnene, at der var folk,



Skov ved Nobelforelæsningen på Aarhus Universitet
Foto: Jonna Kjeldsen

som ikke var dygtige nok", mener han. Det var ikke muligt at ændre under den gamle styrelseslov. Men med universitetsloven kom en opstramning, hvor man kan smide nulforskere ud, siger han, men understreger som noget væsentligt: "Man må ikke forveksle de hårdtarbejdende forskere, som ikke opnår 'brugbare' resultater, med nulforskere. Forskning er hårdt og tålmodigt arbejde. Og i forskningen må man bare acceptere, at der er brønde, som er tørre, men de skal jo prøves af ..."

jØ

Korridorpolitik 3
Hvor meget kan rektorer og dekaner handle af bag lukkede døre?

Selvjustits 4
Humaniora vil selv lave rammer for forskningsevalueringer

Hildens skrækhistorie 5
- passer bare ikke: Der er ikke to ansatte på DTU, som er fuldtidsansatte med at behandle klager over bedømmelser

VUE-skandalen 6
Undervisningsministeren er blevet bedt om at gøre status efter at KU er stået af, Handelshøjskolen er i venteposition og DTU har tunge problemer

Fremragende 7
Grundforskningsfondens centre får gode anmeldelser. Men bedømmelserne vurderer ikke resultaterne i forhold til millionbevillingerne

Et rollespil 8
Det er dine tillidsfolk, som skal forhandle din løn i det nye lønssystem. Se hvordan en forhandling med arbejdsgiverne kan forløbe

Knas på DTU 10
Medarbejderne vil ikke være statister i samarbejdsudvalget og har trukket sig, fordi ledelsen ikke vil have en personalepolitik med regler

Sektorforskningen 11-13
Hvordan vil lederne skabe plads til at forskerne kan kvalificere sig individuelt på niveau med universiteternes forskere? Og hvordan skal forholdet være mellem de enkelte forskertyper?
ENQUETE

Skindemokrati 14
- siger studenter og lærere om universiteterne, hvor lederne har svært ved at håndtere magten

Myter om undervisning 16
Universiteternes undervisning hænger fast i nogle fejlagtige forestillinger

Debat 20
Lærerhøjskolen er utilfreds med sidste nummers forside om seminarielæreres løn

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 synpunkter.
Eftertryk er tilladt med tydelig
kildeangivelse.

Redaktion:

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

Redaktionens adresse: UNIVERSITETSLÆREREN

Lyngbyvej 32 F
2100 København Ø

Telefon: 39 15 30 45, lok. 242

Fax: 31 18 45 77

E-mail: joe@magister.dk

UNIVERSITETSLÆREREN

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

Næste deadline: 17. november

Øvrige adresser:

Dansk Magisterforening
Lyngbyvej 32F
2100 København Ø
Telefon: 39 15 30 45

Magisternes
Arbejdsløshedskasse
Lyngbyvej 32F
2100 København Ø
Telefon: 39 15 39 15

Magisternes Pensionskasse
Lyngbyvej 32F
2100 København Ø
Telefon: 39 15 01 02

DJØF
Gothersgade 133
PB 2126
1015 København K
Telefon: 33 95 97 00

AAK - Akademikernes
A-kasse
Nørre Voldgade 29
1358 København K
Telefon: 33 95 03 95

Juristernes og Økonomernes
Pensionskasse
Gothersgade 133
PB 2126
1015 København K
Telefon: 33 95 97 00

Oplag: 4800

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

Grafisk produktion:
Poul Rømer Design

Tryk: Scanprint as

LEDER



Af Birgit Jæger,
fmd. f. DJØF's UFO

POLITIK FRA GULVET

AC's formand gennem fire år, Søren Vang Rasmussen, nedlagde sit hverv med dags varsel i midten af oktober. Den formelle begrundelse var, at han ikke længere havde den fornødne opbakning blandt medlemsorganisationerne.

Den reelle begrundelse var snarere, at Søren Vang havde lavet flere alvorlige fodfejl, som fik medlemsorganisationerne til at miste tilliden til ham. Der har været en række situationer, hvor det blandt nogle af medlemsorganisationerne har været opfattelsen, at Søren Vang har været lidt for forhandlingsvillig overfor modparten.

Grundlæggende kan nævnes, at der i nogle AC-fagforeninger - herunder DJØF - var utilfredshed med Søren Vangs indsats i OK-forhandlingerne. Mandatet til Søren Vang hed, at **nedgangen på slutlønnen i det nye lønsystem** skulle ligge "tættere på 5% end 10%". Søren Vang kom som bekendt tilbage med en nedgang på 10,4% - vel vidende at det nok ville komme igennem en urafstemning.

Som et mere kontant eksempel på AC-formandens manglende fodslag kan nævnes den **forsøgsordning for tjenestemænd**, som blev aftalt i OK-forhandlingerne. Forsøget drejer sig om, at tjenestemænd i ledende stillinger selv skal forhandle deres løn på plads, hvilket reelt fratager organisationerne forhandlingsretten. På trods af DJØF's gentagne og ihærdige protester, der allerede under OK-forhandlingerne påpegede, at sådan en ordning ville være i modstrid med Hovedaftalen, indgik Søren Vang alligevel aftalen med Finansministeriet.

Efterfølgende indhentede DJØF et responsum fra en arbejdsretsekspert, som satte alvorligt spørgsmålstegn ved aftalens juridiske holdbarhed - en viden, som det viste sig, at Søren Vang faktisk havde allerede under forhandlingerne...

Et andet eksempel på fodfejl kulminerede i dagene omkring Søren Vangs afgang. Efter afslutningen af selve OK-forhandlingerne stod det klart, at der var en afgørende forskel på, hvordan Finansministeriet og AC-fagforeningerne fortolkede det såkaldte **udligningstillæg**. Dette udligningstillæg blev i OK-forliget beskrevet som et tillæg, der skal forhindre en lønnedgang, når lønmodtagere går fra det gamle lønsystem til det nye.

De nærmere betingelser for udligningstillægget er ikke videre beskrevet i selve overenskomstteksten, men i DJØF og DM har der på intet tidspunkt været tvivl om, at et udligningstillæg skulle være et varigt tillæg. Formuleringen af vejledningen afslørende imidlertid, at Finansministeriet vil have, at udligningstillægget skal bortfalde, hvis medarbejderen skifter job!

Sådan en fortolkning af udligningstillægget kunne medlemsorganisationerne (herunder DJØF og DM) ikke leve med. Søren Vang blev derfor pålagt ikke at godkende Finansministeriets udkast til vejledningen. Alligevel kunne Søren Vang præsentere en vejledning, der indeholdt Finansministeriets fortolkning ...

Et sidste eksempel fra vores helt egen boldgade er Søren Vangs håndtering af **forskerreformen**. Et var, at fagforeningerne blev påtvunget klare forringelser for denne gruppe i 1993 af Undervisningsministeriet. Noget andet er så den efterfølgende langsommelighed med at rette op på miseren: Trods dokumenterede problemer og stor utilfredshed fra starten med reformen har Søren Vang forhalet et direkte opgør med de urimelige forhold. Flere gange i de seneste år har han lovet, at nu var der en løsning lige om hjørnet. Senest skete det i forsøget på at give ph.d.'ernes **lønmottagerstatus**. I optakten havde en forhandlingsdelegationen (med repræsentanter

fra DJØF, DM og IDA) opstillet en model for lønniveauet i den nye ordning.

Men delegationen blev ikke inddraget i den afgørende del af forhandlingerne. Søren Vang valgte at køre det alene og kom tilbage med et resultat, som lønmæssigt var utilfredsstillende. Alligevel lykkedes det Søren Vang at få resultatet godkendt i AC's forhandlingsudvalg, solgt på en argumentation om, at "det var det bedste, vi kunne opnå". Men ingen kunne kigge Søren Vang efter i kortene, og vi, som deltog i forhandlingsdelegationen, fandt, at det kunne andre have gjort bedre.

Nu skal der vælges en ny formand på AC's kongres i november. Formandskiftet vil forhåbentlig medføre nogle ændringer i relationerne mellem AC og medlemsorganisationerne, således at AC's politik fremover i større udstrækning vil være et udtryk for medlemsorganisationernes politik.

I sager hvor der er fælles fodslag i medlemsorganisationerne (som fx ph.d.'nes overgang til lønmodtagerstatus), bør AC's rolle blot være at fremføre argumenterne de rette steder. Udformningen af politikken på UFO-området bør AC overlade til medlemsorganisationernes egne UFO-repræsentanter, der selv kommer fra forskningsverdenen og derfor meget bedre ved, hvor skoene trykker.

Politikken bør formuleres nedefra og bringes opad i AC's system, i stedet for som nu hvor den mange gange bliver formuleret i AC's system, og derefter kommenteret i medlemsorganisationerne. Endelig vil det være ønskeligt med meget mere åbenhed og gennemsigtighed i AC's procedurer - ikke mindst i forbindelse med OK-forhandlinger.

KORRIDORPOLITIK

Har rektorerne og dekanerne ret til at hemmeligholde oplysninger om deres forhandlinger og dispositioner forud for et Konsistoriemøde?

Mange "indstillinger" er "forbehandlede" mellem rektor, dekaner og vigtige institutledere. Analyser fortæller, at mange beslutninger viger udenom konsistorium, fakultetsråd og institutbestyrelser.

Spørgsmålet er, om lederne kan nægte andre indblik i deres aftaler og forhandlinger? Københavns Universitet og Undervisningsministeriet mener ja, men det skal Ombudsmanden nu prøve rigtigheden af.

Baggrunden er, at UNIVERSITETSLÆREREN blev nægtet aktsindsigt på KU i baggrunden for en indstilling, som et forum af rektor og dekaner havde foretaget. Såvel universitetet som Undervisningsministeriet afviste ønsket om aktsindsigt: rektorerne og dekanerne har ret til at holde offentligheden ude, når de handler i korridoren før et Konsistoriemøde.

UNIVERSITETSLÆREREN havde anmodet om **aktsindsigt i en indstilling**, som rektor/prorektor lavede i begyndelsen af september vedrørende det skandaleramte VUE-projekt. Indstillingen stillede forslag til, hvordan sagen skulle fremlægges i Konsistorium. Ifølge universitetsdirektør Peter Plenge var konsistorie indstillingen lig med dokumentet - med undtagelse af to elementer, som blev taget ud. Og det er disse to elementer, som offentligheden altså ikke må få indblik i.

Er KU een enhed - eller består det af 6 fakulteter?

Klagen har principiel interesse, idet den kan klarlægge, hvor grænsen går for offentlighedens indblik i universiteternes administration. KU afviste aktsindsigt med henvisning til, at KU er en enhedsadministration, og at de omtalte dokumenter er "interne arbejdsdokumenter", som der ikke er aktsindsigt i.

Hvis aktsindsigt kan nægtes betyder det, at såvel universitetets ansatte, Konsistorium og den brede

offentlighed ikke har mulighed for at få indblik i de oplysninger - fx af økonomisk art - som ledelsen ligger inde med, og som ledelsen disponerer ud fra.

UNIVERSITETSLÆREREN klagede over begrundelsen, idet "interne arbejdsdokumenter" kun kan lukke indsigt i administrationen under samme forvaltningsmyndighed. Hvis KU således oversender et dokument til Undervisningsministeriet er det ikke længere et internt arbejdsdokument, og så er der offentlig indsigt.

Det er i lighed hermed **UNIVERSITETSLÆRERENS påstand, at KU's 6 fakulteter ikke er een administrativ enhed**, idet fakulteterne hver for sig har omfattende og betydningsfulde opgaver - fx selvstændig dispositionsret over budget og hver deres egen forvaltning, der udfører selvstændig administration o.s.v. Dekanen har således selvstændige beføjelser i henhold til Universitetsloven, såsom at disponere fakultetets penge-, personale- og lokalebevillinger i overensstemmelse med det budget, som fakultetsrådet har godkendt. Og objektivt har fakulteterne også markante interessemodsetninger, når fx budgettet skal fordeles. I praksis hævder hver dekan således fakultetets interesser overfor universitetets fællesadministration og de øvrige fakulteter og dekaner.

Undervisningsministeriet afviste imidlertid denne påstand med henvisning til, at der er tale om bryvveksling mellem forskellige enheder inden for samme myndighed (internt arbejdsdokument). Det tilføjes uddybende, at universitetet består af et enstrengt ledelsessystem, med en ledelsessøjle: Rektor, dekaner, studieledere og institutledere (jf. Universitetsloven).

UNIVERSITETSLÆREREN klagede derfor til Ombudsmanden.

til, at dekanerne er blevet universiteternes nye konger - især på de store universiteter. De stærke ledere har skabt en udbredt korridorpolitik og mindre åbenhed i beslutningerne.

Spørgsmålet er i den sammenhæng, **om de stærke ledere kan "handle sager af" bag lukkede døre** - udenom såvel Konsistorium som den brede offentligheds indsigt.

I praksis er der næsten ingen debat om f.eks. den afgørende fordeling af ressourcer mellem forskningsområderne m.m. Disse beslutninger er kanaliseret ind i de mere uformelle mødestrukturer. Der er massiv "forbehandling" af sagerne mellem rektor, dekaner og vigtige institutledere uden for de valgte organer, konstaterede en analyse foretaget af Ugebrevet MANDAG MORGEN (22. sept. 1997).

Lektor Hanne Foss Hansen, som har lavet analyser af universiteternes beslutningsstruktur konstaterede på den baggrund: "*Magten er flyttet fra konsistorium og ind i nogle mødegrupperinger omkring de formelle ledere*".

JØ

Kandidaterne ved KU's rektorvalg. Christian Hjorth-Andersen og Kjeld Møllgård.

En af dem kommer til at forvalte korridorpolitikken.



Korridorpolitik

Afvisningen af ønsket om aktsindsigt berører også de strukturelle forhold på universiteterne, f.eks. de omdiskuterede ledelsesforhold på KU. Kritikere har hævdet, at universitetet styres af et "dekanvælde". Formanden for Folketingets Uddannelsesudvalg, Hanne Severinsen, siger således:

"Vi har i virkeligheden ikke eet KU - vi har seks" med henvisning

SELVJUSTITS

Evalueringer skal styres af fagfolk og være til internt brug, siger arbejdsgruppe under Det humanistiske Forskningsråd, som nu vil sætte et evalueringsforsøg i gang, som tager hensyn til humanioras særlige forhold

Humaniora skal ikke sige nej til evalueringer. Man skal imidlertid ikke underkaste sig de nuværende evalueringstyper. I stedet skal man igangsætte forsøg, der kan føre til, at humaniora udvikler deres egen evalueringsmodel.

Og planlægningen af en evaluering - herunder udpegning af styregruppe og panel - varetages bedst af et fagligt og politisk uafhængigt organ, for eksempel SHF, Statens Humanistiske Forskningsråd. Her ved sikres en væsentlig grad af objektivitet.

Selve evalueringen skal både være bagud- og fremadrettet. Den skal baseres på en selvevaluering, og der skal være personlig kontakt mellem parterne, så der er mulighed for "en fri og åben dialog mellem dem".

Sådan hedder det i en rapport om evaluering af humaniora, som en arbejdsgruppe under SHF har udarbejdet. Rapporten konstaterer, at der bevæger sig en evalueringsskævhed fra de "hårde" til de "bløde"

evalueringeproblematikken, hvis ikke andre skal overtage styringen.

Det konkluderes, at evaluering hverken skal afløse de velkendte former for evaluering af enkeltforskere eller gruppen af forskeres arbejde. Evalueringer skal først og fremmest ses som et egnet redskab til styring og planlægning, som kan give overblik over kvaliteteter, tendenser og huller i forskningsaktiviteter på større forskningsområder og -institutioner.

Dæmoniske led

Rapporten kritiserer den eksisterende forskningsevaluering for at have "forblændelser" eller dæmoniske led.

Det første dæmoniske led er den kontrol- og bevillingsorienterede evaluering. Her er tale om en anerkendt praksis som led i **den (interne) videnskabelige udvikling** og hvor evalueringen indgår som et element i den kollegiale og faglige debat.

Det andet led er **den eksternt igangsatte kontrol-evaluering** er

er, at de typisk vil koncentrere sig om forhold af umiddelbar synlighed og dokumenterbarhed og der vil derfor være en betydelig risiko for, at evalueringer hæfter sig ved ydre forhold, fokuserer på forskergrupper og -programmer og lægger vægt på større publikationer. Som tendens er det problematisk for humaniora, hvor der er vanskeligt målbare karakteristika. Den individuelle forskning og publicering inden for snævre kollegiale fora m.v. marginaliseres.

Andetsteds i rapporten anføres i lighed hermed kritik af kvantitative forskningsindikatorer (citationsundersøgelser m.fl.), som er dårlige humaniora. Konklusionen er her, at en samlet kvalitetsvurdering bør udtrykkes i kvalitative termer.

Det tredje dæmoniserende led er **den disciplinerende effekt**. Ved udsigten til evaluering kan den enkelte forsker presses til at rette sig mod "mainstream", det sikre og synlige på bekostning af det afsøgende, reflekterende, nyskabende og risikobetonede. Evalue-

blev bl.a. sat i værk efter voldsom offentlig kritik af faget - efter at der i en del år havde været problemer, uden at miljøet internt havde kunne løse problemerne.

Evalueringen af den danske psykologi-forskning (december 1996) bruges af arbejdsgruppen som eksempel på dæmoniseringens andet led, "instrumentalisering og teknokratisering". Det er arbejdsgruppens vurdering, at evalueringer dæmoniseres, når de bevæger sig fra den "kollegiale og faglige debat" og over til "komparativitet, instrumentalisering og indiskutabilitet".

Evalueringen af psykologi-forskningen blev faktisk forstået af forskningsrådene selv. Den evaluering - med en ualmindelig barsk kritik - blev kritiseret for at være for bred og flagrende i sine bedømmelser. Rapporten blev kritiseret for at overbetone ledelse og styring (se UNIVERSITETSLÆREREN februar 97).

Også forskningsrådene måtte erkende, at evalueringer nok ikke skulle gennemføres på den måde i fremtiden.

Forskningsrådene kritiserede en manglende præcision i evalueringens form, idet rådene konstaterede, at det er vigtigt at formulere opgaverne meget præcist i kommissoriet, således at det i mindst muligt omfang bliver en ekstra opgave for evalueringen at fortolke kommissoriet.

Denne kritik synes arbejdsgruppen at have glemt, når harcellerer over den offentlige fortolkning og brug af rapporten. I evalueringens besværgende indledning stod nemlig, at rapporten først og fremmest skulle betragtes som et "indlæg i institutternes interne debat", lyder argumentet.

jø

Evaluering af humaniora?
(SHF, september 1997)



videnskaber, fra undervisning til forskning. Det stigende pres omfatter og humaniora. Humaniora har imidlertid særlige problemer, idet såvel de færreste erfaringer og de største problemer synes at knytte sig til evaluering af netop det humanistiske område.

Og drivkraften bag rapporten er, at humaniora selv må tage teten i

et nyt fænomen i Danmark og psykologievalueringen (december 1996) er et eksempel herpå. Kontrol-evalueringen har "et betydeligt islæt af komparativitet, instrumentalisering og indiskutabilitet", hedder det - og det udmøntes i politiske tiltag, fx i form af bevillingsændringer.

Problemet i den type evalueringer

ringer får en konserverende og repressiv effekt.

Psykologi som eksempel

Rapporten har det svært med evalueringers dobbelthed af såvel faglighed som kontrol (og styring). Dilemmaet viser sig, når et miljø ikke selv er i stand til at løse problemer. Psykologi-evalueringen

HILDENS SKRÆKHISTORIE

- om belastende klagesager på DTU har ikke hold i virkeligheden

“På DTU er der to personer, som ikke laver andet end at behandle klager over bedømmelser ved ansættelser ...”, fortæller forskningsminister Jytte Hilden frejdigt, når hun skal argumentere for en forsimpning af ansættelsesbekendtgørelsens regler, herunder om klageprocedurer.

Hildens skrækhistorie passer imidlertid ikke på virkeligheden på

DTU. Sandheden er, at der er to AC’ere, der har det som deres sagsområde, men de laver også andre ting, oplyser personalechefen. Det er imidlertid ikke muligt at få oplyst, hvor stor arbejdsbyrde klagesager så faktisk er.

Hilden - hvis kilde formentlig er DTU’s direktør Anne Grete Holmsgaard eller DTU’s rektor Hans Peter Jensen - har argumenterer

for, at bedømmelsesudvalgenes vurdering ikke skal vægtes så meget og at ledelsen skal have større indflydelse på personalepolitikken. Og så skal det gå hurtigere med at få folk ansat, bl.a. ved at klagemulighederne indskrænkes, mener Hilden.

Ministerens inspiration fra DTU er i det hele taget ikke til at tage fejl af. DTU’s ledelse har fx ved

flere lejligheder fremhævet, at ledelsen på de forskellige niveauer skulle involveres mere direkte i beslutninger om, hvem der skal ansættes. Dette ville give ledelsen bedre mulighed for en sammenhængende rekrutteringspolitik, hedder det.

jø

PH.D.’ERNE MÅ VENTE

AC troede, at lønmodtager-status var hjemme - men forregnede sig påny

Trods annoncering af en glædelige begivenhed i Magisterbladet - der havde fået at vide i AC, at nu var der kun formalia tilbage - så er ph.d.-sagen ikke underskrevet af alle parter. Ph.d.’erne er således endnu ikke lønmodtagere.

Mens det hidtil har været Undervisningsministeriet, som har forhalet en løsning er det nu Skatteministeriet, der stiller med problemer. Det er især ph.d.’ere,

som vælger at tage hele forløbet i udlandet, der volder skattetekniske problemer. Her overvejes bl.a. en “udstationeringsaftale”, hvor Forskerakademiet formelt skal stå som arbejdsgiver.

Også Arbejdsministeriet har stillet med nye problemer, når ph.d.’erne skal have lønmodtagerstatus. Her er problemet, at ph.d.’erne ikke har angivet en “højeste tjenestetid”, fx 37 timer.

Det kan volde problemer, når deres arbejdsløshedsunderstøttelse skal beregnes.

I slutningen afholdt Finansministeriet og Skatteministeriet et møde for at afklare spørgsmålene, men UNIVERSITETSLÆREREN tør ikke annoncere en endelig afslutning af sagen, før det er viterligt, at alle parter har underskrevet denne...

VUE-PROJEKTET

- går i Folketinget. Projektet er en skandale, siger formanden for Folketingets Forskningsudvalg og nu skal Ole Vig Jensen gøre status.

Det studieadministrative system "STADS" i det ambitiøse stjernekrigsprojekt fungerer ikke. På KU skal man selv til at udvikle et system der fungerer. På Handelshøjskolen har man foreløbig udsat igangsætning af systemet. Og på DTU har man "tunge problemer" med at få systemet til at virke.

Nu vil formanden for Folketingets Forskningsudvalg Kjeld Rahbæk Møller (SF) bede Undervisningsministeren om en status på projektet.

"Jeg vil bede om en status på projektets økonomi og på implementeringen af systemet: I hvilken udstrækning får man på de enkelte uddannelsessteder et brugbart system".

de Undervisningsministeriets håndtering af VUE-projektet: "Statsrevisorerne påtaler skarpt, at både planlægningen, den delvise gennemførelse og den økonomiske styring af dette edb-projekt har været meget mangelfuld" (oktober 1995). I kølvandet på statsrevisorernes rapport for nogle folketingsmedlemmer, bl.a. Peter Duetoft (CD), ud med krav om, at hvis der ikke skete voldsomme opstramninger, så måtte projektet lukkes.

Rahbæk: *"Projektet er en skandale, og det er helt klart, at Undervisningsministeriet har påtaget sig en opgave som de ikke har kunnet styre. Det er for sent at stoppe projektet - for godt nok dækker det ikke de behov, man engang forestillede sig at det skulle - men det fun-*

København overraskende havde sat sit STADS-system i "venteposition". I den nuværende udførelse kunne STADS ikke opfylde højskolens behov; deres eget system fungerede bedre. Derfor udskød højskolen den endelige beslutning til slutningen af 1998, evt. starten af 1999 - hvor det i den oprindelige tidsplan hed 1. marts 1998.

På HH-København vil administrationschef Jacob Voltelen ikke udtale til UNIVERSITETSLÆREREN om status'en efter KU's framelding. Voltelen tavshed begrundes med, at bladet angiveligt har behandlet projektet "sjofelt". Han vil ikke nærmere udbygge denne kritik, men bekræfter dog, at højskolen fortsat overvejer sit STADS-projekt.

Problemer på DTU

"STADS kører, dog med besvær. Der er endnu ikke tilfredsstillende statistikoplysninger", hed det i september i en intern orientering på DTU.

Der er problemer i studenterserviceringen, med udskrifter af eksamensbeviser, udskrifter af karakterblade m.m. Der er "tunge problemer" på brugersiden.

"Der er ikke tale om driftsstop, men der er performance-problemer:

For det første er det et utroligt komplekst system, som kræver et stort overblik fra brugeren; hvis der laves fejl af den enkelte har det vide konsekvenser. Systemet kræver dygtige medarbejdere med flere interesser for edb.

For det andet er det et problem, at systemet kører meget langsomt, årsagen kender vi ikke, men det kan skyldes at anlægget er for lille", fortæller studiechef Annette Bergmann.

Hun forklarer, at problemerne hænger sammen med, at DTU kom lidt "hovedkuls" i gang. DTU blev bedt om hurtigt at gå ind som pilotprojekt, da der var politisk storm om sagen i 1995 - og det var tidligere end DTU havde regnet med. Det har bl.a. betydet, at man heller ikke haft tid til at uddanne medarbejderne godt nok endnu, fortæller hun.

"Det er et system under udvikling, der er ting i det nye system, som vi ikke kunne i det gamle og om-

vendt". Optagelsessystemet fungerer. Studiebogholderiet (kursus- og eksamenstilmelding m.m.) er brug, og det er her, der aktuelt er problemer. Planlægningssystemet med censorer, lokale anvendelse m.v. tages i anvendelse i løbet af 1998. Hun roser VUE-centrets support, og skønner, at systemet som helhed kører i løbet af et års tid.

- og Århus stod af ...

I Århus sagde man fra starten fra overfor STADS og Undervisningsministeren gav indirekte tilladelse til, at Århus kørte solo. I dag fortæller direktør Stig Møller, at udviklingen af systemet DELFI går efter planen. Det kan i hvert fald det samme som STADS, og så har det ikke været så dyrt at udvikle som VUE-projektet, fortæller han.

I Århus er man ikke skadefro over udviklingen af det ambitiøse VUE-projekt:

"Men STADS' skæbne er ikke overraskende. Det er stort set gået, som vi forventede, for den slags store komplicerede systemer er meget vanskelige at implementere. Udefra set kan man i virkeligheden sige, at det faktisk er gået lidt bedre end forventet: Man har faktisk holdt skindet på næsen, idet det økonomiske system ØSS fungerer og idet det mit indtryk, at STADS fungerer på nogle institutioner".

I indledningsfasen var det især de institutioner, som trængte til fornyelse af deres edb-maskineri, der var mest indstillet på at indgå i VUE-arbejdet. Stig Møller stiller dog spørgsmålet, om de samme institutioner har haft egentlige fordele ved at deltage i VUE-samarbejdet. Han mener, at det fortæber sig lidt i tågerne, om det er ministeriet (VUE-projektet), som har betalt det nye udstyr eller om institutionerne faktisk selv har betalt det.

Universitetsdirektøren mener også, at der er kommet mere greb om ledelsen: *"Man er begyndt at se mere forretningsmæssigt på systemet; der er således kommet en langt større grad af selvfinansiering, hvor det før var et tag-selv-bord".*



Spørgsmålet til ministeren er afledt af UNIVERSITETSLÆRERENS omtale i sidste nummer (108, oktober). Når Rahbæk har fået en status, vil han overveje, hvilke krav der eventuelt skal stilles til VUE-projektet.

Status'en skal gives over for det Finansudvalg, som i 1995 kritisere-

ger jo på et eller andet niveau på nogle institutioner, bl.a. på DTU, hvor der ikke er andre alternativer ..."

HH-København: Ingen kommentarer

I maj kunne UNIVERSITETSLÆREREN afsløre, at Handelshøjskolen i

FREMTRAGENDE FORSKNING

- hedder det i evaluering af mange af Grundforskningsfondens centre. Men evalueringen har en afgørende svaghed: Den stiller ikke spørgsmål til forholdet mellem resultater og de økonomiske betingelser.

Danmarks Grundforskningsfond har evalueret sine 23 centre. Resultatet spænder fra karakteren "fremragende" til "udmærket" - og ingen får den mere mådeholdne karakter "tilfredsstillende".

Evalueringerne - som er foretaget af internationale forskere - får så fremragende karakterer, at det bliver svært for Fonden at prioritere, når det skal besluttes, hvilke centre, der skal fortsætte og hvilke der får afslag fra Fonden. Som UNIVERSITETSLÆREREN (juni 1997) påviste, har Fonden ikke penge til at forlænge alle de nuværende centre. Økonomien gør, at 8 ud af de 23 centre må lukkes - selv om alle har ansøgt om at fortsætte.

En helt anden mulighed er imidlertid at få Folketinget til at lempe på fondens finansiering. Hidtil har der været den binding på Fondens 2 mia. kr., at de skulle inflations-sikres (dvs. at der hvert år sættes penge af til sikring af realværdien). Det begrænser den sum, som kan udloddes. Denne binding har fonds-direktør Peder Olesen Larsen luftet, at Folketinget kunne ophæve, så Fonden ikke har denne begrænsning (jf. UNIVERSITETSLÆREREN juni 1997).

Og appellen til Folketinget bliver ikke mindre af den fremragende evaluering.

Superlativer på stribe

Blandt de fremragende evalueringer vælter bedømmerne sig i superlativer. Her er et udpluk: "... det er svært at pege på svagheder" (Poliscentret), "Cappelørn er en fremragende Kierkegaard-forsker og en effektiv og inspirerende leder af forskergruppen" (Kierkegaard-centret), "Centret er allerede det mest fremragende på området. Det er ikke et spørgsmål om at være blandt de ledende grupper; der er tale om DEN ledende gruppe" (Nationalmuseets Marinar-kæologiske Forskningscenter), "...centeret har ydet verdensklasse-forskning inden for flere forskellige områder" (Center for Atomfysik), "... fører centeret an i verden" (Materialefysik på Atomart Niveau), "Centret er verdenskendt for dets arbejde ..." (Center for Enzymforskning), "... har med succes etableret sig som et vigtigt

laboratorium på det stærkt konkurrenceprægede område ..." (Krystallografiske Undersøgelser), "Centret er i øjeblikket ved forskningsfronten på området ..." (Biologisk Sekvensanalyse), "Centrets forskere udfører førsteklasses forskning inden for deres fagområde ..." (Genregulation og Plasticitet), "... et enestående og sammenhængende kraftcenter ..." (Muskelforskning), "... er blandt de bedste biokemiske grupper i verden og i forskernes anvendelse af fysik er de de bedste" (Lydkommunikation).

Med enkelte undtagelser skal man læse mellem linierne for at se kritik. De mange superlativer for de fleste af projekterne gør det vanskeligt at se, hvordan de enkelte centre kan bruge "evalueringen" konstruktivt - hvilket ellers skulle være en af evalueringens bigevinster, ifølge Fonden. I de enkelte tilfælde, hvor der faktisk ydes kritik af et projekt, kommer til til at fremstå negativt - fordi andre projekter behandles så overstrømmende.

Svaghed: Vurderer ikke kvalitet i forhold til bevilling

I almindelige evalueringer indgår, at man bedømmes på de ressourcer, man har til rådighed, men sådan er det ikke i denne evaluering.

Fonden har stillet 24 standardspørgsmål til bedømmerne. Vægten i de enkelte evalueringer svækkes imidlertid af, at bedømmerne ikke er blevet bedt om at vurdere kvaliteten i forhold til de ressourcer, som hvert enkelt projekt har haft til rådighed. Det vurderes således ikke om udbyttet af de projektets millionbevilling afspejler sig i forskningsresultaterne.

Ressourcesituationen - som for mange forskere er altafgørende - indgår således ikke i evalueringen og de overstrømmende evalueringer mangler dermed en vigtig proportion.

Begrundelsen for ikke at inddrage de økonomiske ressourcer er angiveligt, at de udenlandske bedømmere "har ikke forudsætninger for en kvalificeret stillingtagen til danske vilkår for forskning, herunder omkostningsniveau, ansættelsesregler, stillingskategorier og opbygning af uddannelser". Denne



Direktør Peder Olesen Larsen har fået sin ansættelse forlænget til 1. marts, hvor forskningsministeriet tager stilling til Fondens fortsatte rolle.

begrundelse synes noget besynderlig i disse tider, hvor forskningsverdenen siges at være "internationaliseret".

Ingen kriterier

Fondens bestyrelse foretager ikke en foreløbig sammenfatning af hverken styrker eller svagheder i de enkelte projekter. I lighed med fondens almindelige lukkede løfter man heller ikke sløret for, hvad kriterierne er for fondens videre overvejelser.

De 23 projekter må derfor vente i uvished. Fonden skal give centrene besked om fortsættelse eller lukning for bevilling senest d. 1. marts 1998.

jø

A-SIDEN CONTRA DINE TR'ERE

Et rollespil:

Når din løn skal forhandles

De nye lønformer betyder, at der nu kan forhandles kvalifikations- og funktionstillæg på alle arbejdspladser og på hvert arbejdsområde. Det banebrydende i den nye lønform er, at der for alle ansatte på det nye lønssystem kan forhandles løn en gang om året.

Spørgsmålet er så, hvad man kan bruge de nye lønformer til på det enkelte ansættelsesområde og på den lokale arbejdsplads? Hvilke tillægstyper skal man arbejde for?

Det er imidlertid ikke den enkelte ansatte, som skal forhandle tillæg. Det skal tillidsrepræsentanten i en forhandling med arbejdsgiverne.

Nedenfor gengives, hvordan en forhandling om din løn og dine arbejdsforhold kan udvikle sig, hvis arbejdsgiveren fx ønsker at udnytte de nye lønformer til at belønne medarbejderne på særligt profilerede forskningsområdet - og tillidsrepræsentanterne omvendt ønsker at belønne indsatserne på undervisningsfronten.

Som anskulighedsundervisning afspiller UNIVERSITETSLÆREREN her en lettere redigeret **forhandlingsøvelse**, som blev gennemført på tillidsrepræsentant-kurset i oktober (i Ebeltoft). Scenen forestiller den første udvekslingen af krav og ønsker mellem to arbejdsgivere og to TR'ere. Alle rollerne blev spillet af tillidsfolk ...

OPLÆG: Før forhandlingen har arbejdsgiversiden **INSTITUTLEDER A1** og **A2** på Ebeltoft Universitet fremlagt et udkast til, hvordan den nye lønform skal indarbejdes på instituttet. De ansatte er repræsenteret ved **TILLIDSREPRÆSENTANTERNE T1** og **T2**.

1. fase: Indledende fægtning

A1: Velkommen. Vi har fra arbejdsgiverside fremlagt et oplæg, som den samlede institutledelse står bag. Vi glæder os til at høre, hvad I har at sige til det udspil. Har I nogle kommentarer eller spørgsmål?

T1: Jeres oplæg giver anledning til flere typer kommentarer. Ledelsen ønsker indledningsvist, at tillidsfolkene får alle de ansatte til samlet at gå over på det nye lønssystem. Det anses for "administrativt uacceptabelt og uhensigtsmæssigt", hvis ikke alle følger med over. Jeg tror, der er en grundlæggende misforståelse. Det er ligesom om, at oplægget forudsætter, at det kan vi aftale her. Det mener jeg ikke: som overenskomsten er, så er det en individuel afgørelse for den enkelte medarbejder. Det er klart, at vi kan rådgive den enkelte, men det er den pågældende, som har retten til at indgå aftalen.

Men der er da en række andre dele vi kan drøfte.

A1: Det har vi svært ved at forstå ... Jeg må indrømme, at da vi talte om det i ledelsesgruppen i dag, forestillede vi os slet ikke, at det kunne være et problem med selve overgangen. Vi synes, at den løsning ville virke 'administrations-æstetisk smukkere'...

T1: Men det kan ikke være en præmis for forhandlingen. Vi har også nogle andre ting, som vi tror, at medarbejderne ville lægge vægt på, kommer med i en forhandling ...

A1: Skulle vi så ikke lige kigge på dem?

T1: Nej, jeg synes det vil være at foregøgle sig selv noget at fastholde præmissen om fælles overgang. Den vil vi gerne have ud.

A2: Men det ville jo være rart ...

T1: Det kan godt være, at det går sådan, men ...

A2: ... om vi havde et eller andet, som vi var enige om, vi ville gøre, hvis folk gik over.

T1: ... hvis folk gik over?

A1: ... Ja, at vi så ville gøre sådan og sådan: Det er i og for sig det, vi har lagt op til. Hvis der er tilslutning til, at folk går over, så kan vi gå videre til næste trin. Hvorfor kan vi ikke tage det op senere? Folk ved jo så ikke hvad vi kan tilbyde dem, hvis de går kollektivt over, når de skal tage stilling. Var det ikke meget rart at have lidt med at fortælle dem, hvad der kan tilbydes, hvis de går over?

T2: Jeg kan virkelig ikke gå tilbage til mine medlemmer og sige: nu skal I gå over eller nu skal I ikke gå over. Det er noget vi vil forhandle med den enkelte om, hvilke muligheder der ligger.

A2: Hvad vil I så sige til den enkelte?

T2: Altså, vi kunne godt tænke os, at I droppede den præmis og startede med at forhandle bredere. Vi vil gerne forholde os lidt mere principielt, således at vi fx diskuterer typer af indsats, som skal prioriteres ...

Tema: Forskningsindsatsning contra undervisningsbelønning ?

T2: Ledelsens forslag er meget, meget konkrete ...

A1: Er det nu et problem? Jeg synes, vi plejer at høre det modsatte ...

Vi ser gerne en forhånds aftale, hvorefter det forskningsmæssige indsatsområde "industriell udvikling" tilgodeses ved tildeling af tillæg.

T1: Jeg synes, Jeres forslaget rummer en vis slagside. Ledelsen ønsker at udnytte mulighederne for belønning, som ligger i det nye lønssystem. selv om undervisningsbyrden ligger på et andet område.

I praksis er det et forslag om tillæg til de medarbejdere, der arbejder inden for indsatsområder, samtidig med at vi kan se, at det er nogle andre områder, der indtjener STÅ'er gennem undervisningen og studenternes eksamensgennemførelse. Det er meget ensidigt ...

A2: Du ved jo godt at STÅ'er ikke er ret meget i det samlede system og slet ikke dækker på vores institut; med den dyre undervisning, vi har. Men vi lever højt på vores indsatsområder inden for forskningen. Det gør os kendt ude omkring, og gør, at vi kan hente eksterne bevillinger ind. Det kan vi jo ikke på STÅ'erne. så det er ikke de grupper, som tjener de store midler ind til universitetet.

T2: Det er jo nogle grupper, som

dækker et stort arbejde?

A1: Det ved vi jo ikke; det har vi jo faktisk aldrig fået gjort op, vel?

T1: Jo men, det er jo stadig en præmis for instituttet, at der er den brede undervisningsindsats som er basal, og derfor også må indarbejdes som del af en løsning.

A2: I det nye system er der jo lejlighed til hvert år at få forhandlet sin løn. Det gælder da selvfølgelig også dem med den store undervisningsindsats. Vi har bare valgt i denne omgang at fokusere på de forskningsmæssige indsatsområder, der tegner instituttet.

T1: Men altså: I lægger lidt op til, at det er en samlet aftale. Her kan vi kun sige, at en samlet aftale uden prioritering af den kvalificerede undervisningsindsats ikke er acceptabel for medarbejderne...

A1: Men I har jo selv været med til at prioritere. Det er jo ikke mere end halvandet år siden, at vi lavede instituttets strategiplan. Den var I selv med til at lave, og da vidste vi, at det var en satsning - og den satsning har vi gennemført.

Jeg skal være den sidste til at benægte, at det stadig er på de gamle 'overblikksområder', at vi stadig har en del undervisning på. Og det er ikke lykkedes os at få undervisning i betydeligt omfang ind i det nye udspil. Vi lægger op til en ny og anderledes profil med støtte til det, som instituttet lever på. Nu vil I skifte spor efter halvandet år - hvis det er det, jeg hører?

A2: Det er vel heller ikke urimeligt at de områder som trækker store bevillinger hjem får lov til at bruge ...

A1: Det er jo også et spørgsmål om at fastholde de mennesker her. De kan jo gå andre steder hen med deres bevillinger. Vi vil jo gerne være et kraftcenter på indsatsområdet, som vi aftalte det i sin tid.

T1: Præmissen for tillæg er vel ikke, hvor mange penge de tjener ind, men mere kvaliteten af den forskning, som bliver ydet? Og der siger vi så, at også kvaliteten af undervisningen skal med.

A2: Hvis forskningsindsatsen ikke er i top, så kan vi jo heller ikke leve af den?

T1: Det er sikkert rigtigt, men man kan så også sige, at hvis undervisningsindsatsen ikke har den fornødne kvalitet, så kan vi ikke tiltrække studerende...

Tema: Individuelt eller gruppevist

T2: En anden ting, som umiddelbart falder for brystet i ledelsens oplæg er, at ledelsen i første

omgang ønsker at afgrænse, hvilke medarbejdere, som arbejder inden for indsatsområderne. Herefter foretages "en individuel bedømmelse af denne gruppe", hvorefter det kan fastlægges, hvor stort tillæg den enkelte medarbejder er berettiget til.

Vi ser helst gruppevisse tildelinger. A1: Vi skal jo ikke sidde her i dag og lave den egentlige bedømmelse. Vi siger, at det drejer sig om forskningskvalitet. Såvidt jeg har forstået, så er der en stemning for, at den der faktisk producerer også bliver honoreret for det. Vi foreslår en liberal bedømmelse. Altså: Vi har vel forladt det system, at har man set en lønseddel, så har man

"Vi har vel forladt det system, at har man set en lønseddel, så har man set dem alle sammen".

Institutleder om det nye lønsystem

set dem alle sammen?

A2: Skal vi ikke tage tyrene ved hornet og sige: Vil vi virkelig være

table: Hansen 20.000, Petersen 20.000, Jensen 20.000, Nielsen 20.000. Tror I så, at de allesammen ville synes, at det er retfærdigt?

Skal det ikke være sådan, at vi skal stå ved vores resultater. Så vil folk sige: Joe, der er en retfærdighed i det her ...

T1: Der er en uklarhed i det her: I lægger op til at medlemskab af den pågældende forskergruppe kvalificerer een til at indgå i den bedømmelse. I roder et fagligt spørgsmål sammen med et tillæg. A2: Har vi været uklare?

A1: Ok, så lad os tage Jeres punkter et for et: Vi vil gerne diskutere principper. Vi siger ikke, at det kun er forskning, vi vil satse på.

Med hensyn til både at give til forskning og undervisning, så er det bestemt noget, vi er åbne overfor. Vi har bare sagt, at vi gerne vil udmønte vores strategiplan, og vi vil gerne starte med dette indsatsområde, "industriel udvikling". Men vi vil gerne lave en aftale om, at næste gang så er det undervisning, som bliver prioriteret.

Det kan så godt være, at det med den 'individuelle bedømmelse' af den gruppe er lidt lidt kluntet formuleret.

Men vi har givet et oplagt eksem-

"Kan det virkelig være rigtigt, at vi slår op på den store opslagstavle: Hansen 20.000, Petersen 20.000, Jensen 20.000, Nielsen 20.000. Tror I så, at de allesammen ville synes, at det er retfærdigt?"

Institutleder

A2: ... hvis de er lige gode.

A1: Vi forestiller os en liberal ordning, ikke en tikroners forskel mellem hver enkelt. Men vi vil nok ikke give os på princippet med en individuel løndannelse - det ligger i tidsånden og hvad vi har lovet hinanden. Vi har med den nye overenskomst forladt 'normalløns-systemet'.

A2: I må jo også tænke på, at nogle af dem, som I nu - i jeres misforståede hjerters godhed - prøver at holde væk fra et individuelt tillæg, måske bare forlader os. Og så står vi altså med et noget ringere institut og universitet. Det er jo helt givet, at hvis vi ikke kan give de helt gode lønninger til de allerbedste, så har vi ikke forhold, hvor vi

tig funktion.

A2: Ja, tillægget er jo ikke til personen, det er til stillingen.

T1: Hvis det skal have mening med funktionstillæg, så må I jo tænke på at tilgodese alle de funktioner, vi har efter Universitetsloven. Der er for eksempel nogle studielede-

A2: Det kan vi vel diskutere. Selvfølgelig har vi svært ved at gå imod.

A1: Hvad havde I forestillet jer?

T1: Det er såmænd bare et principielt synspunkt, men jeg forestiller mig ikke, at vi sidder og laver en liste over den ene eller den anden. Så langt er vi ikke nået ...

A2: Der er jo en hel del af institutlederne, som får tillæg i forvejen. Det nye er jo så også, at vi foreslår tillæg til tillidsrepræsentanten ...

T2: Fra TR'ernes side er det helt afgørende, at der er tid til at varetage funktionerne.

A2: Det står der jo, at I skal have. Vi ved jo godt, at tiden ikke rækker? I vil jo også gerne bevare jeres karrieremuligheder.

A1: Nu har jeg jo også været tillidsrepræsentant engang, men ...du sagde det jo faktisk selv, at alle funktioner skulle tilgodeses ...

T1: Jeg sagde Universitetslovsfunktioner ...

A1: Det var ikke for at trække noget ned over hovedet på jer ...

Slutfase: Afrunding

A2: Et er, hvad I tror og mener og synes. Noget andet er, hvad Jeres medlemmer mener?

T1: Jeg vil gerne have diskuteret det ting, I har lagt frem.

A1: Men skal vi ikke lige prøve at få summeret op. Altså: Vi har talt om at undervisningen kan inddrages, men i anden bølge.

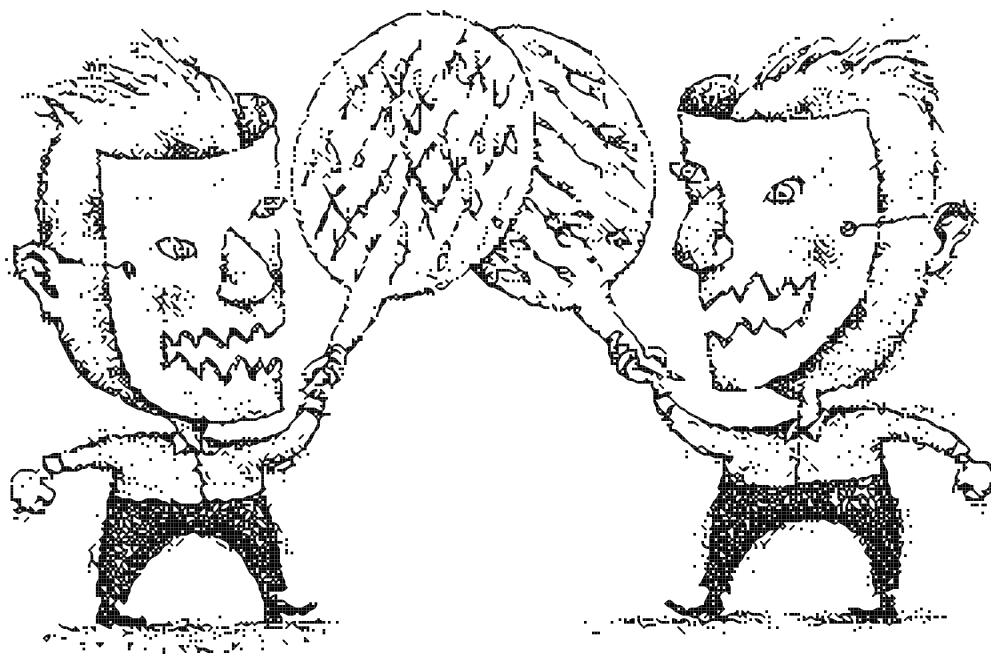
T1: Det er godt, at du siger det ...

A1: Jeg sagde ikke, hvad vi er enige om, men I skal vide, hvad der er tilbuddet. Det er meget vigtigt for os stadigvæk at præmissen er klar: At vi kan diskutere betingelserne for, at alle skal gå over nu og samlet.

Vi skal jo også tænke på, at vi har akkumuleret et vist provenu med flere tillægsmidler end tidligere; 6,5 pct. i forhold til de 3 pct., vi fik tidligere. Det synes jeg, at I skal gøre meget klart.

A2: Og vi vil ikke fraskrive os muligheden for individuel løn og bedømmelse. Vi kan ikke love, at der ikke bliver lønforskel. Det er i hele ordningens ånd. Men vi vil gøre det på en liberal måde...

Nu kan I jo så gå tilbage til Jeres medlemmer og drøfte vores udspil...



indstillet på, at i forskningsgruppen skal alle have det samme: at Jensen skal have lige så meget som Petersen. I ved da godt, hvem der laver arbejdet i den gruppe! Jeg ved godt, at I ikke skal svare nu, men kan det virkelig være rigtigt, at vi slår op på den store opslags-

pel med de 4 Hansen, Petersen, Jensen og Nielsen, hvor det ikke er retfærdigt med ensartede tillæg. Men derfor skal vi selvfølgelig ikke udelukke, at der kan være andre steder, hvor man arbejder som et team; der skal de selvfølgelig have det samme

kan holde på dem.

Tema: Funktionstillæg

A1: Jeg kan såmænd godt se, at det er lidt utraditionelt at foreslå tillæg til institutlederne - os selv - men arbejdet går jo på omgang, så måske er det Jer, der sidder her næste gang, ikke? Det er jo en vig-

PERSONALEPOLITIK ELLER EJ

De ansatte vil have regler, ledelsen vil have principper. Der er krise i samarbejdet på DTU, hvor de ansatte har trukket sig fra det centrale samarbejdsudvalg ...

Arbejdsgiver-siden bruger samarbejdsudvalget til at fremlægge allerede truffne beslutninger, der så fremlægges som om de har været til seriøs drøftelse i udvalget. B-siden har da heller ikke fået noget gennemført eller ændret væsentlige punkter i de forløbne 4 år...

Sådan lyder regnestykket for medarbejderrepræsentanterne i DTU's centrale samarbejdsudvalg - som skal drøfte og koordinere samarbejdet. De ansatte tog i august konsekvensen og trak deres repræsentanter. Det er anden gang det sker, første gang var i forsommeren 1995, men dengang blev man overtal til at komme tilbage. Intet er imidlertid forbedret siden da, fortæller medarbejderrepræsentanter, så derfor var der ikke andet at gøre end at trække sig.

"Det er meningsløst at være medlem; møderne har karakter af rene orienteringsmøder. Medarbejderrepræsentanterne er statister, som i de værste tilfælde er taget til indtægt for beslutninger, som slet ikke har været drøftet ...", fortæller en medarbejderrepræsentant. Referaterne af møderne sker meget passende i et "sovnigt kancellisprog", hvor det er vanskeligt at genkende det, der blev sagt, og hvor mere engagerede superlativer luges ud.

Ledelsens "teflon-politik"

Personalet krævede en formuleret personalepolitik på institutionen efter Universitetslovens indførelse i 1992.

Der var da også - på rektors opfordring - lavet en procedure for diskussion af en egentlig persona-

"Oplægget var præget af floskler og nærmest en reklametryksag". Holmsgaard vil ikke kalde sin forståelse af personalepolitik for 'luftig': "Personalepolitik handler grundlæggende om 'ånden' at arbejde sammen på og det ansvar, man føler. Det er ikke en regelsamling. Har man oparbejdet et fælles ansvar eller er ånden og holdningen god, er der jo ingen grund til at lave ritualer".

De ansatte fortæller om arbejdsgruppens skæbne, at Holmsgaard (i efteråret 1996) tog initiativ til at nedlægge denne med begrundelsen, at "parterne stod for langt fra hinanden". Ledelsen ønskede "et fælles værdisæt", mens B-sidens repræsentanter ønskede, at man gennem kompromis forhandlede sig til et "regelsæt". Direktøren ville i stedet tage afsæt i "udviklingssamtaler" med de ansatte, og når disse var institutionaliseret kunne man tale om indførelse af en egentlig personalepolitik.

Om årsagerne til at arbejdet strandede fortæller Holmsgaard: *"Arbejdsgruppen arbejdede jo i lang tid og fik faktisk udarbejdet et rimeligt resultat i form af 'medarbejdersamtaler', men herefter kunne vi ikke komme videre. Jeg oplevede, at personalerepræsentanterne ville have en regelsamling, hvor vi i ledelsen mere gik efter nogle holdninger til, hvordan man forholder sig til hinanden og samarbejder osv.",* siger universitetsdirektør Anne Grete Holmsgaard, som understreger, at det både var A- og B-siden, som indstillede, at *"arbejdet blev stillet i bero"*.

noget, som befordre en konstruktiv affære; det risikerer at blive noget, som man slår hinanden i hovedet med ...", siger hun og fortsætter:

"Der er jo allerede masser af personalepolitiske retningslinier på DTU. Vi har fx en rekrutterings- og ansættelsespolitik. Der er regler for afskedigelser. Og vi har således formået at afvikle 70 stillinger på en ordentlig måde".

Hvad skal samarbejdsudvalg?

"Ledelsen modarbejder, at DTU får en formaliseret personalepolitik. Det strider mod ånden og ambitionerne i statens generelle anbefalinger og krav til sine institutioner ...", siger en af medarbejderrepræsentanterne.

Finansministeriet - statsinstitutioners "arbejdsgiver" - anbefaler, at arbejdspladserne har en personalepolitik: "Ledelsen har det formelle ansvar for effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen. Skal fornyelsen lykkes, er det nødvendigt, at personalet inddrages aktivt og påtager sig et reelt ansvar for disse forhold. Kun gennem et godt samarbejde, hvor både ledelsen og medarbejderne tager et fælles ansvar for de fælles mål, kan der opnås effektivitet i institutionen og kvalitet i produkterne", hedder det i MEDARBEJDER I STATEN (Finansministeriet 1994). Og fortsættelsen lyder:

"I staten er der en lang tradition for et udviklet samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og der er en velunderbygget samarbejdsorganisation. En af betingelserne for

bejdsudvalget. Men det centrale samarbejdsudvalg har ikke beslutende myndighed, så forum'et kan kun bruges til generel diskussion af personaleforhold.

Grundlæggende slår DTU-direktøren fast, at man ikke må misforstå samarbejdsudvalgenes rolle. Det er ikke et forum, hvor der tages egentlige beslutninger som i institutbestyrelser eller i Konsistorium. *"Det er et forum, hvor ledelsen fremlægger; hvad de mener; der er rigtigt. Man drøfter det fremlagte, og så går ledelsen videre med deres initiativer i lyset af bl.a. drøftelsen her"*, siger Holmsgaard.

De ansatte: Ledelsen vil ikke have personalepolitik

Ledelsen ikke vil have en formaliseret personalepolitik. Rektor Hans Peter Jensen og direktør Anne Grete Holmsgaard vil tilsyneladende ikke bindes af procedurer og retningslinier.

"Ledelsen vil undgå bindinger af enhver karakter. Hensigten er, at ledelsen kan disponere helt frit; det betød, at de økonomiske begrundelser for fyringsrunden var løgn, for vi har jo fx mange årsværk i løsansættelser. Det medførte, at fyringsrunderne var vilkårlige og helt uigennemsigtige. Det betød, at man ikke fortalte de fyrede, hvorfor netop de blev fyret; de havde jo heller ikke fået advarsler ...", siger en medarbejderrepræsentant. *"Ledelsen vil have maksimal fleksibilitet ..."*

Ledelsens egenrådighed - og manglen på retningslinier - viste sig klart i det forløbne års turbulente nedskæringsrunde:

Forud gik en energisk nyrekruttering af 30 årsværk, der blev foretaget samtidig med at økonomien var problematisk som følge af nedgang i studentertallet. Tillidsfolkernes appel om tilbageholdenhed blev blankt afvist.

Dernæst iværksatte ledelsen en nedskæringsrunde, som ramte ca. 40 VIP'ere og 25 TAP'ere. Samarbejdsudvalget blev ikke inddraget i beslutningsprocessen og ingen tillidsrepræsentanter blev involveret i hverken formuleringen af de generelle fagområder eller personkriterier, som skulle rammes af nedskæringerne.

Personalepolitisk var forløbet præget af meget uklare procedurer og mere eller mindre subjektive afskedigelseskriterier, hvilket skabte stor utryghed blandt de ansatte. Men proceduren blev gennemtvunget af ledelsen.

Ingen forslag fra medarbejderne til besparelser på lønkontoen - fx at de ansatte accepterede usikkerheden i at fastansætte på løse, eksterne midler - blev seriøst behandlet eller imødekommet.



lepolitisk plan, og B-siden havde allerede produceret et konkret forslag. Meningen var så, at en arbejdsgruppe skulle komme med et eller flere forslag til videre drøftelser i Det centrale Samarbejdsudvalg

B-siden foreslog krav og specificerede retningslinier for både ledelse og medarbejdere; direktørens oplæg var en "teflonudgave", fortæller tillidsrepræsentant Poul Hjorth, som var en af B-sidens repræsentanter i udvalget:

Ledelsen: En fælles kultur

De ansatte vil gerne have den trykthed, som regler giver. Men for ledelsens repræsentant - universitetsdirektør Anne Grete Holmsgaard - handler personalepolitik ikke bare om regler: *"En egentlig personalepolitik handler om at opbygge en fælles kultur og forståelse for det ansvar og de forpligtelser, som påhviler den enkelte, hvad enten det er en medarbejder eller en leder. Regler er ikke i sig selv*

at dette samarbejde kan fungere optimalt, er enighed om mål og strategier og fælles ansvar for arbejdspladsens ydelser og produkter" (s.17).

På DTU har samarbejdsudvalget imidlertid fået en vital betydning, som blev understreget af forårets kriseagtige afskedigelsesrunde. Da VIP'erne nemlig kun har to repræsentanter i konsistorium - og da DTU ikke har en fakultetsopbygning - er det vigtigt, at personaleforhold har et forum i sam-

Ledelsen: Proceduren har været åben

Holmsgaard kan ikke genkende de ansattes fremstilling af historien: "I foråret formåede vi at afvikle ialt 70 stillinger på en ordentlig måde. Der blev lavet en plan for afvikling af bestemte områder. Det skete gennem åben information og diskussion, hvor der blev drøftet kriterier for, hvordan man nedlagde stillinger. Det skete gennem fuld information i organerne - herunder samarbejdsudvalget. Der blev også indkaldt til fællesmøder m.m. Der var absolut ikke noget 'symbolsk' over disse handlinger, hvilket du kan konstatere ved gennemlæsning af referater ..."

Til de ansattes påstand om, at ledelsen ikke ønsker at bindes af regler og procedurer, siger Holmsgaard: "Det er en meget urimelig påstand. Hele proceduren i foråret er blevet lagt åbent frem og diskuteret, og der er taget store hensyn. Proceduren har været igennem samarbejdsudvalget flere gange, med forslag til retningslinier og kriterier.

Det er direkte ukorrekt, når det påstås, at medarbejderne ikke er taget med på råd. Det er i orden at være uenig, men det er urimeligt at oplyse ting, som er ukorrekte".

Spørgsmålet er, om ledelsen ville have kunnet gennemføre først at ansætte 28 nye VIP'ere, for dernæst at afskedige 39, hvis der havde været personalepolitiske regler og procedurer?

"Sådan kan det slet ikke stilles op. Vi har således ikke nyansat og afskediget inden for de samme områder; det vil være at sammenligne æbler og pærer, som man jo ikke bare kan skifte ud med hinanden", svarer hun.

Nu skal de så på kursus

I foråret pressede de ansatte så på på for at få en diskuteret politik. Ved et samarbejdsudvalgs-møde i maj blokerede ledelsen på ny ved rent ud at erklære, at DTU allerede har en personalepolitik; den består af gældende regler samt hvad man kan finde af trufne beslutninger i gamle referater fra hovedsamarbejdsudvalgets møder, fortæller tidl. næstformand for SAM, tap'eren Bent Bordin Hansen.

Der er ikke indkaldt til flere møder i udvalget. Begge parter har indklaget hinanden for Centralrådet for Statens Samarbejdsudvalg: B-siden har indklaget A-siden for manglende vilje til at aftikke en egentlig personalepolitik.

Og A-siden fordi B-siden nægter at deltage i samarbejdsudvalgets møder. Det skulle angiveligt stride mod samarbejdsaftalens "ånd og intentioner"

Intro:

Knaster i sektorforskningens stillingsstruktur

PLADS TIL KVALIFICERING?

den nye stillingsstruktur er "forsker"-stillingen en 3 årig ansættelse (eller 5 år) med henblik på at opnå kvalifikation til en stilling som seniorforsker eller seniorrådgiver. Men hvordan har institutionerne tænkt sig at sikre, at de faktisk får reelle forskningsmæssige og tidsmæssige rammer til at kvalificere sig?

UNIVERSITETSLÆREREN har spurgt tillidsfolk og ledere om deres forestillinger om, hvordan stillingsstrukturen faktisk skal praktiseres.

"Det er en forudsætning, at der er et væsentligt forskningsindhold i "forsker"-stillingen, og at der ved opgavefordelingen tages hensyn til, at forskere kan kvalificere sig videnskabeligt til ansættelse på seniorforsker- eller seniorrådgiverniveau i ligelig konkurrence med forskere/ansøgere fra andre forskningsområder, herunder universitetsområdet, og at der i den forbindelse sikres den fornødne tid til publicering af forskningsresultater". (fra stillingsstruktur-notatet).

Med den nye stillingsstruktur er forskerstillingen blevet tidsbegrænset, men til gengæld skal sektorforskeren i ansættelsesperioden kvalificere sig som forsker. Denne stilling er en parallel til universiteternes adjunkter. Spørgsmålet er, hvordan institutterne vil leve op til de nye krav og sikre det nødvendige uddannelsesforløb - og undgå, at forskeren bliver overbebyrdet med opgaver, der ikke umiddelbart kan defi-

neres som egentlig forskning, dvs. redegørelser og undersøgelser.

Måltal for antal medarbejdere i de enkelte kategorier?

Hvordan forestiller man sig, at balancen skal være mellem den ordinære stillingsstruktur og den supplerende stillingsstruktur: Hvor mange seniorforsker og hvor mange seniorrådgivere skal der være? Og hvor mange 'løse medarbejdere' vil man have som buffer i strukturen?

Sådan lyder et andet af de centrale spørgsmål til den nye stillingsstruktur, som UNIVERSITETSLÆREREN har indhentet nogle bud på. Der er både en ordinær og en supplerende stillingsstruktur. Den ordinære består af den tidsbegrænsede forskerstilling og derudover af seniorforsker / -rådgiver stillingen. Forskerstillingen er en 3 årig ansættelse (eller 5 år) med henblik på at opnå kvalifikation til en stilling som seniorforsker eller seniorrådgiver.

Den supplerende omfatter forskningsassistent, projektforskere og seniorprojektforskere m.m. er med en ansættelsesperiode på maksimalt 2 år.

Faste stillinger?

På de næste sider offentliggør UNIVERSITETSLÆREREN en rundspørge på nogle af de store sektorinstitutioner, GEUS, Risø samt Statens Jordbrugs- og Fiskeriøkonomiske Institut. (I Socialforskningsinstituttet er man netop nu i gang med at forhandle dimensioneringen, og man er derfor ikke meget for at udtale sig lige nu).

Rundspørgeren viser, at der kommer flere forskerstillinger i kølvandet på den nye stillingsstruktur, men at det forudses som et problem i dimensioneringen, at **en del af stillingerne bliver tidsbegrænsede** stillinger i den supplerende stillingsstruktur. Og det bekymrer tillidsfolkene, mens ledelserne mener, at det giver en nødvendig fleksibilitet ...

På det andet væsentlige personalepolitiske spørgsmål - om de ansatte på indgangsniveauet (i "forsker"-stillingen) får mulighed for at kvalificere sig - har institutionerne foretaget seriøse overvejelser over, hvordan de kan leve op til de nye krav og sikre det nødvendige uddannelsesforløb - og dermed undgå, at forskeren bliver overbebyrdet med opgaver, der ikke umiddelbart kan defineres som egentlig forskning, dvs. kontraktforskning og bestillingsredegørelser m.m.

Hvordan praksis så bliver vil vise sig i løbet af det næste år ...

Se enquete på næste side

"Kravet om, at institutionen skal dimensionere mellem forsker og ikke-forsker stillinger, skærpes. Der er fastsat en frist til 1. oktober 1998 for institutionernes opfyldelse af kravet om at dimensionere. Endvidere er der fastlagt en række elementer, som naturligt bør indgå i dimensioneringen" (fra stillingsstruktur-notatet)

Knaster i sektorforskningens stillingsstruktur

GEUS: TILLIDSFOLK VIL HAVE MÅLTAL

Af Jacob Thommesen

På Danmarks og Grønlands Geologiske Undersøgelser bliver den nye stillingsstruktur ikke opfattet som et fremmedelement. Det er nemlig det sektorforskningsinstitut, der i forvejen mindede mest om den nye model, mener ledelsen:

"Vi har faktisk været hovedinspirationen til det nye cirkulære," siger økonomi- og personalechef Ole Bjørn Hansen. Alligevel kan man forvente visse ændringer i fremtiden.

Med den nye stillingsstruktur er forskerstillingen blevet tidsbegrænset, men til gengæld skal sektorforskeren i ansættelsesperioden kvalificere sig som forsker.

Tillidsrepræsentant Jørgen Leth ønsker, at GEUS formulerer en norm for forskningskravet.

"Forskeren kan komme til at stå i et dilemma: Skal jeg tjene penge til instituttet, eller skal jeg kvalificere mig som forsker? Vi foretrækker fra medarbejdernes side, at ledelsen vil leve op til stillingens indhold vedrørende kvalificering til seniorniveau. Derved vil ledelsen nemlig også være forpligtet på at give forskeren tilstrækkeligt 'fritrum' til sin egen kvalificering - og derved kan vi forhåbentlig afværge faren for, at forskeren efter to år opdager, at han eller hun slet ikke har fået tid til at publicere. Dette er også i institutionens interesse".

Men ledelsen på GEUS regner ikke med at formulere sådanne generelle 'måltal'. Ole Bjørn Hansen forklarer, at man vil opbygge individuelle kompetenceprofiler for medarbejdere i forskerstillinger:

"Vi vil forsøge at tilrettelægge et meriteringsforløb. Det vil indebære, at vi efter et par år sammen med den enkelte medarbejder vurderer, om vedkommende kvalificerer sig som seniorforsker eller som seniorrådgiver".

Ole Bjørn Hansen kan ikke se nogen fare for, at den enkelte forsker ikke skulle nå at forske tilstrækkeligt til at kvalificere sig: *"Forskerens arbejdsopgaver er for det meste en kombination af forskning og rådgivning".* Han afviser, at sektorforskningsinstitutionerne skulle 'stå tilbage' for universiteterne med hensyn til forskningsniveau - og henviser dermed til kritikken af, at sektorforskningen primært skulle være præget af redegørelser og undersøgelser, der ikke kan karakteriseres som egentlig forskning. *"Selvfølgelig har en sektorforsker andre arbejdsopgaver end 'ren' forskning - som sagt vil det ofte være en kombination af*

rådgivning og forskning. Men det svarer jo til, at universiteternes adjunkter ifølge UFA-normen er nødt til at bruge halvdelen af deres tid på undervisning". Han understreger dog, at GEUS ikke vil formulere en tilsvarende norm for sektorforskerne.

Besværlige uddannelseskra

Et andet problem i forbindelse med forskerstillingen er spørgsmålet om, hvorvidt sektorforskningsinstitutionerne vil undgå dem på grund af de 'besværlige' uddannelseskra. Jørgen Leth ser således en fare for, at der vil blive færre forskerstillinger på GEUS: I hvert fald har der i år været en tendens til, at GEUS har opslået 'åbne' stillinger: Man nøjes med at definere fagområdet, f.eks. malmgeologi - uden på forhånd at afgøre, om stillingen skal defineres som forsker eller seniorforsker". Fordelen ved denne fremgangsmåde er, at GEUS derved kan søge at 'skumme fløden' ved først at undersøge, om ikke der blandt ansøgerne skulle være nogen, der er tilstrækkelig kvalificerede til en seniorforskerstilling. *"Derved kan man undgå at oprette en forskerstilling, der forpligter institutionen på et uddannelsesforløb".*

Ole Bjørn Hansen indrømmer, at man foreløbig har benyttet sig en del af denne ansættelsesstrategi. *"Det kan være nødvendigt, hvis vi søger forskere indenfor et snævert område, hvor der er meget få kvalificerede potentielle ansøgere herhjemme. På den måde holder vi muligheden åben, hvis der skulle dukke en ansøger op, der er kvalificeret til seniorniveau".*

Men han mener ikke, at forskerstillingen fremover vil blive nedprioriteret. *"Om vi ansætter forskere eller seniorforskere indenfor et af vores 5 hovedområder, afhænger af, hvor 'modent' det pågældende område er. Et umodent område skal opdyrkes ved at ansætte forskere, hvorimod et modent område snarere skal vedligeholdes ved hjælp af seniorforskere".* Generelt vurderer Ole Bjørn Hansen, at der vil blive en større andel af forskere, såfremt der er det nødvendige rekrutteringsgrundlag - og at tillidsrepræsentantens frygt altså er ubegrundet: *"GEUS har i dag mange seniorer. Desuden har vi en lang række phd'ere, ca. 30, der gerne skulle fortsætte som forskere i løbet af et par år".*

Uligevægt mellem faste og løse

Jørgen Leth håber ligesom Ole

Bjørn Hansen, at uligevægten mellem forskere og seniorforskere er et midlertidigt fænomen. *"Men det afhænger af, at lederne på de enkelte afdelinger faktisk ønsker at leve op til disse intentioner".* Det kan nemlig være fristende for den lokale afdeling at nedprioritere ansættelse af 'menige' forskere, da de ikke tjener lige så mange eksterne midler som seniorer.

Til gengæld kan økonomi- og personalechefen bekræfte Jørgen Leths bange anelser, hvad angår et andet dimensionerings spørgsmål. I cirkulæret er der fastsat en frist til 1. oktober 1998 for institutionernes opfyldelse af kravet om at dimensionere, og tillidsrepræsentanten frygter, at man i højere grad vil gøre brug af den supplerende stillingsstruktur, dvs. helt udenom den ordinære stillingsstruktur: *"Vi ser en fare for, at der vil blive flere tidsbegrænsede stillinger, dvs. forskningsassistenter, projektforskere og seniorprojektforskere".*

Tidligere har GEUS været flinke til at ansætte folk i faste stillinger på et - endnu - usikkert økonomisk grundlag, i håb om at kunne tjene pengene ind i løbet af året. *"Men det vil vi næppe gøre fremover,"* siger Ole Bjørn Hansen. *"Vi vil være nødt til at bruge flere løse stillinger, bl.a. fordi ansættelsesproceduren indenfor de ordinære stillinger er så lang, som den er".* På grund af sektorforskningsinstitutionernes afhængighed af eksterne bevillinger er man nødt til at ' reagere hurtigt' og kunne påtage sig opgaver indenfor en kortere tidsramme. *"Som et eksempel kan vi være nødt til at bruge forskningsassistenter, fordi phd'ere først må ansættes, når de er optaget på universitetet".* På det næste niveau ser han en fordel i projektforskerstillingen fremfor den ordinære forskerstilling: *"Den maksimale tidsramme for projektforskeren er et år længere, seks år sammenlignet med forskerstillingens fem år. Derfor er den lidt mere fleksibel - det er den tidsramme, vi er interesseret i: lidt længere end de tre år. Den enkelte ansatte kan - afhængig af, hvorledes forskningsprojekterne finansieres - også have gavn af denne ansættelsesform".*

Ole Bjørn Hansen bekræfter hermed, at GEUS kan forventes at ændre sin ansættelsespolitik og nedprioritere de faste stillinger, nu hvor også forskerstillingen er midlertidig - og at ledelsen med den nye stillingsstruktur har fået et nyttigt instrument, nu hvor de midlertidige stillinger er blevet strukturrede.

RISØ: UENIGHED OM KONSEKVENSERNE

På Risø er der ikke frygt for, at forskerstillingen kommer til at mangle plads til forskningsmæssig kvalificering. Men til gengæld er der uenighed mellem ledelse og tillidsfolk på spørgsmålet om faste og midlertidige stillinger. Direktøren ønsker stor mobilitet blandt yngre forskere, mens tillidsrepræsentanten kritiserer brugen af 'akademiske daglejere':

"Mobilitetsforanstaltninger baseret på dette grundlag må beskrives som 'mobilitet ved stokkemethoden'", siger tillidsrepræsentant Lis Rosendahl, som ikke er i tvivl om, at Risø-forskerne får mulighed for at lave selvstændig, kvalificerende forskning. *"Risø er en atypisk sektorforskningsinstitution, idet den hører under forskningsministeriet og ikke har noget 'ressort-ministerium",* der bestiller redegørelser og talindsamlinger". Derfor består arbejdsopgaverne overvejende af 'rigtig' forskning.

Direktør Jørgen Kjems oplyser, at man i sin planlægning har defineret en normering på 30-50-20: "30 procent af vores arbejdsopgaver består af egen forskning, 50 procent udgøres af 'eksterne' forskningsopgaver, mens de såkaldte 'markedsstyrede' opgaver - der ikke nødvendigvis indebærer egentlig forskning - kun udgør 20 procent." Således har Risø ikke brug for seniorrådgivere, og Jørgen Kjems påpeger desuden, at udviklingen i institutionens medarbejderstab klart går i retning af akademikerarbejdsplads med en stadig større andel af magistre - og færre teknikere.

Tillidsrepræsentant: Problem med løs-ansættelser

Lis Rosendahl har - ligesom iøvrigt Jørgen Kjems - hilst intentionerne om at skabe parallellitet mellem sektorforskningen og universitetsverdenen velkommen. Det har imidlertid aldrig været noget større problem på Risø. Til gengæld er hun utilfreds med, at forskerstillingen nu er blevet tidsbegrænset; hun opfatter derfor den nye stillingsstruktur som en forringelse.

"Det er selvfølgelig i orden, at stillingen er tidsbegrænset, og at forskeren derfor skal avancere efter en begrænset årrække," præciserer hun. *"Men selve ansættelsen bør være fast".*

Dette krav møder imidlertid ingen forståelse hos direktøren, der tværtimod er godt tilfreds med netop denne mulighed i den nye stillingsstruktur: "Det er godt, at forskerstillingen nu er tidsbegrænset,"

Mangler ph.d.-uddannelse

siger direktør Jørgen Kjems: "Det indbyder til mobilitet".

Lis Rosendahl påpeger, at Risø tidligere har været flinke til at tilbyde faste ansættelser - og efter en kort årrække, 3-5 år, opnormere forskere til seniorforskere. Jørgen Kjems siger, at Risø også fremover vedkender sig et ansvar for avancering, og at man fortsat vil bestræbe sig på at opslå en stilling som seniorforsker, når en forskerstilling er udløbet - men at der jo ikke er nogen garanti for, at det faktisk er Risø-forskeren, der bliver ansat.

I det hele taget ser Jørgen Kjems gerne, at der kommer en større mobilitet blandt yngre forskere. Derfor ser han også en fordel i de såkaldte postdoc.-stillinger, svarende til projektforskeren i den supplerende stillingsstruktur. Denne stillingskategori benytter Risø sig meget af i dag: omkring 60 i alt sammenlignet med ca. 30 (?) forskerstillinger. Derimod vil man kun undtagelsesvis benytte sig af forskningsassistenter og seniorprojektforskere. "Postdoc.-stillingerne er et tilbud til ph.d.-er med få år på bagen - det er vores politik kun at ansætte folk, der har opnået ph.d.-graden indenfor maksimalt 3 år".

Dermed understreger han, at de midlertidige stillinger - og dermed kravet om mobilitet - primært er henvendt til yngre forskere. "Desuden prioriterer vi folk udefra. Vi vil helst undgå at ansætte vores egne ph.d.-er med det samme. De skal ud og hente noget erfaring først".

Jørgen Kjems forestiller sig, at yngre forskere i højere grad skal bevæge sig ud i verden og indhøste brede erfaringer, inden de opnår en fast stilling: "En forsker, der gror fast i en ensporet karriere, vil klare sig dårligt". Han henviser til, at også forskningen på Risø i løbet af få år kan gennemløbe store forandringer. Derfor vil man på Risø også kræve, at ansøgere til forskerstillinger skal have haft en postdoc.-stilling, udover ph.d.-graden. Han ser postdoc.-stillingerne som et tilbud til de unge: "Både Risø og de unge vinder ved den ordning. På den måde sørger vi for, at der overhovedet er nogen stillinger til de mange ph.d.-er. Vi har et flaskehalsproblem, fordi der lige nu er et stort antal ph.d.-er - ca. 5000 - som det offentlige system umuligt kan opsuge. Især ikke med den ordinære stillingsstruktur".

Attraktivt for unge?

Lis Rosendahl deler ikke direktørens begejstring for denne form

for mobilitet, endsige for postdoc.-stillingerne. "Det er fint, at man kan hoppe fra et sted til et andet, hvadenten man ønsker at fortsætte indenfor universitetsverdenen eller et andet sektorforskningsinstitut. Men man skal ikke sparkes!", siger hun, og mener, at Jørgen Kjems' 'tilbud' snarere ligner stokkemethoden. "I stedet for at tvinge de unge til at flakke rundt som hjemløse akademiske daglejere burde man gøre mobiliseringen til et attraktivt tilbud". Gulerodsmetoden skulle således bestå i, at man først og fremmest sikrede folk en fast ansættelse - og derefter tilbyder sabbatordninger, hvor medarbejderen tilbringe et år eller to 'ude i verden'.

Formaliseringen af postdoc.-stillingen i den nye stillingsstruktur er endnu en af de klare forringelser ved denne ordning, mener Lis Rosendahl. Hun frygter desuden en flittigere udnyttelse af den supplerende stillingsstruktur på alle niveauer på sektorforskningsområdet, hvilket vil medføre en urimelig og usolidarisk opdeling mellem fastansat personale (A-holdet) og løstansat personale (B-holdet) med forskellige rettigheder

og pligter.

Men i denne forbindelse præciserer Jørgen Kjems altså, at netop Risø kun vil benytte det mellemste niveau. I det hele taget kan Lis Rosendahl ikke se, at 'postdoc.-mobiliteten' overhovedet skulle appellere til de unge forskere: "Tidsbegrænsede ansættelser uden sikker avancementsmulighed er ikke attraktiv for medarbejderen, og det må forventes, at det vil medføre vanskeligheder med at tiltrække de mest talentfulde unge medarbejdere til sektorforskningsområdet."

På Statens Jordbrugs- og Fiskeriøkonomiske Institut (SJFI) forudser tillidsrepræsentant Brian Jakobsen ikke nogen problemer med at sikre frirum i forskerstillingen. Han regner med, at de arbejdsopgaver, redegørelser mv., der ikke indebærer egentlig forskning, kan varetages af en fuldmægtig på afdelingen - i nogle tilfælde bistået af den forsker, der beskæftiger sig med det relevante område. Men han ser ikke nogen fare for, at forskeren bliver overbebyrdet med sådanne opgaver.

Den nye stillingsstruktur kræver en del omlægninger på SJFI. Kun to af de tre afdelinger vil blive defineret som forskningsafdelinger, mens den statistiske afdeling ligger helt udenfor. På hver af de to forskningsafdelinger vil man desuden definere en eller to AC-stillinger som fuldmægtig, der som nævnt kan varetage ikke-forskningsbaserede opgaver. I dag har instituttet kun få seniorforskere og mange forskere, henholdsvis 5 og 35. Men Brian Jakobsen regner med, at man i løbet af en årrække vil opkvalificere en del af de nuværende forskere og nå op på 15 seniorforskere - hvorimod der kun vil være få seniorrådgivere.

Hvordan skal der kvalificeres?

Ikke desto mindre forudser tillidsrepræsentanten visse problemer med at kvalificere forskerne til seniorer. I dag har flere af dem nemlig ikke en ph.d.grad, og det

kræves i den nye stillingsstruktur. Problemet ligger altså ikke i forskerens arbejdsopgaver, men er så at sige nedarvet fra et tidligere niveau.

"På det punkt har den nye stillingsstruktur en stramning, og mange af vores forskere risikerer at komme i klemme. De fleste har stor erfaring fra forskellige undersøgelser, men de har til gengæld ikke lavet det teoretiske arbejde, som en ph.d.-uddannelse typisk kræver. Derfor vil nogen nu føle sig pisket til at gennemgå et ph.d.-forløb".

I det hele taget kunne SJFI godt ønske sig flere ph.d.-er. "Men vi vil få svært at finansiere det gennem eksterne bevillinger, og det bliver heller ikke nemt at tiltrække de unge, fordi der på Landbohøjskolen bliver uddannet så få indenfor vores område".

Også SJFI vil benytte sig af den supplerende stillingsstruktur, primært forskningsassistenter. Men det ser tillidsrepræsentanten - i modsætning til sine kolleger på GEUS og Risø - ikke som noget problem: "Det er et tilbud til dem, der har behov for at snuse til, hvad det er at forske ...".



SKINDEMOKRATI

Alt for meget er handlet af på forhånd af fx rektor-dekaner eller af dekaner-institutedere, siger studenterrepræsentant om KU's konsistorium.

Universitetslovskonference d. 8. okt.

"Vi blev ved Universitetslovens indførelse forsikret om, at universitetets demokratiske tradition var et værn mod en udhuling af demokratiet. Alligevel har vi set en panikagtig koncentration af magten. I praksis er universitetsdemokratiet nemlig kun så demokratisk, som ledelsen vælger at gøre det! De enkelte ledere bruger således deres kompetence til at definere, hvor meget demokrati, der skal være ..."

Gyrd Foss fra De Forenede Studenterråd er meget kritisk over for universitetslovens demokrati. Han sidder i fakultetsrådet for KU-humaniora og i KU's konsistorium: *"I praksis organiserer ledelsen sig udenom. Økonomi er således alt for kompliceret til at kunne overlades til almindelig demokratisk kontrol og indsigt. I Konsistorium kommer vi menige medlemmer derfor til at 'håndspålægge' budgetter, som andre har handlet af på forhånd. Vi får at vide, 'at vi jo bare*

nisationerne afholdt konference om styringen på de videregående uddannelser i Landstingssalen på Christiansborg. At dømme efter de ca. 150 fremmødte er der stor interesse for en egentlig evaluering af loven fra 1993.

Han sagde, at de væsentlige beslutninger nu blev taget i en snævre kreds af rektor-dekaner, af dekan-institutedere: *"Lederne er blevet bange for at optræde alene ..."*

"Ledelsen insisterer på at optræde som en stand": På KU er der 6 dekaner, som ikke nødvendigvis er enige, men de søger at skabe enighed på forhånd. Det største og det mindste fakultet optræder altså samlet, og dekanen repræsenterer derfor ikke nødvendigvis sit fakultetsråd.

Universitetsloven havde brugt en søg/erstat-knap, da beslutningerne var blevet flyttet fra fakultetsråd til dekan, fra fagråd til studieleder osv. Tidligere råd, nævn og administration blev samarbejdsudvalg, ledelse og kollegiale organer. I

praksis har det ført til en strukturodeling, hvor uddannelsespolitik kan være for den aktive del af studenterne, forskningen er for VIP'erne og personale-siden er samarbejdsudvalget og TAP'erne. Og på alle niveauer er det sådan, at de valgte ledere kan henvende sig, hvis de har behov for at blive rådgivet ...

Lederne er blevet selvstændiggjorte, fx repræsenterer dekanerne sig selv, ikke deres fakultetsråd, når de optræder i Konsistorium.

Foss' kritik var først og fremmest rettet mod den manglende information og debat

på universitetet, og den kritik rammer også studenterne selv: *"Vi studenter slipper alt for billigt, når ledelsen sender det signal, at du da godt kan tage stilling til din uddannelse, hvis du har lyst - men det er ikke nødvendigt! Rektor bliver overpædagog og du skal bare koncentrere dig om det nærmeste: Dine kammerater og din uddannelse ..."*

Ansvarligheden i de små enheder

Lektor Steen Busck fra Aarhus stillede spørgsmål ved, om en stærk ledelse også er en effektiv ledelse. Et universitet er nemlig ikke en offentlig virksomhed, som fx DSB, der kan drives ud fra en økonomisk kalkule med regnskaber og bundlinier.

Resultater kan ikke måles på samme måde, og dårlig ledelse viser sig ikke på samme måde som i private virksomheder. På universitetet kan der være ualmindeligt dårlige ledere uden at det kan ses, for ansvarligheden ligger i de små enheder.

I praksis er rektor "ansvarlig", men hvori består den ansvarlighed, spurgte Busck med henvisning til, at der såvidt han vidste ikke var nogle dekaner, som var blevet draget til ansvar og fyret for dårlig ledelse i de sidste fire år, hvor Universitetsloven har fungeret.

Busck havde flere råd til en justering af loven: Grundlæggende skulle man i højere grad give større autonomi og man skulle fjerne delegationsprincippet, således at rektor og dekaner faktisk blev ansvarlige overfor deres organer.

Endelig havde lektoren også en forskerinteresse: De valgte lederes funktionstid skulle reduceres fra 4 til 3 år, fordi det ellers er for svært at vende tilbage til forskningen, når man har administreret for længe.

Små Jeltsin'er

Professor Mogens Niss fra RUC mente, at man må gøre sig klart, om universiteter skulle være produktionsvirksomheder eller samfundsinstitutioner. I dag fungerer det i nogen grad som en "grovvarefabrik med udbredt brug af vækstfremmere".

Universitetets ledelse er problematisk, fordi det udvikler små Jeltsin'er, hvor lederne både har den lovgivende og den udøvende magt.

Universitetet lever kun i kraft af sin fagkyndighed og engagementet: *"Hvis man kan få de ansatte til at arbejde 50-100 procent mere end andre, så skal der være motivation ..."*

Hans bud på justeringer af Universitetsloven gik på, at lederne skal være ansvarlige over for deres organer. "delegationsprincippet må nedlægges". I praksis må det være sådan, at ledelsesbeslutninger skal kunne omgøres og lederne må kunne afsættes direkte. Endelig skal ledere ikke kunne genvælges.

Ole Vig: "skindemokrati"?

Ole Vig Jensen sagde ved konfe-

rencens indledning, at hvor 68'ernes universitetsoprør resulterede i et "deltagelsesdemokrati", så var den nye Universitetslov kendetegnet ved repræsentation.

Han besvarede indirekte Foss' kritik før den var blevet fremført: *"Det er sundt, at ledelsen er personificeret, at der er kollegiale organer og at der er valgte ledere. Men det er eet 'skindemokrati', hvis tingene er handlet af på forhånd"*. Som eksempel på skindemokratiet nævnte Ole Vig, at der skulle være mulighed for *"indsigt i regnskabet - også på det store område"*.

Konferencens mest synlige resultat var, at studenterne fik lovning på, at der dispenseres fra valgreglerne til KU's Konsistorium, således at studenternes stemmer altid tæller 25 procent uanset hvor mange, der stemmer.

Rahbæk: Klarere spilleregler

I sin indledning kom Ole Vig til at bruge udtrykket *"revision af loven"*, men det var formentlig en fortalelse.

Formanden for Folketingets Forskningsudvalg, Kjeld Rahbæk Møller mener dog nok, at loven skal revideres på visse punkter efter at have fungeret i 5 år:

"1. Efter Universitetsloven er man nok gået for langt med at give lederne ansvar. De har ikke noget ansvar overfor organerne. De skal have nogle klarere spilleregler, så der opstår et andet forhold mellem de valgte ledere og organet."

2. Der blev begået en fejl ved sammensætningen af de ledende organer. Man troede, at man ville få en mere beslutningsdygtig ledelse, hvis fx dekanerne også var repræsenteret i Konsistorium. Nu oplever man, at fyrsterne har taget magten fra Kejseren; på de store universiteter har dekanerens stor magt."

3. Det var også en fejl, at man nøjedes med at lade studenterne være repræsenteret i studienævnet. De skal også være repræsenteret i Institutedelsen, hvor den daglige tilrettelæggelse af arbejdet foregår, og hvor økonomien disponeres."

Rahbæk hilser med tilfredshed, at ministeren nu vil kontrollere "rekvirentmodellen".

Endelig mener Rahbæk som pkt. 4, at det skal være lettere at skille sig af med lederne. Trods massiv utilfredshed fra især studentsiden med enkelte studieledere har de vist sig uafsættelige. Og det er ikke tilfredsstillende, slutter Rahbæk.

jø

Se kommentar side 16



kan stille spørgsmål, hvis der er noget, vi ikke forstår'.

Derfor bliver konsistorium et forum, hvor man diskuterer mindre væsentlige ting som rygeregler eller bestyrelsen på Valkendorfs kollegium ..."

Ledelsen optræder som "stand"

Gyrd Foss var studenternes mest skarpe debattør, da studenterorga-

DEMOKRATIET FUNGERER IKKE

Universitetsloven har gjort lederne alt for magtfulde og selvstændige, siger studenterne

De valgte ledere er valgt direkte og det betyder, at de administrerer så de ikke skaber sig fjender: de tager fortsat meget hensyn til de grupper, de er valgt af og de mere ubehagelige aspekter af lederjobbet undgås. Mest tydeligt er dette, når det gælder fyring af ukvalificerede forskere og undervisere. Der findes eksempler på personer, der næppe ville blive ansat, hvis de søgte deres egen stilling i dag ...

Sådan hedder det om en af Universitetslovens dårligdomme i studenterorganisationerne gennemgang af de elementer, som de gerne vil have revideret. Derfor havde de indkaldt til konference om loven i begyndelsen af oktober.

Oplægget kritiserer især magtfordelingen i forlængelse af, at studenterne på RUC har trukket sig fra Konsistorium, at studenterne i Odense har klaget over mangel på demokratisk indflydelse og at mange studentergrupper i det hele taget følger sig gjort til statister i det studienævn, som ellers skulle være det sted, hvor studenterindflydelsen skulle være størst.

Skjult beslutningsstruktur

Studenterne kritiserer, at universiteternes ledelser har så stor stemmevægt i konsistorium og fakultetsråd, at de ofte bliver en meget dominerende gruppe. Når denne gruppe samtidig "har handlet tingene af" på forhånd betyder det, at de styrende organers reelle indflydelse blive meget lille.

Rektor og dekaner udgør 6 ud af 15 stemmer og har dermed - sammen med VIP'ernes - et flertal. Til fakultetsrådet udpeges ofte institutledere som VIP-repræsentanter, og disse kan derfor sammen med dekanen disponere over en væsentlig del af stemmerne.

Da den samme gruppe personer ofte mødes er det "næsten uundgåeligt, at beslutninger, der egentlig burde træffes i de styrende organer, bliver truffet i ledelsesgruppen og efterfølgende fremlagt til blåstempling i de styrende orga-

ner, eller blot fremlægges som meddelelsepunkter. Det er et alvorligt problem, at grupper i de styrende organer oplever, at deres indflydelse er yderst begrænset, men at de i organerne er med i



Gyrd Foss

kredsen, som har det formelle ansvar for beslutninger, som de reelt set ikke har truffet...

Det er også problematisk, at rektorer og dekaner har ledelseskompetence over for personer, som er medlemmer af det styrende organ. Det giver et incitament til, at alle spørgsmål løses i ledelsesgruppen - både om ledelse og i sager i de styrende organer.

Studenterne foreslår, at stemmefordelingen i Konsistorium ændres, så ledelsesgruppen ikke er så dominerende. Og om fakultetsrådet lyder forslaget, at ledere - studeledere eller institutledere - ikke kan blive medlemmer.

Økonomi og information er kun for lederne

Økonomiske spørgsmål drøftes stort set ikke i de styrende organer, men henlægges til beslutning i rektor/dekan -kredsen. Fordelingen af midler mellem fakultetsråd og institutter er et potentielt konfliktområde, og fordelingen bliver derfor ofte forhandlet mellem de forskellige ledere. Beslutninger er taget bag lukkede døre og menige konsistoriemedlemmers spørgsmål til budgettet bliver ofte affærdiget med den begrundelse, at "spørgsmålet er færdigforhandlet i rektordekan-kredsen", fortæller studenterne.

Universitetsloven giver mulighed for oprettelse af budgetudvalg som skal udarbejde forslag til budget under konsistorium og fakultetsråd, men det bruges sjældent. Loven burde i højere grad tilskynde her til, for at give de enkelte medlemmer reel indsigt og mulighed for at prioritere midler.

Af Universitetsloven fremgår, at de styrende organer ikke bare skal godkende budgettet, men der skal også gives pligt til at godkende regnskabet. "Det vil sikre noget så banalt som udlevering af et fyldestgørende regnskab til medlemmerne af de styrende organer. Det er ikke en selvfølge i dag", noterer studenterne, som også mener, at studienævne skal have økonomisk kompetence til at godkende budget (og regnskab). Det ville give større mulighed for at øve indflydelse - helt bortset fra at det ville være logisk på linie med kompetencer i konsistorium og fakultetsråd.

Studenterne klager i det hele taget over informationsniveauet, som er forskelligt mellem de forskellige grupper, hvilket giver et misforhold mellem de enkelte gruppers mulighed for indflydelse.

De eksterne repræsentanter

Studenterne mener, at det er et problem, at de eksterne medlemmer er valgt af ledelsen, hvilket har som konsekvens, at de ikke er "uafhængige", men stemmer sammen med ledelsen.

På Universitetslovs-konferencen kommenterede AaU-rektor **Sven Caspersen** forholdet mellem universitet og omverden. Han var positiv overfor den eksterne repræsentation i Konsistorium, som ikke havde givet konflikter. Men han advarede generelt mod opfattelser af, at universitetet opfattes som et sted, der kan drives af "tilfældige managementteorier". Han advarede også mod, at de eksterne blev en integreret del af ledelsen, hvor korridoraftaler - og stemmeflertal - kunne blive et uheldigt element.

Han kritiserede, når interesseorganisationer gik ind i debatten med helt særlige interesser, fx når Dansk Industri presser på for at få universiteterne til at uddanne mere "modne" kandidater eller til at oprette nye uddannelser. "Universitetet skal ikke bare bevæge sig rundt efter omverdens krav", sagde AaU-rektoren.

jø

Baggrund: Universitetsloven (konferenceoplæg v. Landssammenslutningen af Moderate Studenter LMS, september 1997)

REKVIRENT MODELLEN

Intentionen med Universitetsloven var, at studenterne skulle have stor indflydelse på studienævnets planlægning af undervisningen. Det skulle ske gennem en rekvirentmodel, hvorefter nævnet skulle "købe" undervisning på et åbent uddannelsesmarked.

I praksis fungerer det sådan i de fleste studienævne, at studienævn har "trækningsret" i et bestemt antal timer fra instituttets egne undervisere. Herved neutraliseres markedskræfterne, fordi instituttets egne ressourcer først fordeles, før man køber noget ude i byen.

Det er samtidig et problem, at markedet er begrænset. For mange studieretninger er imidlertid for små til, at der reelt er et marked, og institutterne har derfor selv monopol på at udbyde undervisning. Det har ført til de ekstreme situationer, hvor institutter har meddelt studienævnet, at hvis ikke instituttets forslag til studieordning godkendes, vil undervisningen fremover blive varetaget af eksterne lektorer, lyder studenternes erfaring.

I de tilfælde, hvor institutter har fået stigende undervisningsbyrde og dermed yderligere undervisningsressourcer kan de enkelte studier få stor indflydelse på den rekvirerede undervisning. Det kræver dog, at studienævnet får udleveret de nødvendige informationer om fx budget og regnskab. Medlemmerne skal vide, hvad en undervisningstime faktisk koster. Og så må loven laves om, så studienævne faktisk får økonomisk kompetence - i stedet for, at det er institutlederen, som styrer økonomien og studelederen må nøjes med at planlægge.

Ministeriet har indskærpet, at fakultetsrådets bevilling skal opdeles i en forskningsbevilling til institutterne og en undervisningsbevilling til studienævne - uden at det dog fremgår klart, om studelederen har krav på en egentlig bevilling eller om det bare er en trækningsret på instituttets årsværk.

Undervisningsminister Ole Vig Jensen er enig med studenternes utilfredshed med rekvirentmodellen "ikke efterleves lige prisværdigt". Ministeren vil nu kontrollere praksis ved en besøgssrunde.

jø

DEMOKRATIET PÅ UNIVERSITETERNE

Af lektor ARNE KJÆR
fmd. f. Universitetslærerne i DM

De studerende kræver mere demokrati på universiteterne, og undervisningsminister Ole Vig Jensen har nu lovet et "efter-syn" af universitetsloven. Paradoksernes tid er ikke forbi: Med Universitetsloven i 1992 fik vi en lov, som netop begrænsede demokratiet og øgede magten til de valgte ledere på bekostning af de kollegiale organers kompetencer, men det er da glædeligt, hvis Ole Vig ønsker at genindføre demokratiet!

Men det er ikke kun de studerende, som savner demokrati på universiteterne: De ansatte ønsker også mere demokrati. Vi kan således hilse et service-eftersyn velkomment og give ministeriet følgende overvejelser med:

den hidtidige debat er det fejlagtigt blevet fremstillet som om **det videnskabelige personales (VIP'ernes) indflydelse** er sikret. Ræsonnementet går på, at VIP'erne stadig er sikret direkte indflydelse gennem deres repræsentation (2 pladser ud af 15 i konsistorium), og desuden indirekte har indflydelse gennem ledelsesrepræsentanterne (5 dekaner i konsistorium). I Fakultetsrådene er der 6 VIP-repræsentanter, men de fleste af disse er ledelsesrepræsentanter i form af institutledere.

Men man kan ikke sætte lighedstegn mellem almindelige VIP'eres interesser og de interesser som varetages af de valgte ledere. At der er et problem her fremgår også af diskussionerne i forbindelse med universitetslovens tilblivelse, idet ændringerne samtidig skulle føre til, at medarbejderne gennem samarbejdsudvalgene kunne få indflydelse på arbejdspladsen.

Vi må desværre konstatere, at det ikke har været tilfældet. Der er stadig store problemer med at få ført disse tanker ud i livet, og dermed få sikret medarbejdernes direkte indflydelse gennem **samarbejdsudvalg** (fx på DTU, se s. 10).

Mange steder fungerer disse ikke eller i bedste fald som orienteringsorganer mellem ledelse og tilidsrepræsentanter, hvorved den enkelte universitetslærers direkte engagement i informationsudveksling og beslutning i realiteten er

afskaffet. Samtidig er de styrende organers indflydelse reduceret til kun at handle om budgetter og langtidspåner, hvorved de menige medarbejders indflydelse på de daglige beslutninger er elimineret.

I forhold til VIP'erne kan vi konstatere, at **informationsniveauet** om hvad der foregår på arbejdspladsen er faldet drastisk. Dette skyldes den stigende arbejdsbyrde som pålægges VIP'eren i disse år, men det er selvfølgelig også en konsekvens af universitetsloven, som fjernede det basale informationsorgan på institutniveau - institutrådene - hvor alle VIP'ere var medlemmer, og hvor vigtige informationer kunne udveksles, og hvor instituttets fremtid kunne drøftes med alle fastansatte VIP'ere som medlemmer. Hyppigt var også alle TAP'ere på et institut medlemmer her, så alle de ansatte havde adgang til vigtige informationer og beslutninger.

Ledelsesrepræsentanterne i konsistorium og fakultetsråd har ikke samme interesser som de almindelige VIP'ere. Ledelsesrepræsentanterne varetager deres interesser som ledere af et fakultet henholdsvis et institut. Det er ikke nødvendigvis det samme som VIP'ernes interesser. Lad mig give 2 eksempler:

- VIP'erne er ikke interesseret i den ophobning af penge, som foregår på nogle fakulteter. Vi er interesseret i, at pengene bliver brugt til ny-ansættelser, således at det helt urimelige arbejdspress kan mindskes.

- En konsekvens af de manglende faste ansættelser er, at der ansættes flere i løse/tidsbegrænsede stillinger, hvilket VIP'erne heller ikke er interesseret i. Dels betyder det, at de administrative opgaver hænger på færre personer, dels engagerer løst ansatte sig selvfølgelig ikke i instituttet liv undervisnings- og forskningsmæssigt på samme måde som fastansatte.

Begge eksempler illustrerer forhold, hvor VIP'erne kan have sammenfaldende interesser med de studerende. Det skal selvfølgelig ikke forklæjnes, at der i andre forhold vil være modstridende interesser, f.eks. frikøb af medarbejdere

til projekter og senior-ordninger. Et andet forhold, som giver store problemer, er **styringen af undervisningsressourcerne**, både de løse midler og de fastansatte VIP'ere. Teoretisk skal studielederen kunne købe den arbejdskraft vedkommende ønsker, men i praksis har mange dekaner givet institut- og studielederne besked på, at de faste læreres ressourcer skal "købes" først, thi ellers vil dekanen i en ekstrem situation stå med et antal medarbejdere, hvor der kun er finansiering til den halve stilling. Universitetsloven er på dette punkt ikke gennemtænkt: Man indfører en intern økonomi, der ikke kan fungere i praksis. En problemstilling, som er helt central for VIP'erne, men hvor der ingen indflydelse er.

Et tredje forhold, som giver problemer, er **forskningsvogningsreglerne**. De fleste steder er der de facto fri forskning, hvilket er fint, men institutlederne bør erkende deres ansvar over for de (heldigvis få) forskere, der er gået i stå, og hjælpe dem på et så tidligt tidspunkt, at de ikke nødvendigvis falder for de interne forskningsvogningsregler. I øvrigt er det i modstrid med institutledernes beføjelser som lokal arbejdsleder, at vogningsreglerne ikke alle steder administreres af institutlederne, men af dekanerne. Dette vanskeliggør lokale aftaler for arbejdsfordeling at disse i givet fald skal godkendes af dekanerne. Det kan ikke være i overensstemmelse med Universitetsloven.

VIP'erne er stort set efterladt med samme mangel på indflydelse, som de studerende. Vi ser gerne at der rettes op på dette, men ønsker at påpege, at det ikke kun er de studerende og politikkerne, som skal have indflydelse på "vores" arbejdsplads.

Ved et "service-eftersyn" bør Undervisningsministeriet nøje overveje om det ikke vil være muligt enten at lave nogle klarere retningslinier og skillelinier for indflydelse gennem de to systemer eller at samarbejde de to systemer. Vi stiller selvfølgelig gerne vores erfaringer til rådighed for arbejdet.

KNAS I FOLKLORE

Evaluering rensede ikke luften på folkloristik, hvor 2 af fagets 3 lærere er meget utilfredse. Og spørgsmålet lyder nok engang: Hvem udpeger styregrupper?

"Det har været en rigtig ulækker omgang, og det har også krævet sit første personlige offer. En af instituttets tre faste lærere har nemlig taget sin afsked i protest mod det passede ..."

Bølgerne efter folkloristikevalueringen har ikke lagt sig endnu. To af fagets tre lærere er stærkt oprørte over resultatet og over evalueringsproceduren. Evalueringen resulterede i, at instituttet blev sat under administration mens man overvejer fagets situation.

De evaluerede siger, at styregruppen har spist studielederens billede af forholdene på instituttet. Og at fremstillingen af de interne uenigheder som en strid mellem et gammeldags snævert syn på faget og en ny moderne og bredere forståelse har ikke hold i virkeligheden (se læserbrev: *Kage i rapportagen*).

Institutlederen Michael Chessnut - som selv blev hårdt bedømt i rapporten - kalder evalueringen "en parodi". Han klager bl.a. over, at der kun har været en folklørist i styregruppen. Andre folklorister uden for miljøet har dog påpeget, at ingen af de 2 kritiske lærere selv er folklorister.

Chessnut kalder rapporten for ensidig partisk, idet den undertrykker såvel mundtlige som skriftlige tilkendegivelser fra lærere og studerende.

Det afviser styregruppeformand Anne Knudsen:

"Vi har talt med alle parter. Proceduren har været standardmæssig, hvor selvevalueringen er central. Og til den har studerende og samtlige lærere haft lejlighed til at udtale sig. Idet kritikerne af proceduren udgør 2/3 af lærerne er det usandsynligt, at de ikke har kunnet påvirke selvevalueringen..."

Uforsonlig faglige og personlige konflikter

Rapporten fortalte om en "bemærkelsesværdig uenighed" mellem to fortalere for det traditionshistoriske og filologiske perspektiv på den ene side og en fortaler for det kulturteoretiske perspektiv. Det

KAGE I REPORTAGEN OG I EVALUERINGEN



blev kaldt en uacceptabel polarisering og mangel på faglig pluralisme.

Redaktør og dr.phil. Anne Knudsen forklarer: "De to traditioner er velkendte og det var styregruppens faste overbevisning, at instituttet i København burde kunne fungere lige så godt som andre. Men her var en så uforsonlig personkonflikt, at man ikke bare kunne komme ud af den ved at tage sig sammen. Lærere udtalte sig ganske uforsonligt - og efterspillet her viser jo, at vi har ret i vores vurdering".

Det gennemgående i anbefalingen var, at der skal være plads til mere end en fortolkning af folkloristikken. Når rapporten således anbefalede, at institutlederen burde flyttes, skyldes det, at hans fortolkning af folkloristikken er snæver. Omvendt erklærede den tredje lærer - studielederen - at hun gik ind for en bred fortolkning.

Hvem udpeger styregrupper?

Kritikerne kritiserer Evalueringscentret for, at det kun var fagfolklorister, som blev sat ind i styregruppen. De sætter hermed fingeren på et af de områder, hvor Evalueringscentret hyppigst møder kritik, nemlig uklarheden om hvem og efter hvilke kriterier, at Styregrupper udpeges.

"Efter min mening var det en vel sammensat styregruppe med en fra fagområdet, en velrenommeret forsker (fra Sverige) og en med en

bredere fundering på humaniora. Det er i øvrigt vores almindelige politik, at mindst en i Styregruppen har en lidt bredere faglig fundering...", siger Christian Thune.

Centerchefen fortæller, at Styregrupper sammensættes i samarbejde med de evaluerede. I praksis fungerer det ved, at Uddannelsesrådet (her for humaniora) og centret drøfter en række navne, som hovedregel med udgangspunkt i forslag fra rådet. Det har igennem centrets 5-årige levetid været en ukontroversiel proces, understreger Thune.

Institutleder Chessnut har angrebet Styregruppens leder, Anne Knudsen personligt, fordi hun har "haft så travlt med at spille stærk dame ..." (HUMANIST). Spørgsmålet er, om ikke Evalueringscentret kunne have undgået en sådan kritik ved at undlade at udnævne antropologen Anne Knudsen som leder af styregruppen, når man på forhånd ved, at der er en traditionel rivalisering mellem folkloristik og etnografi/antropologi-feltet?

"At lederen af Styregruppen skulle mangle faglig fundering på området er en tilsnigelse. Anne Knudsen rækker altså videre end som sådan. Såvel i Uddannelsesrådet som i centret har vi stor tillid til hendes integritet. Og udefra set må man faktisk sige, at rapporten har en betydelig omsorg for bevarelse af den særlige folkloristiske identitet ...", slutter Thune.

JØ

UNIVERSITETSLÆREREN (nr. 107, September 97) hævder i artiklen *Kage i Folklore*, at "der er en modsætning mellem institutlederen og de øvrige faste lærere" på Folkloristik ved KU. Dette er selvfølgelig noget vrøvl. Enhver der har fulgt blot en lille smule med i balladen ved jo, at der er en modsætning mellem *studielederen* og de øvrige faste lærere. Det skal dog siges til forklaring af UNIVERSITETSLÆRERENS forvirring, at evalueringsrapporten foreslår at løse konflikten mellem studielederen og de øvrige faste lærere ved at omplacere *institutlederen*, hvilket må siges at være logik for viderekomne!

Som en af de "øvrige lærere" på Folkloristik må det være mig tilladt at redegøre for evalueringsforløbet sådan som jeg har oplevet det.

Evalueringscentrets styregruppe bestod af en antropolog, en etnolog og en folklorist, altså et flertal af ikke-fagfolklorister. De har i sagens natur været bedre rustet til at evaluere de studerendes livskvalitet end kvaliteten af selve uddannelsen.

Evalueringsrapporten bygger hovedsagelig på en såkaldt selvevaluering skrevet i foråret af en gruppe, der bestod af studielederen, institutlederen og tre af studielederen håndplukkede studerende, udpeget helt uden om de valgte studenterrepræsentanter i studienævnet. Studielederen rapportudkast var så afvisende over for institutlederen synspunkter at han måtte afgive en mindretalserklæring. Undertegnede blev aldrig konsulteret af studielederen, hverken som den tredje faste lærer, som studievejleder eller som studienævnsmedlem.

Efter påske holdt styregruppen et par møder på instituttet med henholdsvis ledelse, de øvrige lærere og de studerende. Der blev byttet om på mødedatoer for de forskellige grupper i sidste øjeblik, hvilket forhindrede størstedelen af de studerende i at tale med styregruppen. Om dette skete med overlæg eller bare skyldes sjusk fra Evalueringscentret kan jeg selvfølgelig ikke vurdere.

I midten af juni kom så en fore-

løbig rapport fra styregruppen. På den efterfølgende konference gjorde jeg kraftige indsigelser mod rapporten, som fuldstændig ignorerer mine udtalelser og tillægger mig holdninger, som er i notorisk strid med hvad jeg havde meddelt styregruppen både mundtligt og skriftligt. Konferencen har dog kun været spil for galleriet, idet den offentliggjorte rapport stort set er identisk med den foreløbige.

Styregruppen har sluttet studielederen polemiske udlægning af den faglige strid på Folkloristik som en kamp mellem reaktion og fornyelse. Man kan kun håbe, at denne parodiske forvrængning ikke skyldes andet end styregruppens utilstrækkelige faglige indsigt.

Det, der i virkeligheden er uenighed om på faget, er hvorvidt Folkloristik fortsat skal være et seriøst studium af folklore, eller om det skal reduceres til en omgang overfladiske meningstilkendegivelser om kultur i almindelighed. Endvidere drejer uenigheden sig om hvorvidt dyrkelse af løse modegloser skal kunne erstatte empirisk viden og førstehåndskendskab til videnskabelig litteratur.

På ét punkt er jeg dog helt enig med evalueringsrapporten: den faglige uenighed har ført til destruktiv personlig konflikt snarere end frugtbar pluralisme. Studielederen veldokumenterede hertz mod sine kolleger har her i foråret tvunget mig til at henvende mig til DM, som har givet mig medhold i en klage og taget kraftig afstand fra studielederen kollegiale adfærd.

Styregruppen ved dette udmærket, men har valgt helt uberettiget at lægge skylden for personkonflikterne på institutlederen. Jeg har derfor, i protest mod en evaluering som jeg finder både partisk og diletantisk, sagt min stilling op ved Københavns universitet.

Alt dette kunne UNIVERSITETSLÆREREN have fået at vide ved at henvende sig til de ansatte på Institut for Folkloristik, inden bladet tilsluttede sig Evalueringscentrets forsøg på at hænge nogle af Universitetslærerafdelingens medlemmer ud.

Lektor Michèle Simonsen

SKØNMALERI ELLER DÆMONISERING

Historikeren Else Hansen om reaktionerne på hendes historieskrivning om RUC

Af JACOB THOMMESEN

“RUC-myter står for fald” var en af overskrifterne, da historikeren Else Hansens bog “En koral i tidens strøm” udkom i september. På trods af denne og lignende dramatiske overskrifter har bogen tilsyneladende ikke affødt nogen reaktioner på selve universitetet. “Jeg har ikke fået nogen reaktioner fra folk, som faktisk har læst bogen,” fortæller hun.

Til gengæld har reaktionerne i pressen været kraftige - og tvetydige: “Det er paradoksalt, at jeg både er blevet skældt ud for at lave et skønmaleri af 70’erne, og for at dæmonisere dem”. Begge kritikere er efter hendes mening udtryk for en misforståelse af hendes brug af mytebegrebet.

Else Hansens arbejde med RUC’s historie var allerede stærkt kontroversielt i selve arbejdsfasen. I efteråret 1996 fyrede RUC’s rektor først Else Hansen med den formelle begrundelse, at projektet formentlig ikke kunne nå at blive færdigt og at der var tvivl om historien var skrevet ud fra et “uafhængigt standpunkt”. Rektor tolkede samtidig en referencegruppes holdning sådan, at der var en “historiefaglig afstandtagen” fra kvaliteten. Rektor tog sin beslutning efter skarp kritik fra to af de seks medlemmer i referencegruppen, bl.a. historieprofessor Claus Bryld. (se UNIVERSITETSLÆREREN nr. 100, december 1996). Efter voldsom kritik blev rektor imidlertid nødt til at genansætte Else Hansen, som altså nu har færdiggjort projektet. Men den interne polemik har åbenbart sat en dæmper på debatlysten.

Sejrsbevidste selvforståelse

Else Hansen hævder i bogen, at

RUC har udviklet en række myter, der giver en særlig kontinuert historieforståelse. Disse myter præger de officielle papirer og diskussioner på universitetet og tjener det formål at fremstille dets udvikling som en succeshistorie.

Men denne sejrsbevidste selvforståelse dækker over et reelt brud i universitetets udvikling. Siden slutningen af 70’erne har RUC nemlig følt sig tvunget til at gennemføre en række ændringer, der i stadig højere grad tilpassede universitetet den statslige uddannelsesplanlægning og reelt på en række punkter betød et brud eller en kraftig omfortolkning af det oprindelige idegrundlag. Myterne tolker derimod disse brud som strategiske sejre for en tilpasningsdygtig RUC-model.

Myter som blokering

Hun mener, at myterne i dag er en hindring for, at RUC kan udvikle sig. De tjener til at lægge låg på grundlæggende diskussioner om f.eks. tværfaglighed og projektpædagogik. En slags mytologisk panser forhindrer diskussioner.

“I dag taler man ikke - officielt - om ulemperne ved gruppearbejdet”. Og begrebet tværfaglighed fortolkes efterhånden så bredt, at det knap har et reelt indhold - og derfor er det heller ikke muligt at videreudvikle tværfagligheden. Hun accepterer, at der i sin tid var gode grunde til, at man lavede myterne. “Men i dag har de ikke nogen berettigelse”.

Else Hansens kritik af myterne er ikke, at de simpelthen er løgn og latin. Således hævder hun ikke, at projektarbejdet reelt er en pædagogisk fiasko. “Det er iøvrigt slet ikke min opgave som historiker

at fælde dom over sådanne spørgsmål. Det er en helt anden faglig diskussion”. En diskussion, der altså efter hendes mening først kan åbnes op for, når myterne punkteres. “Fidusen med mytebegrebet er netop, at de rummer modsætninger. Myter er ikke løgn, men heller ikke den fulde sandhed”.

Ikke papparazzi-historie

En anmeldelse i Politiken af Thøger Seidenfaden illustrerer netop en misforståelse af denne tvetydighed. Politikens redaktør mener således, at den konsekvente konklusion på Else Hansen ‘afsløring’ af myterne er, at virkeligheden er ‘modsat’, bl.a. at “gruppearbejdet var og er en meget frustrerende og problematisk metode”. Else Hansens bemærker, at anmeldelsen ligesom omtalen i Weekendavisen tilsyneladende mest er baseret på, hvad disse skribenter mente i forvejen - og at de primært synes at benytte lejligheden til fremføre de sædvanlige ensidige angreb mod RUC. Ikke desto mindre er Politikens anmeldelse illustrativ: “Man kan ikke bare konkludere, at sandheden er det modsatte af, hvad myterne påstår. Reelt konstruerer anmelderen blot fire ‘modmyter’, der er lige så problematiske som selve myterne”.

Også Weekendavisens omtale var præget af, at nogen ønskede at læse en ‘afsløring’ af 70’ernes fejltagelser og terror, men blev skuffet over, at Else Hansen ikke leverede den krævede skarpe konklusion. Det var i denne avis, hun blev anklaget for at lave et skønmaleri. Bent Blüdnikow kritiserer i en kommentar bogen for at være “et værk uden mennesker”. “Ved at indføre mytebegrebet undskylder

Else Hansen aktørernes ansvar og sit manglende mod til at sige sandheden. På den måde virker det kollektive tyranni fortsat på RUC”.

Denne kritik ligger i logisk forlængelse af Blüdnikows kampagne mod gamle venstreorienterede “68’ere” i samme avis, hvor han flere gange har opfordret 70’ernes toneangivende personer til at bekende deres synder og indse, at de havde ladet sig forføre af totalitære ideer. Og når Else Hansen til gengæld i dagbladet Information er blevet kritiseret for at ‘dæmonisere’ 70’erne, er hun netop blevet slået i harkorn med en sådan kampagne.

“Det han ønsker, er jo en ‘papparazzi-historie’ - og det har jeg intet ønske om at levere”. Else Hansen understreger, at hun havde valgt at fokusere på selve institutionens historie. Iøvrigt går hendes konklusion netop ikke ud på, at 70’ernes gerninger er blevet fortrængt - sådan som nogen påstår - men netop, at de er blevet til myter.

Ingen reaktion på RUC

Selv om Else Hansens bog som sagt ikke har affødt nogen reaktion på RUC, håber hun alligevel, at den kan bidrage til en nedbrydning af myterne. “Hidtil har myterne været den dominerende historiefortolkning.

Den har ikke haft nogen konkurrence. Først nu er der med min bog kommet en alternativ udlægning”. Men hun understreger, at det ikke er hendes opgave som historiker at give nogen bud på, hvad RUC bør gøre: “Det er jo et politisk spørgsmål. Jeg mener, at man bør adskille videnskabelig og politik, og i min bog har jeg givet en fortolkning af, hvordan historien faktisk har været”.

TILLYKKE !

Jens Chr. Skov fik nobelprisen for sin 22 år gamle opdagelse af natrium-kadmium-pumpen. Her forklarer 79 årige Skov om sin opdagelse.

(Foto: Jonna Kjeldsen)



BEKENDTGØRELSE:



DANSK MAGISTERFORENING

Om valg af medlemmer til DM's Universitetslærerafdelings bestyrelse samt medlemmer af DM's repræsentantskab for perioden 1. januar 1998 – 31. december 1999.

Universitetslærerafdelingens bestyrelse (ULAB) har vedtaget en ny sektionsopdeling for afdelingens medlemmer, således at det har været muligt at etablere en selvstændig sektion for ph.d.'erne samt en mere naturlig placering af arbejdspladserne i sektion 24: Øvrige højere uddannelsesinstitutioner.

I forlængelse heraf vedtog ULAB at gennemføre en mere naturlig nummering af sektionerne.

Ændringerne gennemføres fra 1. januar 1998, og får således indflydelse på efterårets valg til repræsentantskabet og ULAB, hvilket indebærer at valggrundlaget ændres for en række sektioner.

Nedenfor en oversigt over den nye sektionsopdeling samt antallet af medlemmer af repræsentantskabet pr. 1. januar 1998.

Arbejdspladser	nyt sektionsnr.	medl. af rep.skab
KU-HUMANIORA	01	3
KU-NATURVIDENSKAB	02	2
KU-SUND og DHF	03	1
KU-SAM/TEOL	04	1
Ph.d.'er	06	2
AU-HUM/SAM/TEOL og Ilimatusarfik	08	2
AU-NAT/SUND	09	2
OU og SUC	11	2
AaU	12	1
RUC	14	1
DTU	15	1
KVL*	16	1
DLH og DPH	17	1
HH	18	1
Kulturministerielle inst.*	19	(1)

* Sektion 16 (KVL) og sektion 19 (Kulturministerielle inst.) vælger hhv. medlem af repræsentantskabet og suppleant.

(Så snart DM's EDB-afdeling har fået oprettet de nye sektioner og flyttet medlemmerne, vil sektionsbestyrelserne modtage en aktuel medlemsliste over medlemmerne i de nye sektioner).

Vedrørende valg af tillidsrepræsentanter.

Valg af tillidsrepræsentanter skal ske inden udgangen af året, og det skal noteres, at ph.d.'erne på den enkelte arbejdsplads skal indkaldes og deltage i valghandlingen som tidligere.

Tillidsrepræsentanterne vil snarest blive orienteret nærmere.

HVAD MED DIN LØN ?

Til de tidligere annoncerede medlemsmøder i november var antallet af tilmeldinger meget begrænset, hvorfor der nu indbydes til møder i december.

På orienteringsmøder som afholdes af DM's Universitetslærerafdeling får du en redegørelse for det nye lønsystem og kan diskutere dets fordele og ulemper.

De nye lønformer er et valg på din arbejdsplads og for dig. Men hvad betyder det egentlig:

- skal du skifte til det nye lønsystem?
- er det uden konsekvenser at blive på det gamle lønsystem?
- skal du selv forhandle løn hvert år?
- hvilke muligheder har du for at få nye tillæg?

Tid og sted:

Torsdag	4.12.	kl. 16-18	Aarhus Universitet, Trøjborg Komplekset, N.Juelsgade 84, 8200 Århus N, lokale 342
Mandag	8.12.	kl. 16 – 18	Dansk Magisterforening, Lyngbyvej 32 F, Kantinen, 3. sal.

Tilmelding: brug nedenstående slip eller e-mail: .
Sidste frist for tilmelding er torsdag d. 21. november 1997.



DANSK MAGISTERFORENING

navn _____
ansættelsessted _____
deltager i medlemsmødet _____
dato _____ på _____ mødested _____

Indsendes til Dansk Magisterforening, Universitetslærerafdelingen,
Lyngbyvej 32 F, 2100 København Ø inden den 21. november 1997.

UNDERVISNINGENS MYTER

Hvorfor hænger universitetslærere fortsat fast i undervisningsformer, som er outdated, spørger David Jacques

Modstand mod forandring forekommer ofte i akademiske kredse som et intellektuelt forsvar. Tag f.eks. følgende visdomsord fra en lektor i psykologi: "Den måde, vi underviser på, har for længst stået sin prøve"; eller en lærer i humaniora: "Hvilke belæg har De for, at de metoder, De foreslår, har nogen som helst relevans for os?"

Den akademiske verden har aldrig været specielt ivrig efter at anvende sine videnskabelige principper til at se nærmere på forskningsresultater i undervisning og læring.

Det grundlæggende problem er, at forandring altid indebærer faren for at skulle bevæge sig fra det kendte over i det ukendte. For akademikere, der jo beskæftiger sig grundlæggende med viden, er det særlig problematisk. Udsigten til forandring i undervisningen, hvor jeg'et jo står på spil, vil typisk fremprovokere intens diskussion om termers præcise betydning, eller også nægter man bare at anerkende, at der overhovedet findes et problem.

Men hvad der formentlig er mere interessant - ihvertfald set fra en antropologisk synsvinkel - er skabelsen af myter til retfærdiggørelse af det uacceptable - myter, der stikker dybt i kulturen, men som medvirker til at forhindre kvalitetsforbedring af undervisning og læring.

Myte 1: De bedste lærere er dem med de bedste akademiske kvalifikationer!

Mange - men ikke alle - akademikere har klaret sig exceptionelt godt som studerende og har måske arbejdet meget hårdt og målrettet netop med det mål for øje. Lad os så antage, at de derefter går videre med et ph.d.-forløb, og at de efter tre års studier i stort set isolation bevæger sig ubesværet videre over i en undervisningsstilling.

Her kan det være, de opdager, at deres sociale færdigheder for første gang i mange år - måske første gang overhovedet - sættes på prøve. Dertil kommer, at de måske ikke er blevet ordentlig forberedt på, hvad der kan være en ganske traumatisk oplevelse. Hvordan klarer de sig? Ofte ved at gå ind i sig

selv, nægte at anerkende problemernes omfang, rationalisere, skyde skylden på andre - alle forsvarsmekanismer mod at acceptere egen fejlbarhed og dertil hørende angst og smerte.

Hvad er så resultatet? En universitetslærer, der hverken kan høres eller forstås, der læser op af egne noter og taler ind i tavlen, en som ikke magter at skabe kontakt og som ingen interesse viser for, hvordan de studerende lærer - en der klammer sig til de undervisningsformer, han eller hun selv oplevede som studerende.

Og så er der trygheden ved det kendte. I en seminarsituation, hvor de studerende helt efter bogen ikke er forberedte, vil læreren mange gange føle sig forpligtet til at aflevere en forelæsning i miniformat og dermed nedskrive værdien af diskussion med de studerende som en primær læringsmetode. Ligeledes med "køgebogseksperimenterne" i laboratoriet - de er kedsommelige og meningsløse for alle parter, men dog tryghedsgivende i kraft af forudsigeligheden og den minimale udfordring - og den lærer-centrerede forelæsning, forberedt med omhu og videnskabelig stringens, men uden at tænke på relationen til, hvad det er, de studerende egentlig skal lære.

Problemet gøres komplekst af, at de fleste akademikere i sagens natur ikke har oplevet samme slags læringsproblemer som hovedparten af deres studerende, og måske er de heller ikke opmærksomme på den mangfoldighed af læringsstrategier, der findes blandt de studerende i en hvilken som helst klasse. Her følger nogle forslag:

- 20% af nyansættelserne skal findes blandt dem, der kun har gennemsnitskarakterer, men hvor der er godt med belæg for, at vedkommende besidder de sociale og organisatoriske færdigheder, der er nødvendige for at undervise og styre de studerendes læring - det skal være et krav, at alle nyansatte skal give en prøve på deres undervisningsevner, ikke kun over for et udvalg af fagfæller, men også over for studerende (samme metode anvendes af amatørkorkestrer og -kor, når de skal ansætte dirigenter)

- det skal være et krav, at alle lærere lader deres undervisning bedømme af fagfæller hvert femte år

Myte 2: Forelæsningen: I sidste ende den mest effektive undervisningsform på universitetet!

Det forbløffende er, hvor sejlivet forelæsningen åbenbart er som institution til trods for, at der fin-

"Måske er hovedproblemet ikke blot trygheden ved det kendte, men den beklagelige tendens blandt lærere til at blive afhængige af deres studerendes afhængighed, og her er forelæsningen den primære "pusher" i den vanedannende proces, ligesom en stor del af evalueringssystemet er det"

des meget, der peger på dens begrebningsrænsninger. Der kan være usædvanlig dygtige forelæsere, der er i stand til at gennemføre det, men reglen, som denne undtagelse viser, er at de fleste lærere ikke blot opfordrer til, men kræver passivitet hos de studerende, samtidig med at det er velkendt, at:

- læring foregår meget mere effektivt, når den studerende er aktiv
- opmærksomhedsspændvidden for modtageren er højst ca. 20 minutter

- man kan læse tre gange hurtigere end man kan tale og dermed høre.

Måske er hovedproblemet ikke blot trygheden ved det kendte, men den beklagelige tendens blandt lærere til at blive afhængige af deres studerendes afhængighed, og her er forelæsningen den primære "pusher" i den vanedannende proces, ligesom en stor del af evalueringssystemet er det. Måske er det dette afhængighedsbehov, der også ligger bag den generelle modvillighed mod at benytte sig af selvevaluering samt evaluering af fagfæller, hvis værdi længe har været anerkendt og ikke kun i forbindel-

se med læring hos studerende; og det kan medvirke til at formindske den rettebyrde, man så ofte har klaget over. Sådanne strategier indebærer en afgivelse af autoritet til dem, der normalt ikke har nogen, hvilket ligeledes truer tovejs-afhængigheden.

Den, der gør sig tanker om at afvige radikalt fra normen, gør klogt i at tage notits af den meddelelse, der så ofte findes i klasselokalerne: "Stole o.l. bedes venligst sat på plads efter endt undervisning". På plads! Til hvad dog?

Meningen er selvfølgelig, at stolene skal anbringes i pæne rækker parallelt med tavlen, men hvor er det et sigende udsagn om systemets uantastede værdier med en antydning af utilbørlighed rettet mod metoder, der ikke er i overensstemmelse dermed. Forslag: - der kunne udarbejdes alternative opsætninger for stole og borde på transparenter, som læreren kunne smide på overhead'en; så kunne man sige til de studerende: "Sådan vil jeg have, at møblerne skal stå til denne time".

- lokalerne skal udstyres med flere møbler, der giver mulighed for fleksibilitet, således at kommunikationsmønstret lettere kan varieres

- der bør i større udstrækning anvendes lydisolerede båse, der giver fleksibilitet med hensyn til pladsanvendelse og dermed til den valgte undervisningsmetode i en given undervisningssituation.

Myte 3: Universiteterne går selv foran, når de slår til lyd for "ansvar for egen læring".

Selv om man i mange målsætningsudsagn angiveligt hylder udvikling af den studerendes selvstændighed som en centralmålsætning, modvirkes dette ofte af den almindelige fremgangsmåde inden for undervisning og evaluering. Den studerende opfordres ikke til at løbe nogen risiko i seminarundervisningen, hvor man strides om lærerens gunst.

Af en eller anden grund opfattes lærerens tilstedeværelse som nødvendig for, at rigtig læring kan finde sted, om end de fleste af os af egen erfaring som studerende ved,

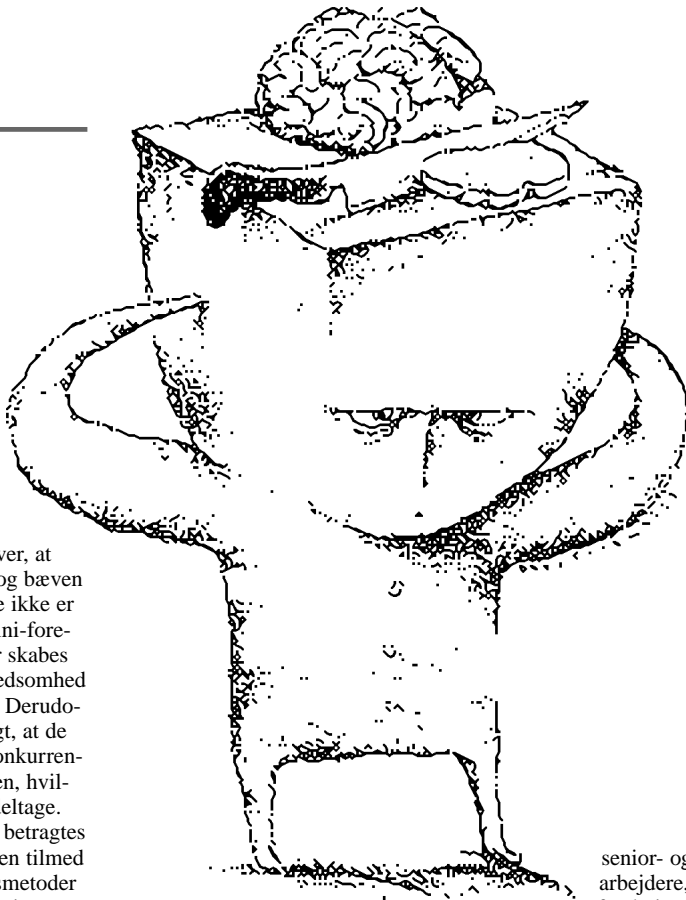
at læringen oftest fungerer bedst i samspillet med andre studerende, hvor læreren ikke er til stede. Den traditionelle seminarundervisning kræver, at de studerende med angst og bæven skal forberede det, som de ikke er særlig gode til, dvs. en mini-forelæsning, og det gør, at der skabes en blanding af angst og kedsomhed hos deres medstuderende. Derudover er det ikke usædvanligt, at de studerende drages ind i konkurrencesituationer med hinanden, hvilket afholder andre fra at deltage.

Stile og rapportskrivning betragtes ikke kun som behørigt, men tilmed som de eneste evalueringsmetoder i mange fag. Alternativløsninger, der måske kunne give de studerende mulighed for at vise, hvad de er gode til, forbigås.

Evaluering skaber også problemer for selvstændigheden. *Post hoc*-opdagelsen af evalueringskriterierne betyder, at de studerende skal indlade sig på en ugenomsigtig sporingsproces på basis af lærerens - ofte inkonsekvente - feedback. Manglen på klart definerede kriterier betyder, at lærere fordobler deres arbejdsbyrde ved hele tiden at skulle huske de studerende på, hvad det er, de efterlyser. Derudover kan det være, at de studerende skal vente på, at det er belejligt for læreren, at aflevere skriftlige opgaver tilbage; når det endelig sker, er det ofte alt for sent til, at lærerens tilbagemeldinger har særlig meget værdi.

Studerende bliver kun sjældent bedt om at bedømme deres egne eller deres medstuderendes bestræbelser, hvilket er noget, der kompetencemæssigt kan give bagslag senere hen. Krævede man, at de studerende skulle give bare en hurtig evaluering af egen skriftlig opgave eller sige noget om besvarelsens positive og negative sider samt hvad de gerne ville have, der skulle følges op på, kunne det måske være med til at sikre, at de studerende gjorde lidt mere ud af det end blot at kaste et hurtigt blik på karakteren, når de får opgaven tilbage.

Mine forslag er følgende:
- bryd med den traditionelle semi-



narundervisning ved at stille andre opgaver end den formelle fremlæggelse; forlad undervisningslokalet fra tid til anden
- anvend en bredere vifte af evalueringsmetoder, der passer til, hvad du vil have, de studerende skal lære samt nogle af deres egne præferencer
- uddeleger en større del af evalueringsansvaret til de studerende med de begrænsninger og kontrolforanstaltninger, du evt. har lyst til (f.eks. de giver hinanden feedback, men ikke karakterer; du foretager stikprøver, osv.), og gør evalueringskriterierne eksplicitte
- lærere skal indgå en skriftlig kontrakt med deres studerende med hensyn til, hvor lang tid, det må tage at rette opgaver
- antallet af "køgebogseksperimenter" i naturvidenskabelige fag skal nedbringes; få de studerende til at udvikle deres egne eksperimenter, og anbring skjulte fejl.

Myte 4: Institutter med stor undervisningssucces kendetegnes ved særlig akademisk kultur!

En artikel bragt i det amerikanske blad "Change" beskriver forskning, der fandt belæg for, at den organisationskontekst, hvori undervisningen foregår, har stor betydning for undervisningens og læringens kvalitet. Institutter, der udviste traditionelle akademiske kulturtræk - f.eks. at man arbejder i isolation, specialiserer sig, undgår konflikter, deler arbejdet mellem

senior- og junior-medarbejdere, overbetoner forskningen, opretholder uforsvarlige lønforskelle og anvender kun overfladisk undervisningsevaluering - blev vejet og fundet for let.

De effektive institutter var dem, der stod for en solidarisk kultur, hvor kolleger ofte snakker med hinanden både uformelt og ved lærermøder og andre formelle arrangementer, hvor meningsforskelle blev luftet og tolereret, hvor der blev lagt vægt på lighed mellem generationerne og en ligelig fordeling af arbejdsopgaver, hvor undervisningsmoduler gik på skift ca. hver tredje år, hvor evaluering af fagfæller og studerende blev taget alvorligt, hvor belønningssystemet tog lige meget hensyn til undervisning og forskning, hvor beslutningsprocessen var baseret på konsensus og inddragelse af alle parter, og hvor institutbestyreren engagerede sig i undervisningspørgsmål.

Desværre går mange tendenser imod sådanne muligheder. Det gælder eksempelvis konkurrence om bevillinger, begrænsede ressourcer samt ansættelses- og belønningssystemerne, der betoner forskningen på bekostning af undervisningen. Der er trods alt en hel del, der taler for, at undervisning og forskning er mere eller mindre uafhængige aktiviteter, og hvor de betragtes som værende i konkurrence med hinanden er det sædvanligvis undervisningen, der ender som taber. Da det ikke er alle lærere, der er særlig gode til at forske, forsvinder

meget tid og energi bort fra undervisningen ved at folk desperat forsøger at bevise noget over for sig selv på et arbejdsområde, som de enten ikke er særlig gode til eller har mistet gejsten til at beskæftige sig med.

På et amerikansk universitet spørger man lærerne ved slutningen af det akademiske år om, hvordan de vil foretrække at prioritere i det kommende år mellem undervisning, forskning og administration/organisation. Det gør, at de kan holde pause fra eller fokusere på at udvikle sig selv i forhold til et bestemt område i stedet for hele tiden at skulle leve med presset om at producere god forskning. Der er et behov for at omforme det fysiske rum på institutterne således, at akademikere ikke hele tiden er adskilt fra hinanden og deres studerende og har mere plads til uformelle møder og træf.

Måske den mest sejlvivede myte er, at akademikere er studenter-orienterede og hele tiden beskæftiget med at søge nye veje med henblik på **at forbedre læringsværdien for samtlige deres studerende** og ikke kun dem, der stammer fra den kultur, hvormed de selv sympatiserer.

John F. Kennedy har engang sagt, at "*sandhedens store fjende er meget ofte ikke løggen, som er forsættelig, udspekuleret og uhæderlig, men myten, som er vedholdende, uimodståelig og urealistisk.*" Dearing-rapporten (om universitetssystemet i England, red.) giver en tilskyndelse til at gøre noget ved vores myter, til at droppe de fremgangsmåder, der nu er udtjente, og til at føre det ud i livet, som man allerede ved om undervisning og læring. Frygtlen for det ukendte er ingen undskyldning for vedståelse af traditionen.

Jacques er konsulent inden for uddannelsesområdet, tidl. chef for området "uddannelsesmetoder" ved Oxford Brookes University.

Kilde: uddrag af "Stop justifying the unacceptable" fra THES 03/10/97.

Oversættelse: Martin Aitken

MALPLACERET NEDVURDERING

I forsideartiklen "Ulogisk lønforskel" omtales min uddannelse på en meget nedladende måde. Jeg blev ærlig talt godt sur, da det gik op for mig, at det Gudhjælpemig var mig cand.pæd.-uddannelse, der blev omtalt på følgende lidet smigrende måde: "I dag kræves en ph.d.-grad af universitetslærerne, hvor mere end en fjerdedel af seminarielærerne ikke engang har en kandidatgrad fra et universitet. De har en 3-årig videreuddannelse på Lærerhøjskolen, ofte som supplement til en almindelig læreruddannelse." Jeg har altså blot en 3-årig efteruddannelse som supplement til min almindelige læreruddannelse! Så kan man vist ikke synke lavere. Næ, venner, den går ikke. Min cand.pæd.-uddannelse giver mig ikke blot en anerkendt kandidatgrad. Den giver mig også, med sin unikke sammensætning af faglige og pædagogisk-psykologiske discipliner, nogle særlige forudsætninger for at uddanne netop kommende lærere i folkeskolen. Ikke bare har jeg den teoretiske viden om mit fag og om pædagogik og psykologi, men jeg har også min "almindelige" lærereksamen og mange år som lærer i folkeskolen bag mig. Hvor universitetsuddannede magistres kendskab til folkeskolen normalt

kan ligge på et meget lille sted, har jeg foruden den teoretiske uddannelse en ballast af relevant baggrundsviden og personlig praksiserfaring, som jeg ikke er i tvivl om, at de lærerstuderende vil sætte pris på. Artiklen skulle påpege det urimelige i eksisterende lønforskelle mellem seminarielærere og universitetslærere blandt andet ud af kvalifikationskriterier. Jeg vil hævde, at artiklen ud over at fornærme en af DMs medlemsgrupper og helt urimeligt nedvurdere Lærerhøjskolens uddannelser, også sagligt set plumper gevaldigt i. For bevidst eller ubevidst sløres den kendsgerning, at det lige præcis er Lærerhøjskolens cand.pæd.-uddannelse, der giver den optimale kvalifikation til arbejdet som seminarielærer. Og følger vi den tanke et skridt videre, ligger det snublende nær også ud fra kvalifikationssynspunktet at kræve seminarielærerstillingerne helt forbeholdt cand.pæd.'er. At universitetslærerne så er for dårligt lønnede, er en helt anden snak.

Kjeld Kjertmann, ph.d.-stipendiat, Institut for Humanistiske Fag, DLH

SVAR:

Jeg beklager den famøse sætning. Artiklens ærinde var ikke at nedvurdere seminarielærere og deres arbejde, men at påpege en ulogik i lønstrukturen. Da jeg skrev teksten, havde jeg

slet ikke Lærerhøjskolens kandidatuddannelse - cand.pæd.-uddannelsen - i tankerne. Jeg fokuserede eensidigt på den seminarielærergruppe, som ikke har universitetsuddannelse - og kom

KANDIDATGRAD PÅ DLH

Artiklen "Ulogisk lønforskel" i UNIVERSITETSLÆREREN, nr. 108, oktober 1997, hedder det, "at en del af seminarielærerne ikke en gang har en kandidatgrad fra universitetet. De har en 3-årig videreuddannelse på Lærerhøjskolen, ofte som supplement til en almindelig læreruddannelse". (min fremhævning). Denne fremstilling er helt og aldeles misvisende. Ganske mange af seminarierne lærere har en kandidatgrad fra Danmarks Lærerhøjskole, hvilket er noget helt andet end en uspecificeret videreuddannelse, i artiklen benævnt "et supplement"! De DLH-uddannede seminarielærere har oven på en læreruddannelse med relevant linieuddannelse en exam.pæd.-grad, der ækvivalerer med en bachelorgrad. Dette bachelorniveau giver adgang til den toårige overbygningssuddannelse. Denne overbygningssuddannelse afsluttes med cand.pæd.graden, der niveau- og kvalitetsmæssigt er på linie med de kandidatuddannelser, som udbydes på landets øvrige universiteter og læreanstalter.

Lærerhøjskolens kandidatuddan-

nelse adskiller sig naturligvis indholdsmæssigt, men ikke niveau-mæssigt, fra uddannelser på tilsvarende institutioner. Kandidatuddannelserne på Lærerhøjskolen lægger betydelig vægt på pædagogiske og didaktiske discipliner på de tre uddannelsesretninger: den pædagogiske, den faglig-pædagogiske og den pædagogisk-psykologiske. Det er derfor vigtigt, at der ikke sås tvivl om uddannelsernes niveau, som hele tiden vogtes nøje af Lærerhøjskolens studienævn og af censorkorpset. Denne kvalitetssikring er forudsætningen for, at Lærerhøjskolens kandidater som hidtil kan søge stillinger i lige konkurrence med kandidater fra andre læreanstalter og universiteter og gå videre i en ph.d.-uddannelse. Afslutningsvis skal det nævnes, at cand.pæd.psyk.uddannelsen giver den samme mulighed for at opnå autorisation som psykologuddannelserne ved universiteterne i København og Århus.

Rektor Tom Ploug Olsen, DLH

dermed til at underkende den gruppe, som kvalificerer sig på samme niveau fra en anden højere læreanstalt end et universitet. Endvidere er hovedforskellen, som artiklen nævner først, at der

på universitetsområdet kræves ph.d.-niveau, mens dette ikke er et ansættelseskrav på seminarieområdet.

jø

RUC III: HUM-basis

Doppeltinterviewet med Lübcke og Salling Olsen "Tværfaglighed uden faglighed?" (nr. 108, S. 20f.) og meningsudvekslingen mellem Jørgen Vogelius og Ib Ulbæk i anledning af Dansk/Nordisk - evalueringens kritik af uddannelsesstrukturen på RUC (nr. 107, S. 19 og nr. 108, S. 22) kræver en kommentar.

I RUC's studiehåndbog hedder det: "Grundidéen er at de studerende gennem eksemplariske studier fra begyndelsen af deres uddannelsesforløb skal konfronteres med det faktum, at videnskabeligt arbejde, der ikke vil isolere sig fra det "det virkelige liv", som oftest kræver en tværfaglig tilgang til problemerne. Det er meningen at de derved, samtidig med at de tilegner sig begreber, teorier og metoder fra forskellige fagområder, bliver opmærksomme på, at sammensætheden i en problemstilling sjældent kan udforskes udtømmende, når man udelukkende bevæger sig indenfor en enkelt faglig disciplin. Begrebsunivers og måde at analysere sine genstande på: Kompleksiteten kræver flere perspektiveringer fra forskellige indfaldsvinkler, der bevidst skal sættes i relation til hinanden for derved at nå frem til en integreret helhedsforståelse af problemet. Ideelt er der altså ikke alene tale om en bestemt propædeutisk måde, hvorpå de studerende skal forberedes til fagstudierne, men om indarbejdelsen af en bestemt tværfaglig optik der gerne skulle have konsekvenser for det grundlag, de studerende vælger deres faglige orienteringer på og for deres opfattelse af de fag, de i sidste ende kommer til at uddanne sig i".

Poul Lübcke siger, at ovenstående ikke kan lade sig gøre. Logikken i Poul Lübckes argumentation bygger tydeligvis på et begreb om tværfaglighed, hvor denne opfattes som noget i retning af additiv interdisciplinaritet. Det er i hvert

fald noget andet end det, Salling operer med - eller vores studiehåndbog (s.o.), for den sags skyld.

Hos Salling ser jeg en tendens til at bruge "tværfaglighed" som et substansbegreb, som om "tvær" var en slags hyperfag, dog paradokskalt nok kun bestemmes tilnærmelsesvis ved sin modstilling til "enkeltfaglighed". Som om "tvær" var en slags hyperfag.

I anledning af Ulbæks og Vogelius meningsudveksling kan jeg citere HumBasBogen:

Hvis man (...) ville se bort fra, at de to basisår immervæk udgør to trediedele af netop dette forløb (...), ville man for det første risikere at stille bachelorerne fagligt for ringe. Men for det andet ville man heller ikke kunne nå, hvad der er et af hovedmålene for det tværfaglige studieforløb: tilvejebringelsen af et gennemreflekteret grundlag for den studerendes valg af sin faglige orientering - et grundlag som jo netop skal have den konsekvens, at den studerende på overbygningen kan komme til at håndtere arbejdet i sine fag med den overskydende perspektiveringsevne der skyldes den tværfaglige optik. (Originalkontekstbetingede udledelser markeret med parenteser.)

Det sidstnævnte fremhæver Jørgen Vogelius i sin indsigelse mod Dansk/Nordisk - evalueringens underkendelse af basisuddannelsens positive funktionspotentialer for fremtidige danskstuderende og anbefalingen om at halvere den for at (nr. 107, s. 19). Han påpeger, at komparative målinger efter 2. studieår af danskfaglige kvalifikationer hos hhv. HUM-basister og danskstuderende fra andre universiteter bare nøjes med at sammenligne æbler og pærer mhp. hvor meget pære der er blevet af hver af dem, mens man aldrig interesserer sig for, at "traditionelt fagligt grunduddannede, der skifter til en overbygningsuddannelse på RUC, slet ikke har samme overblik, mod

og fantasi til at grænseprøve deres faglighed i de projektvalg på overbygningen, som deres studiekammerater, der har taget deres basisuddannelse på stedet"

Det giver Ib Ulbæk ikke meget for. Givetvis under stærkt indtryk af det vitterligt problematiske forhold, at de relativt mange studerende, som danskuddannelsen (forøvrigt efter eget ønske!) optager fra den samfundsvidenskabelige basisuddannelse, normalt ikke har nogen af de fagligt relevante kvalifikationer, dansk har beskrevet i sine normalforudsætningskrav. Men det er ikke rimeligt at der i forbindelse med Dansk/Nordisk - evalueringen er blevet skabt det indtryk, at sagen stiller sig på stort set samme måde for de studerende, som optages fra HUM-BASIS. Der er sket en lang række forandringer på HUM-basis siden 1994.

Med de forandringer skulle danskfaget på RUC ikke have ret meget mere at klage over. Disse ændringer blev i øvrigt iværksat ovenpå en grundig evalueringrunde i 1993/94, der pegede frem mod det, som siden blev iværksat. Foruden at den altså slog fast, at den humanistiske basisuddannelse fortsat skulle være en tværfaglig og eksemplarisk indføring i nogle af humanioras væsentlige problemfelter og teoriområder i form af projektstudier og kursusundervisning. Samlet skulle den formidle de studiemetodiske og faglige normalforudsætninger, som de studerende har behov for til deres overbygningsstudier.

(Forkortet, den fulde udgave kommer i RUC-NYT)

Klaus Schulte, studieleder for HUM-BAS på RUC.

SKRIVER TIL FORSKERMAGASIN

Til Universitetslæreren - et fagmagasin under DM og DLF for forskere og universitetslærere med 6.500 læsere - søger en kritisk og dygtig forfatter. Stilningen er en deltidspstilling på 20 timer om ugen. Den nærmere arbejdsoplysning finder man på hjemmesiden til tidsskriftets redaktion.

Ansøgningen sendes i hvidt blik til:

- Artikler og indlæg om aktuel forskningspolitik, metodeproblemer, videnskabelns etiske aspekter m.v.

Vi hører meget gerne fra dig:

- Hvor en teknisk-administrativ baggrund til eks. samarbejdet har betydning for samarbejdet eller omvendt
- Er en kritisk og dygtig forfatter
- Kun arbejdsrelaterede og kun arbejdsrelaterede spørgsmål
- Hvor meget til og med til: du bød dig til at samarbejde og de vilge

Alt skal være klart og præcist. Ansøgningen skal være på dansk.

Nærmere oplysninger om stillingen, den rekriteres hos redaktionen på DM og DLF eller til: DM og DLF, c/o Universitetslæreren.

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

LIGESTILLING VED FYRING

På DTU var der en overrepræsentation af kvinder, da der blev fyret i foråret. Men hvorfor har man ikke en afskedigelsespolitik med kønshensyn, når man har en ansættelsespolitik med kønshensyn, lyder UNIVERSITETSLærerens pedantiske spørgsmål.

På DTU er kun 6 procent af de VIP-ansatte kvinder.

Målet er, at der skal være en ligelig kønsfordeling. Målt på de seneste ansættelser har ligestillingen imidlertid lange udsigter. I de første 7 måneder af 1997 blev der besat 28 VIP-stillinger på DTU. Heraf var der kun 4 kvinder. Og blandt 8 nye professorer var der såmænd ingen kvinder. Er det ligestillingspolitik, lyder spørgsmålet til DTU-direktør Anne Grete Holmsgaard, som selv er kendt for en aktiv rolle i ligestillingsdebatten.

"Ansættelserne er rigtignok udtryk for en meget skæv kønsfordeling, ja. Men det teknisk-videnskabelige område er et vanskeligt felt at rekruttere kvinder til. Vi prøver at ændre forholdene, bl.a. ved at være temmelig aktive i debatten - og helt konkret har vi søgt om at opslå to adjunktstillinger forbeholdt kvindelige ansøgere på institut for informationsteknologi, som varetager en stor del af undervisningen på første års undervisningen ..."

2 ud af 13 fyrede var kvinder

På DTU var der i foråret 39 afskedigelser som led i en "tilpasning". De 11 afgik på grund af alder, efterløn eller sagde op. De 15 fik fratrædelsesordninger. Og 13 blev fyret mod deres vilje. Ud af de 13 VIP'ere var der 2 kvinder. Mens der således kun er 6 pct. blandt de VIP-ansatte, som er kvinder, så var 15 pct. af de fyrede

af det køn. Er det god ligestillingspolitik?

"Det er et usobert spørgsmål: Kriterierne for, hvilke områder, der skulle nedlægges blev fundet i en åben proces, og så var det op til de enkelte områder at nedlægge stillinger. At det tilfældigvis ramte kvinder har ikke noget med ligestillingspolitikken at gøre. Der var jo faglige kriterier for nedlæggelse af stillinger; i den sammenhæng kan man ikke sammenligne æbler og pærer - som man måske kan med journalister, hvor den ene useriøse journalist måske bare kan erstatte den anden ..."

Men der er vel en logik i, at hvis man kan inddrage kønnet som ansættelseskræterium, så kan man vel også gøre det ved afskedigelser?

"Det er altså for primitivt et niveau. Institutionen har en rekrutteringspolitik, inden for et område, hvor der er brug for kvindelige rollemodeller. Det er useriøst at sammenligne den situation med nedlæggelsen af områder og stillinger".

Handlingsplan

I marts 1995 fremlagde ledelsen på DTU et forslag til handlingsplan for ligestilling på DTU. Direktøren lovede at arbejde videre med planen, der bl.a. indebærer udarbejdelse af måltal for andelen af kvinder inden for alle områder og på alle niveauer. Det blev lovet, at der ville ske en opfølgning, som hvert

halve år gjorde status for planen.

"Om der er gået et halvt eller et helt år og om der formelt er afleveret en rapport er sådan set underordnet. Hovedsagen er, at vi har taget initiativer - og det er da ikke lang tid siden, at samarbejdsudvalget i øvrigt blev præsenteret for de seneste tal for udviklingen i kønsfordelingen".

Holmsgaard har selv en fortid som formand for Ligestillingsrå-

forskningsverdenen, som Jytte Hilden afholder. Holmsgaard ser det teknisk videnskabelige område som en udfordring for ligestillingspolitikken:

"Jeg er meget glad for mit job på DTU. Men det er et job, hvor der ikke findes enkle løsninger. Så kunne man jo vælge at se på og så bare give udtryk for utilfredshed. Jeg vil gerne gå ind aktivt og ændre tingenes tilstand - og jeg er helt



det, og som folketingsmedlem for venstrefløjspartierne VS og SF. Hun deltager p.t. i de rundbords-samtaler om ligestillingspolitik i

overbevist om, at vi nok skal få dem ændret ...", slutter Holmsgaard.